

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

На правах рукописи

Кузьминчук Анна Александровна

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОЛОНТЕРОВ КАК
СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ

22.00.08 – «Социология управления»

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
Зборовский Гарольд Ефимович,
доктор философских наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ

Тюмень – 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ.....	21
1.1. Институциональное регулирование как уровень системы социального управления волонтерством.....	21
1.2. Волонтеры как социальная общность	43
1.3. Модели институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров: отечественный и зарубежный опыт	66
2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ (по материалам регионального исследования)	100
2.1. Региональные особенности социальной общности волонтеров как объекта институционального регулирования.....	100
2.2. Модель институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров в регионе и механизмы ее реализации.....	139
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	173
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	177
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	202

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях нарастающих социально-экономических и политических рисков все более актуальной становится роль «третьего сектора» и волонтерства как одного из его ключевых элементов, способного снижать социальную напряженность, брать на себя функции, с которыми государство и коммерческий сектор по определенным причинам не справляются.

Актуальность исследования деятельности волонтеров обусловлена их возрастающим значением для российского общества. В качестве стратегических ориентиров в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года выдвинуты такие направления, как: «содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства); развитие добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи, создание условий для деятельности молодежных общественных объединений и некоммерческих организаций»¹. В терминологическом отношении понятия «волонтерство» и «добровольчество» общепринято считаются тождественными, что закреплено в нормативно-правовых актах и получило отражение в работах отечественных исследователей².

Необходимость институционального регулирования деятельности волонтеров продиктована следующими предпосылками.

Социальной, экономической, культурной и политической значимостью волонтерства, заключающейся в решении социальных проблем, ретрансляции социально значимых ценностей (сострадания, сочувствия, милосердия), выступающих идеологической основой консолидации общества; экономии

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г. (ред. от 08.08.2009). [Электронный ресурс] URL: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.

² Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // СОЦИС. 2013. № 2. С. 110-119; Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. 200 с.; Шевченко П.В. Социальная роль московского волонтерства // СОЦИС. 2013. № 8. С. 60-70. Яницкий О.Н. Волонтеры: гражданские и государственные // Социологическая наука и социальная практика. 2014. №1. С. 71-89.

средств бюджета (волонтерская работа осуществляется на безвозмездной основе); развитии демократических ценностей в ходе представления и отстаивания интересов населения, определенных социальных групп в структурах гражданского общества.

Способностью волонтерства решать социально значимые задачи в сферах, где государство и коммерческий сектор бездействуют. Волонтерство, как часть «третьего сектора», призвано заполнить провалы государства и рынка. Пожары в 2010 г. и наводнение в Крымске в 2012 г., с одной стороны, показали несостоятельность и неготовность государства реагировать на такие чрезвычайные ситуации, с другой стороны, продемонстрировали возможности волонтерства.

Возрастающим спросом общества на волонтерскую работу, значительно превышающим предложение со стороны волонтеров, что обуславливает необходимость стимулирования добровольческой активности как мобилизационного ресурса.

Позитивным опытом развитых стран в области институционального регулирования волонтерства, в которых государство активно участвует в организации, координации и стимулировании волонтерской деятельности, следствием чего является значительный социально-экономический эффект. В качестве примера рассмотрим США, где в 2014 г. добровольческий вклад был оценен в 7,9 миллиардов часов, что в денежном эквиваленте составляет около 184 миллиардов долларов³. В разных странах созданы разные условия для самих волонтеров, и само волонтерство развивается по-разному. Международные различия в численности волонтеров коррелируют с национальным контекстом (государственными расходами на социальные вопросы и ВВП). Численность волонтеров в США составляет 36% от всего населения страны согласно исследованию «Мировой рейтинг благотворительности 2015». Аналогичный

³ The Corporation for National and Community Service. [Электронный ресурс] URL: <http://www.volunteeringinamerica.gov/>.

показатель в России равен 15%⁴. В соответствии с докладом Общественной палаты Свердловской области «О состоянии и развитии гражданского общества» на системной основе занимаются волонтерской, благотворительной деятельностью в Свердловской области около 100 тысяч человек, что составляет всего 2,2 % от ее населения. Это подчеркивает необходимость создания в стране благоприятных институциональных условий для активизации потенциала волонтерства.

Ключевым субъектом институционального регулирования волонтерства в нашей стране в силу ряда причин является именно государство. Во-первых, оно в значительной степени определяет деятельность многих социальных институтов (образование, СМИ, социальная работа, общественное мнение, семья), оказывающих влияние на волонтеров. Во-вторых, в сознании россиян во многих областях жизни, в том числе рассматриваемой, доминирует идеология патернализма, согласно которой ведущая роль отводится власти и государственному управлению. Наряду с этим возникает противоречие между государством и волонтерами как представителями гражданского общества. Оно состоит в том, что с одной стороны, государству крайне необходимы волонтеры для решения тех проблем, с которыми оно не в состоянии справиться. С другой стороны, государственные институты создают барьеры для развития волонтерства.

Таким образом, обозначенные обстоятельства обуславливают актуальность темы, необходимость ее исследования и разработки путей совершенствования институционального регулирования деятельности общности волонтеров для активизации ее потенциала и устойчивого развития общества.

Степень научной разработанности проблемы диссертационного исследования. Диссертационная работа базируется на таких ключевых понятиях, как волонтерство, управление, институциональное регулирование, социальная общность, и связанных с ними теориях. Назовем наиболее значимых зарубежных

⁴ Мировой рейтинг благотворительности 2015. Charities Aid Foundation (CAF). [Электронный ресурс] URL: http://www.cafrussia.ru/page/mirovoi_reiting_blagotvoritelnosti_1.

и отечественных авторов, заложивших теоретические основы изучения поставленных в диссертации проблем.

Классиками социологии М. Вебером, Э. Дюркгеймом, Г. Спенсером были созданы теории институционального регулирования, получившие развитие в трудах таких отечественных и зарубежных социологов, как Ф. Бейтс, П. Блау, Дж. Ландберг, Р. Мертон, Ч. Миллс, Д. Норт, Т. Парсонс, Н. Смелзер, П. Харви, Я. Щепаньский, Т.И. Заславская, С.Г. Кирдина, Г.В. Осипов, В.В. Радаев и др.

Значительный вклад в развитие теории социальной общности внесли Б. Андерсон, Г. Блумер, Э. Буткявичене, Г. Лебон, Б. Мерсер, Л. Ринкявичус, Ф. Теннис, П. Штомпка, Г.Е. Зборовский, Н.Б. Костина, М.О. Мнацаканян, Б.Д. Парыгин, В.А. Ядов и др.

В теории управления необходимо отметить фундаментальные труды Л. фон Берталанфи, П. Друкера, Э. Мэйо, Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Херцберга, Г. Эмерсона. Существенное значение для нас имели работы ведущих представителей отечественной социологии управления Е.М. Бабосова, А.А. Богданова, А.К. Гастева, А.И. Кравченко, А.И. Пригожина, А.В. Тихонова, Ж.Т. Тощенко, В.В. Щербины и др. Большую роль сыграли работы, посвященные анализу регионального управления. Среди авторов этих работ – О.М. Барбаков, М.Л. Белоножко, В.В. Гаврилюк, С.М. Киричук, Ю.М. Конев, Н.А. Костко, И.А. Кох, В.В. Маркин, Л.Л. Мехришвили, А.Н. Силин и др.

Социологический интерес к изучению волонтерства обусловлен классическим для социологии вопросом об общественном порядке, социальной солидарности и морали (Э. Дюркгейм, О. Конт, П. Сорокин, Г. Спенсер, Т. Парсонс).

Альтруизм, выступающий сущностной характеристикой и ценностью феномена волонтерства, был впервые введен в научный оборот и определен основателем социологии О. Контом, возносившим общественные интересы над личными и утверждавшим, что «жизнь для других» является высшим счастьем. Классики социологии Г. Спенсер и П. Сорокин рассматривали альтруизм как фактор социального развития и преодоления кризиса в обществе. Т. Парсонс отмечал альтруизм в качестве признака прогрессивной социальной системы.

В отечественной социологической мысли в концепции М.М. Ковалевского альтруизм и социальная солидарность представлялись в качестве закономерного эволюционного итога развития общества. Н.К. Михайловский и П.Л. Лавров подчеркивали значение альтруизма, взаимопомощи и солидарности для противостояния государству со стороны самоорганизованных гражданских институтов⁵.

Интерес социологов к изучению гражданского общества и его элементов, одним из которых является добровольчество, обусловлен также тем, что социология как наука появилась в условиях его становления для удовлетворения соответствующих нужд и потребностей⁶.

Идеи гражданского общества рассматривались в трудах классиков социологии Ф. Тенниса, Г. Зиммеля, М. Вебера. В современной России проблемам гражданского общества посвящены работы Е.В. Галкиной, М.К. Горшкова, И.А. Грошевой, В.Г. Доманова, Т.И. Заславской, А.М. Киселевой, В.К. Левашова, М.Н. Просековой, Н.И. Скок, Н.Г. Хайруллиной и др. Произшедшие в 1990-2000 гг. изменения в социальных отношениях в России во многом обусловили интерес отечественных социологов к анализу взаимодействия государства и гражданского общества⁷, в том числе к рассмотрению феномена волонтерства как одного из его элементов.

В последнее время волонтерство становится предметом многочисленных исследований зарубежных и отечественных специалистов разного профиля. Изучение добровольчества осуществляется в рамках исторического, психологического, педагогического, социологического, правового подходов. Оно также рассматривается в рамках социальной работы и социального менеджмента.

В мировой научной мысли преобладают экономические исследования добровольчества, волонтерство чаще рассматривается с точки зрения трудового подхода (Ф. Вардел, С. Зиemek, Дж. Лишман, Л. Саламон). Среди наиболее

⁵ Лавров П.Л. Философия и социология. Т. 1. М.: Мысль, 1965. 752 с.

⁶ Зборовский Г.Е. Отечественная социология: на пути к гражданскому обществу: монография. Екатеринбург: УрФУ, 2014. С.311.

⁷ Тощенко Ж.Т. Социология управления. М.: Юрайт, 2015. С.37.

фундаментальных теоретических работ, посвященных некоммерческому сектору и добровольчеству, необходимо отметить исследования, проводимые университетом им. Дж. Хопкинса при участии Л. Саламона и Х. Анхейера, в которых волонтерство рассматривается как элемент гражданского общества, как трудовой ресурс некоммерческих организаций.

В современной зарубежной литературе исследования феномена волонтерства представлены достаточно широко. Большинство из них имеют прикладной характер и посвящены изучению стимулов и мотивов добровольческой деятельности (Дж. Андерсон, Л. Мур) с разных точек зрения: экономической (Ф. Вольф, Р. Девлин, С. Зиemek, Дж. Карпентер, Е. Кац, М. Мюллер, Л. Прути, А. Томпсон, Р. Фримен), психологической (Э. Брунелл, Дж. Гринслэйд, С. Долникар, Дж. Клэри, М. Окун, К. Уайт, Д. Харрисон), социально-демографической (Д. Бернс, Дж. Вилсон, Д. Гиллеспи, Т. Жаноски, М. Мусик, Дж. Рейд, Л. Хастинкс, К. Эйнолф), культурной (Л. Хастинкс, Ф. Хэнди).

Мотивация добровольцев рассматривается зарубежными авторами на институциональном (А. Джил-Лакруз, К. Марчелло) и индивидуальном (Д. Байди, Дж. Боно, Т. Вантилборг, П.К. Двайер, С. Найджел, М. Снайдер, Т. Шлезингер) уровнях, а также в рамках различных направлений волонтерской деятельности: событийного (М. Джонстон, Г. Треурен, Дж. Чжан), спортивного (Х. Бэнг, Ч. Ванг, Г. Каскелли, Х. Мирсафиан), социального (Д. Гэбард, Р. Кнаан, С. Пленалп), экологического (И. Гринспэн, Л. МакДугл, Ф. Хэнди).

Управленческие аспекты анализа добровольчества на уровне организаций представлены в работах таких зарубежных авторов, как Л. Велленс, Г. Каскелли, Дж. Клэри, К. МакАллам, Дж. Манетти, Т. Тэйлор. Обобщая организационные теории, С. Стадер и Г. Шнюрбейн выделили следующие исследовательские направления (кластеры): 1) координация добровольцев как управление человеческими ресурсами (Дж. Брудней, И. Каннингем, М. Хагер,); 2) социально-психологические особенности управления добровольцами (К. Стирлинг, Д. Хаски-Левенталь); 3) организационные возможности влияния на добровольческую активность и управление волонтерами (Д. Мэран, К. Рочестер).

Существует целый ряд институциональных теорий волонтерства, выделяемых Т. Ротоло и Д. Вилсоном на основе результатов межстрановых исследований. Согласно указанным теориям, поведение волонтеров как граждан регулируется социальными институтами (правительством, административными органами, организациями) и правилами, позволяющими им функционировать. Среди исследователей, рассматривающих институциональный контекст развития добровольчества, также необходимо отметить работы таких авторов, как Дж. Брудней, Дж. Льюис, Д. Пик, Дж. Пракнер, Ф. Хакл, М. Халла, Д. Хаски-Левенталь, Л. Хастникс.

В отечественной науке феномен добровольчества изучается с точки зрения педагогического (Л.Е. Сикорская, Н.В. Тарасова, Н.В. Черепанова), психологического (Е.С. Азарова, А.Б. Бархаев, О.А. Любимова, Н.А. Потапова, М.С. Яницкий), экономического (А.А. Аузан, Р.П. Колосова, Л.А. Кудринская, В.Л. Тамбовцев, А.В. Трохина), правового (Н.Г. Бодренкова, Р.Н. Жаворонков, Е.А. Исаева, А.Г. Синеглазова), политического (Д.А. Волков, И.В. Мерсиянова, Е.С. Петренко, Л.И. Якобсон), социологического (М.В. Певная, О.И. Холина, П.В. Шевченко, О.Н. Яницкий) подходов.

Большинство отечественных исследований посвящены изучению добровольчества в молодежной, студенческой среде и имеют социально-педагогический характер. Об этом свидетельствует и значительное количество посвященных добровольчеству диссертационных исследований по специальности «Педагогические науки» (Э.Д. Ахметгалеев, В.Р. Каримов, Л.П. Конвисарева, О.В. Митрохина, А.В. Мороз, Т.А. Садчикова, и др.).

Диссертационные работы по направлению «Социологические науки», в предметное поле которых, так или иначе, включено волонтерство, не многочисленны. Большинство из них выполнены по специальности «Социальная структура, социальные институты и процессы» (Е.А. Крохина, О.И. Холина, А.В. Шаповалов). В рамках социологии управления волонтерская деятельность рассматривается опосредованно в работах О.Б. Козленко как один из аспектов деятельности благотворительной организации и Е.В. Бахаровской как один из

видов социальной активности студенческой молодежи. Отечественные исследования, в которых волонтерство рассматривается в качестве объекта управления, единичны (М.В. Певная).

Некоторые прикладные аспекты организации работы с добровольцами в некоммерческих организациях представлены в работах С.В. Довбни, Т.Ю. Морозовой, Д.Ю. Латыповой, В.А. Лукьянова, С.Р. Михайловой, К.Б. Сайназарова, А.Г. Синеглазовой.

Относительно изучения волонтерства как объекта управления, с нашей точки зрения, не в полной мере раскрыт теоретический и практический потенциал применения общностного и институционального подходов. Выявленные с помощью общностного подхода уникальные особенности волонтеров способствуют совершенствованию институционального контекста и имеют прикладное и теоретическое значение для управления добровольчеством⁸.

Масштабные отечественные эмпирические исследования волонтеров, включающие некоторые общностные и институциональные характеристики добровольчества, были реализованы Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики», Всероссийским центром изучения общественного мнения, Фондом «Общественное мнение», Левада-Центром, Центром ГРАНИ.

Среди прикладных исследований, в которых рассматривается региональная специфика добровольчества, необходимо назвать работы Е.Л. Воробьевой, Н.В. Губиной, Э.Р. Долотказиной, П.С. Козлова, Ю.С. Обидиной, Ю.А. Паршаковой.

Обобщая, следует отметить, что в литературе не в полной мере исследовано волонтерство как объект институционального регулирования, равно как лишь частично раскрыт теоретический и практический потенциал применения к его изучению общностного и управленческого подходов. Это порождает необходимость целостного и системного исследования с позиции социологии

⁸ Певная М.В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2015. Т. 135. № 1. С. 145-151.

управления институционального регулирования деятельности волонтеров как социальной общности.

Таким образом, **объектом диссертационного исследования** являются волонтеры как социальная общность.

Предмет исследования – институциональное регулирование деятельности общности волонтеров.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке региональной модели институционального регулирования деятельности общности волонтеров и механизмов ее реализации.

Задачи диссертационного исследования:

1. Разработать социологический подход к исследованию институционального регулирования как уровня системы социального управления волонтерством.

2. Определить центральное понятие исследования «институциональное регулирование деятельности общности волонтеров» на основе теоретической и эмпирической интерпретации.

3. Определить преимущества и недостатки существующих моделей институционального регулирования деятельности общности волонтеров в России и за рубежом.

4. Выявить проблемы институционального регулирования деятельности общности волонтеров в регионе, выделить специфические характеристики региональной общности волонтеров как объекта институционального регулирования.

5. Разработать модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров на основе его анализа в регионе.

Теоретико-методологическую базу диссертационного исследования составили концептуальные подходы к пониманию феноменов «социальное управление», «волонтерство», «социальная общность», разработанные в отечественной и зарубежной социологической, управленческой, психологической, педагогической литературе. Важными теоретическими основаниями явились использованные научные подходы и теории: системный, управленческий,

институциональный, общностный, теории человеческого капитала и «добровольческих провалов».

Системный подход позволил определить социальное управление волонтерством в качестве сложной иерархической многоцелевой системы, имеющей три уровня (макро-, мезо- и микроуровень) в зависимости от субъекта управления, высшим из которых является макроуровень институционального регулирования.

В рамках институционального подхода определяется понятие институционального регулирования волонтерства, в осуществлении которого многими социологами ведущая роль отводится государству, исходя из положений теории «добровольческих провалов»⁹. С помощью теорий человеческого капитала, социального обмена, стейкхолдеров выделяются критерии анализа институционального регулирования деятельности общности волонтеров в разных социокультурных контекстах.

С точки зрения общностного подхода волонтеры, выступающие объектом институционального регулирования, исследуются как вид социальной общности, реально существующей, эмпирически фиксируемой, относительно единой и обладающей определенными признаками, детерминирующими характер институционального регулирования.

Управленческий подход позволил выявить проблемы институционального регулирования деятельности общности волонтеров в системе социального управления и предложить пути их решения.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют:

1. Материалы проведенного коллективного комплексного эмпирического социологического исследования, включающего:

– анкетирование добровольцев Свердловской области (N=1208, 2014). Модель выборочной совокупности волонтеров региона построена, исходя из данных всероссийского опроса Фонда «Общественное мнение» «ФОМнибус» (19 мая

⁹ Salamon L. Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Toward a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State // Journal of Voluntary Action Research. 1987. №16. P.29-49.

2013 г.), и отражает следующие критерии генеральной совокупности: возраст, пол, опыт работы в некоммерческих организациях;

– экспертное интервью с представителями некоммерческих организаций Свердловской области, привлекающих добровольцев, и сотрудниками региональных органов государственной и муниципальной власти (N=28, 2015). Принцип отбора единиц выборочной совокупности стихийный (метод «снежного кома»). Авторский вклад заключается в непосредственном участии в разработке программы и инструментария эмпирического исследования, апробации инструментария и организации полевого исследования; проведении письменного опроса волонтеров и интервьюировании экспертов, обработке, анализе, обобщении и интерпретации материалов эмпирического исследования.

2. Вторичные данные зарубежных, всероссийских и региональных эмпирических социологических исследований добровольчества.

3. Данные органов статистики, отчеты, доклады, информационно-аналитические материалы, официальные сайты органов государственной и муниципальной власти РФ, США, Германии и Китая.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1. Предложен социологический подход к исследованию институционального регулирования как макроуровня системы социального управления волонтерством, определяющего институциональные условия функционирования волонтеров, а также рамки и правила управления волонтерством на организационном уровне и уровне самоуправления. Обосновано, что ключевым субъектом институционального регулирования волонтерства является государство. Объектом институционального регулирования выступает общность волонтеров, детерминирующая его характер.

2. Понятие «институциональное регулирование деятельности общности волонтеров» определено как субъект-объектная модель взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с волонтерами путем реализации стратегической, регулятивной, стимулирующей, организационно-

координирующей и информационной функций с учетом специфических характеристик общности волонтеров как объекта управления.

3. Выявлены критерии анализа институционального регулирования волонтерства в разных социокультурных контекстах: нормативно-правовые акты, регулирующие волонтерскую деятельность и организационные структуры, ответственные за их реализацию; приоритетные направления волонтерства, курируемые органами власти; государственные программы стимулирования волонтерской активности; целевая аудитория государственной поддержки в сфере добровольчества; характер взаимоотношений государства и общности волонтеров. Определены проблемы институционального регулирования деятельности волонтеров в России, предложены пути его совершенствования на основе анализа зарубежного опыта.

4. По результатам социологического исследования определены проблемы институционального регулирования деятельности общности волонтеров в регионе: отсутствие необходимых нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность добровольцев; отсутствие взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с некоммерческими организациями и между собой; запаздывание в формировании среди государственных и муниципальных служащих профессионального сообщества управленцев добровольчеством; отсутствие информационной работы по популяризации добровольчества со стороны государства; проблема сбора статистической информации, официального расчета вклада добровольцев в развитие общества и изучения потребности целевой аудитории в волонтерах; отсутствие комплексных программ поддержки добровольцев, дифференцированных по возрастным группам и мотивам волонтеров. Установлены значимые, с точки зрения институционального регулирования, характеристики общности волонтеров конкретного региона, выступающие в качестве факторов активизации потенциала волонтерства: гендерная структура; уровень заинтересованности добровольцев в выполнении своей работы на регулярной основе; самоидентификация в качестве волонтера;

характер волонтерской работы (формальный, неформальный); намерения и планы добровольцев продолжать волонтерскую работу; мотивы волонтеров.

5. Разработана региональная модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров, учитывающая интересы как добровольцев, так и сотрудников некоммерческих организаций, органов государственной и муниципальной власти. Модель направлена на достижение баланса между принуждением со стороны государства (через правовое регулирование) и самоорганизацией волонтеров и базируется на таких принципах, как 1) добровольность участия; 2) независимость волонтеров; 3) безвозмездность их деятельности; 4) профессионализм волонтеров; 5) необходимость стимулирования волонтерской активности, координации и обеспечения волонтеров сервисами.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. С позиции системного подхода социальное управление волонтерством определяется как деятельность, направленная на организацию взаимодействия органов власти, некоммерческих организаций (НКО), образовательных учреждений, бизнес-сообщества, СМИ, населения и волонтеров для достижения социальных целей и задач, решения социальных проблем с помощью создания для этого необходимых условий на основе баланса между принуждением и самоорганизацией, самоуправлением. В системе социального управления волонтерством выделяется три уровня в зависимости от субъекта управления: институционального регулирования (макроуровень), организационного управления (мезоуровень), самоорганизации, самоуправления (микроуровень).

2. Ключевым субъектом институционального регулирования волонтерства являются органы власти, объектом выступает общность волонтеров, которая определяется как взаимосвязь (объединение, совокупность) людей, *регулярно* оказывающих социально значимую помощь без расчета на материальное вознаграждение, обладающих необходимыми ресурсами, являющихся самостоятельным субъектом социального действия и характеризующихся относительным единством, сходством их целей, задач, интересов. Основной целью институционального регулирования общности волонтеров является

создание благоприятных институциональных условий, способствующих ее развитию. Институциональные условия включают нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность волонтеров и некоммерческих организаций, государственные программы развития и поддержки волонтеров, условия и принципы взаимодействия социальной общности волонтеров с «третьим сектором», бизнес-сообществом, СМИ, образовательными учреждениями и населением. Отсутствие благоприятных институциональных условий функционирования общности волонтеров сдерживает темпы развития и снижает эффективность ее деятельности.

3. Российская модель институционального регулирования волонтерства определяется как патерналистская, проявляющаяся в доминировании власти, которая допускает определенную независимость организаций и добровольцев в обмен на политическую лояльность, и в несамостоятельности добровольческих организаций, их зависимости от финансирования со стороны государства. Анализ зарубежного опыта институционального регулирования волонтерства свидетельствует о его необходимости, обусловленной значительным социальным и экономическим эффектом. Изучение мирового опыта институционального регулирования волонтерства позволит определить пути и способы совершенствования институционального регулирования волонтерства в России.

4. Факторами активизации потенциала региональной общности волонтеров, детерминирующими характер институционального регулирования, являются: гендерная диспропорция (нехватка мужчин-волонтеров); незаинтересованность волонтеров в выполнении своей работы на регулярной основе; низкая самоидентификация в качестве волонтера; распространенность неформальных практик волонтерства; отказ от продолжения волонтерской работы; противоречие между альтруистической природой волонтерства и эгоистическими мотивами добровольцев; низкий уровень подготовки студентов-волонтеров.

5. С целью совершенствования институциональных условий функционирования социальной общности волонтеров в регионе разработана модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров,

представляющая собой систему принципов, механизмов, технологий и инструментов взаимодействия субъектов управления добровольчеством (правительства региона, профессиональных сообществ и ассоциаций, НКО-оператора) с членами волонтерской общности, направленного на поддержку и активизацию потенциала волонтерства, повышение эффективности реализации социальной политики.

Теоретическая значимость исследования обусловлена его новизной и заключается в приращении теоретического знания об институциональном регулировании деятельности волонтеров как социальной общности, об институциональном контексте волонтерства, определяющем перспективы его развития.

Содержащиеся в работе теоретические положения о сущности, структуре, функциях и потенциале институционального регулирования волонтерства направлены на развитие социологии управления и ряда смежных отраслевых социологий, расширение возможностей теоретического анализа управления развитием волонтерства как социального феномена.

Теоретическая значимость исследования базируется на разработанных концептуальных основах управления волонтерством на разных уровнях, выделении специфики и критериев институционального регулирования деятельности волонтеров, позволяющих оценить институциональные условия функционирования данной общности и предложить меры по их совершенствованию.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности использования основных результатов в организации системной работы по управлению развитием волонтерства в конкретном регионе. Основные выводы могут быть использованы в реальной управленческой практике органов государственной и муниципальной власти по поддержке волонтерства как элемента гражданского общества. Выявленные в ходе исследования специфические характеристики социальной общности волонтеров и рекомендации имеют практическую значимость для совершенствования

институциональных условий ее функционирования, способствуют выработке государственной дифференцированной политики, направленной на поддержку и активизацию потенциала волонтерства, установление партнерских отношений государства и волонтеров, повышение эффективности реализации социальной политики.

Не менее значимы с управленческой точки зрения (в части реализации функции мотивации) полученные в рамках работы выводы для руководителей и сотрудников некоммерческих организаций, привлекающих добровольцев. Основные результаты исследования могут быть использованы в разработке методических рекомендаций, программ курсов повышения квалификации, направленных на оптимизацию взаимодействия с волонтерами сотрудников некоммерческих организаций, государственных и муниципальных служащих, в профессиональные обязанности которых входит работа с «третьим сектором».

Методический раздел диссертации может быть использован при разработке программ социологических исследований, а полученные эмпирические данные могут служить основой для будущих исследований проблем управления добровольчеством и его динамикой.

Результаты, представленные в диссертационной работе, могут быть включены в содержание учебных дисциплин («Социология управления», «Социология молодежи», «Социальный менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Социальное проектирование», «Управление в некоммерческом секторе», «Организация волонтерской деятельности») бакалавриата и магистратуры по направлениям «Социология», «Государственное и муниципальное управление», «Работа с молодежью», «Социальная работа» для формирования профессиональных компетенций в сфере социального партнерства по взаимодействию органов государственного управления со структурами гражданского общества.

Достоверность результатов исследования подтверждается доказательностью теоретических выводов, сделанных на основе применения принципов и методологических положений управленческого,

институционального и общностного подходов, а также репрезентативностью полученных в ходе эмпирического исследования результатов, их сопоставимостью с данными других международных, всероссийских и региональных исследований.

Личный вклад автора состоит в непосредственном участии в подготовке и проведении эмпирического социологического исследования (в разработке программы исследования и инструментария, сборе данных, их обработке и интерпретации), в теоретическом анализе, обобщении и апробации результатов исследования, их представлении в докладах на международных, всероссийских научно-практических конференциях и в научных публикациях.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Основные положения диссертационного исследования соответствуют следующим пунктам паспорта научной специальности 22.00.08 – «Социология управления»: 3. «Анализ современных зарубежных концепций социологии управления»; 5. «Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия»; 7. «Принципы, структуры, функции и методы управления в основных институтах административно-политической деятельности».

Степень достоверности и апробация результатов исследования. Основные положения диссертации нашли отражение в коллективной монографии общим объемом 12,5 п.л. (авторский вклад – 0,7 п.л.) и 20 публикациях общим объемом 8,9 п.л. (авторский вклад – 6,5 п.л.), из которых 7 в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Научные статьи и доклады, содержащие результаты исследования, были опубликованы и представлены на 10 конференциях, среди которых международная конференция по статистике и экономике (Прага, 2015), материалы которой планируются к включению в зарубежную базу цитирования Web of Science; международные конференции «Культура, личность, общество в современных условиях: методология, опыт эмпирического исследования» (Екатеринбург, 2013-2015 гг.), XVII Международная научно-практическая конференция «Современный город: социальность, культуры, жизнь людей»

(Екатеринбург, 2014), XI Международная научная конференция студентов и аспирантов (Харьков, 2013), IV Всероссийский социологический конгресс (Уфа, 2012), Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления» (Екатеринбург, 2014), XX Уральские социологические чтения (Екатеринбург, 2015).

Коллективные исследования с участием автора поддержаны грантами РГНФ 14-03-00072 «Нелинейная динамика социального времени в зеркале темпоральных стратегий поведения городских социальных общностей», 15-03-00105 «Оценка эффективности социальных проектов и инициатив как фактор институциональной устойчивости социально ориентированных некоммерческих организаций», 16-03-00051 «Нелинейная динамика образовательных общностей в мегаполисе в условиях социальной неопределенности».

Структура и объем диссертационной работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих 5 параграфов, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации составляет 176 страниц. Список использованной литературы насчитывает 283 наименования.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ

1.1. Институциональное регулирование как уровень системы социального управления волонтерством

Социальное управление относится к сложным многофункциональным социальным явлениям, которые изучаются различными научными дисциплинами (политология, психология, социология, право, экономика, менеджмент)¹⁰. Рассмотрим социальное управление с точки зрения социологического подхода.

Объектом социального управления могут выступать управленческие процессы, группы, общности, организации, институты, общество в целом. По мнению Ж.Т. Тощенко, «произошедшие в 1990-2000 гг. изменения в социальных отношениях обусловили появление новых исследовательских приоритетов в отечественной социологии управления. На переднем плане оказались задачи анализа взаимодействия государства и гражданского общества»¹¹.

Одним из элементов гражданского общества, на развитие и изучение которого в последнее время обращено внимание государства и научного сообщества, является волонтерство. В отношениях между добровольцами и государством существуют противоречия. Государство проявляет интерес к добровольцам как социальному субъекту, способному решать государственные проблемы, но при этом не способствует развитию волонтерства и создает серьезные помехи для добровольческих организаций, особенно возникших в результате гражданских инициатив и способных выступить в качестве оппозиционной политической силы.

В социологии управление может быть рассмотрено с точки зрения нескольких подходов.

¹⁰ Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. Ред. А.В. Тихонов. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2014. С.24.

¹¹ Тощенко Ж.Т. Социология управления. М.: Юрайт, 2015. С.37.

В рамках макросоциологического подхода управление рассматривается как особый социальный институт, тесно генетически связанный с возникновением и осуществлением власти и образованием социально-классовых и других стратифицированных структур, но проявляющий со временем свои собственные свойства и закономерности¹². С точки зрения макросоциологического подхода, социальное управление волонтерством заключается в институциональном регулировании деятельности волонтеров, создании, прежде всего, правовых норм и основ. Особенностью такого управления является соблюдение баланса между регулированием и самоорганизацией данной общности.

На микросоциологическом уровне управление рассматривается то как целерациональное социальное действие, то как механизм функционирования социальных организаций, их развития и приспособления к меняющимся условиям внешней среды¹³. Социальное управление волонтерами имеет целерациональную направленность. Рассматривая управление общностью волонтеров как социальное действие, можно говорить о выработке общих взглядов на решение социальных проблем и поиск оптимальной стратегии и тактики их решения¹⁴. Стихийная самоорганизация волонтеров также носит целерациональный характер, анализ мотивации неформальных (неорганизованных) волонтеров показывает преобладание группы мотивов, связанных с защитой прав и интересов¹⁵.

Деятельностно-активистский подход (П. Бурдье, Э. Гидденс, А. Турен, П. Штомпка и др.) открывает новые возможности социологической интерпретации управления. «Оно предстает как согласованная система действий социальных акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности в контексте данной культурной среды»¹⁶. В этом смысле для социального управления волонтерством принципиальное значение имеет добровольное

¹² Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. Ред. А.В. Тихонов. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2014. С.24.

¹³ Там же.

¹⁴ Там же. С. 25.

¹⁵ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.116.

¹⁶ Тощенко Ж.Т. Социология управления. М.: Юрайт, 2015. С.24.

участие индивида в совместной деятельности без насилия и манипуляции в соответствии с сущностными характеристиками волонтерства.

С социокультурной точки зрения управление волонтерством можно рассматривать как явление социального развития и как явление культуры (ценностно-ориентационный аспект)¹⁷. Представляется, что развитие такого феномена как волонтерство связано с определенным уровнем развития экономической, политической, социальной и культурной сфер жизни общества. Развитие указанных сфер способствует развитию добровольчества.

В рамках структурного подхода социальное управление волонтерством можно рассматривать как искусственную надстройку над естественным стихийным процессом взаимодействия людей по поводу решения тех социальных проблем, где другие структуры (институты, государство, бизнес) бездействуют. В этом случае важно учитывать промежуточное положение управления «между насилием (принуждением как формой насилия) и самоуправлением»¹⁸.

С точки зрения Т. Парсонса, институционализация образцов ценностных ориентаций выступает важнейшим компонентом управления поступками и действиями социальных общностей. По мнению Парсонса, государственное регулирование должно использовать машину принуждения, однако решающую роль в ней призваны играть консенсус и взаимосвязанность интересов разных личностей и общностей, что возможно достичь только путем усвоения большинством общества нормативно-регулятивных стандартов культуры¹⁹.

Парсонс также говорит о том, что для функционирования социальной системы необходимы ценности, они являются первичным элементом поддержания системы, а нормы «преимущественно осуществляют функции интеграции: они регулируют громадное количество процессов, которые содействуют осуществлению ценностных обязательств»²⁰. В волонтерстве такая ценность как

¹⁷ Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. Ред. А.В. Тихонов. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2014. С.24.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: Изд-во Международного Университета Бизнеса и управления, 1996. С.511-512.

²⁰ Там же.

помощь нуждающимся должна быть подкреплена нормами, которые будут создавать благоприятную почву для развития добровольчества и реализации таких ценностей, как альтруизм, коллективизм, желание оказать помощь нуждающимся.

В процессах социального управления, считает Т. Парсонс, необходимо постоянно иметь ввиду плюрализм социальных ролей, который по мере развития общества возрастает, что приводит к возрастанию сложности принятия и осуществления управленческих решений. В связи с этим необходимо четко дифференцировать права, обязанности и ответственность каждого волонтера, добровольческих организаций и социальной общности волонтеров в целом при четком понимании их соотношения друг с другом и с другими личностями, организациями, общностями²¹.

По мнению Парсонса, государственные органы должны осуществлять жесткий контроль над всеми видами социальной деятельности, к которой также относится и волонтерство. Рассмотрим социальное управление общностью волонтеров с точки зрения видов управленческой деятельности, выделенных Т. Парсонсом.

1. Адекватный контроль над мотивацией волонтеров. Многочисленные отечественные и зарубежные эмпирические исследования мотивов и стимулов волонтеров подтверждают актуальность и значимость получаемой в рамках данных исследований информации для управления волонтерами на уровне организации (организационном, локальном уровне, в добровольческих общественных организациях) и на уровне государства (макроуровне).

2. Контроль над личностной структурой членов общества и системой социального рекрутирования их в общность волонтеров. Парсонс оправдывает формирование национальной традиции волонтерства на разных этапах формирования личности и продвижение, популяризацию добровольчества через обозначение социальных перспектив участия в нем²².

²¹ Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: Изд-во Международного Университета Бизнеса и управления, 1996. С.511-512.

²² Там же. С.510.

3. Адекватный контроль над экономико-технологическим комплексом, которым располагает страна или ее отдельный регион. Экономико-технологический комплекс тесно переплетается с контролем над членством индивидов в различных общностях и организациях, поэтому должен быть с ним органически увязан²³. Современные информационные технологии позволяют осуществлять контроль над членством в волонтерских проектах, мероприятиях, организациях, программах, над территорией реализации волонтерской деятельности через создание единой информационной площадки, единого информационного ресурса для добровольной регистрации, поиска вакансий и оформления заявок на участие в различных волонтерских программах.

С точки зрения системного подхода социальное управление общностью волонтеров рассматривается как 1) взаимосвязь элементов социального управления, прежде всего, субъектов (государство, НКО, сами волонтеры) и объектов (волонтеры, добровольческие организации), выступающая в форме либо воздействия первых на вторые, либо их взаимодействия; 2) организация взаимодействия субъектов и объектов социального управления для достижения социальных целей и задач, решения социальных проблем посредством использования определенных механизмов с помощью создания для этого необходимых условий²⁴. При этом очень важно помнить, что управление волонтерами на разных уровнях является открытой системой, активно взаимодействующей с внешней средой. Необходимо постоянное взаимодействие управления с внутренними элементами системы (самими волонтерами), а также с элементами внешнего окружения (НКО, СМИ, образовательными учреждениями, государственными органами, бизнес-сообществом, населением).

В соответствии с точкой зрения представителей теории иерархических систем (Д. Мако, Н. Месарович, И. Такахара) систему управления волонтерством в нашей стране можно считать многоуровневой, многоцелевой. Она включает множество иерархически выстроенных структурных компонентов и соответствующих

²³ Бабосов Е.М. Социология управления. Мн.: ТетраСистемс, 2006. С.32.

²⁴ Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. М.: Гардарики, 2007. 270 с.

уровней управления (муниципальный, региональный, федеральный). Кроме того, социальная общность волонтеров имеет свою особенную, разнообразную сложную внутреннюю структуру по направлениям деятельности разного целевого назначения и сфер общественной жизни.

Социальное управление волонтерством – это деятельность, направленная на организацию взаимодействия органов власти, некоммерческих организаций (НКО), образовательных учреждений, бизнес-сообщества, СМИ, населения и волонтеров для достижения социальных целей и задач, решения социальных проблем с помощью создания для этого необходимых условий на основе баланса между принуждением и самоорганизацией, самоуправлением. Функционирование и развитие системы социального управления волонтерством направлено на удовлетворение общественных потребностей и достижение социальных целей с наибольшей эффективностью через постоянное взаимодействие всех внутренних элементов друг с другом и с внешней средой с помощью современных информационных технологий.

В системе социального управления волонтерством выделяется три уровня в зависимости от субъекта управления: институционального регулирования (макроуровень), организационного управления (мезоуровень), самоорганизации, самоуправления (микроуровень). Рассмотрим каждый из них более подробно.

Самоорганизация и самоуправление волонтеров выступает в качестве субъект-субъектной модели их взаимодействия для достижения общих социально значимых целей и решения социальных проблем. Сами волонтеры в рамках данного уровня выступают и субъектом, и объектом управления. В результате стихийного объединения людей, разделяющих общую проблему, имеющих совпадающие ценности, идеи и цели для ее решения, формируется группа волонтеров. В ее рамках выделяется лидер, наиболее заинтересованный в решении заданной социальной проблемы, в котором не менее заинтересованы остальные члены группы. Он выбирается на основе личного добровольного желания конвенционально, по договоренности и согласованию интересов всех членов группы. Лидер имеет определенные ресурсы как личностного,

субъективного характера (организаторские способности, лидерские качества), так и организационного, объективного свойства (время, физическая возможность осуществлять данную деятельность, наличие объективных условий, необходимых для реализации данной работы: помещения, техники, расходных материалов). Он добровольно принимает на себя решение организационных, координационных вопросов функционирования группы.

Данная модель является преимущественно субъект-субъектной, поскольку лидер в группе добровольцев, как и другие ее члены, осуществляет волонтерскую работу, совмещая ее с управленческой (т.е. он является частью объекта управления). Он большей частью не воздействует на других волонтеров, а, прежде всего, взаимодействует с ними на основе партнерских отношений. В модели отсутствует иерархическая структура, нет четкого распределения функций и разделения обязанностей и ответственности, управленческие функции могут передаваться от субъекта к субъекту в зависимости от ситуации и изменений во внутренней и внешней среде.

В рамках данного уровня управления волонтер-лидер осуществляет такие управленческие функции, как планирование, организация, координация (коммуникация). Сами же добровольцы реализуют функции управления в соответствии с направлением и характером волонтерской работы.

По существу управление на микроуровне тесно пересекается с управлением в малой группе. В этом смысле одной из важнейших функций лидера является обеспечение эффективной коммуникации внутри группы и за ее пределами (с другими индивидами, группами, общностями, организациями). Наиболее распространенной в самоорганизовавшихся группах волонтеров является, на наш взгляд, такая коммуникационная сеть, как «всеканальная» с элементами «колеса» (рис. 1).

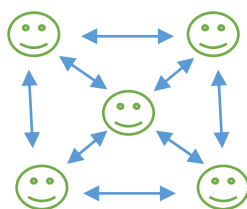


Рисунок 1 – Наиболее распространенная коммуникационная сеть в управлении волонтерами на микроуровне

«Всеканальная» сеть предполагает открытую коммуникацию всех членов группы друг с другом, однако небольшую централизацию в данной коммуникации обеспечивает волонтер-лидер (находится в центре коммуникации). Он имеет больше коммуникационных связей, чем другие члены группы, получает больше посланий, несет большую ответственность за передачу информации, от него больше, чем от других, ожидается окончательное решение проблемы.

Управление деятельностью волонтеров на уровне самоорганизации направлено на достижение такой цели, как решение конкретной социальной проблемы (в зависимости от потребностей самих волонтеров и их жизненных ценностей). Для достижения данной цели управление решает следующие задачи: обеспечивает возможность доступа к волонтерской работе всех желающих; проводит информационную работу, освещающую деятельность группы волонтеров и предлагающую вступить в ряды добровольцев; взаимодействует с волонтерами (в форме обсуждений, дискуссий, мозговых штурмов, опросов) по поводу решения конкретной проблемы (обеспечивает коммуникацию в группе); координирует работу волонтеров; планирует и организует совместную деятельность, мероприятия, акции.

Становление управления волонтерами на микроуровне проходит следующие основные стадии: зарождение потребности в решении конкретной социальной проблемы (которую не решают другие субъекты управления, например, государственные и муниципальные органы власти); объединение заинтересованных в решении данной проблемы людей в группу на основе добровольности и безвозмездности участия в ее работе; выделение лидера из числа волонтеров, отвечающего за реализацию управленческих функций; совместная выработка решения конкретной социальной проблемы; планирование,

организация и координация деятельности волонтеров по достижению выработанного совместного решения проблемы.

При этом можно отметить следующие проблемы, с которыми волонтеры сталкиваются на микроуровне управления: разногласия внутри группы по поводу способов и механизмов решения проблемы, удовлетворения потребностей; отсутствие закрепленных обязанностей и ответственности за выполнение волонтерской работы; отсутствие необходимых ресурсов (финансовых, человеческих, физических и т.д.); неспособность лидера организовать работу в силу тех или иных обстоятельств (объективного и субъективного характера). К внешним проблемам управления следует отнести негативные воздействия внешней среды – социально-экономические, политические, технологические, правовые, климатические и др.

Наиболее важной проблемой на уровне самоорганизации является проблема, получившая свое отражение в теории «добровольческих провалов». Л. Саламон к «добровольческим провалам» относит «добровольческую недостаточность» (неспособность генерировать достаточно ресурсов для обеспечения решения проблемы и удовлетворения потребностей (данная проблема уже была обозначена выше); «добровольческий партикуляризм и фаворитизм» (концентрация усилий на удовлетворении потребностей только отдельных групп); «добровольческий патернализм» (безвозмездная постоянная поддержка лишает стимулов к самостоятельному развитию), «добровольческий дилетантизм» (неэффективность деятельности волонтеров, предоставление, в некоторых случаях, исходя из специфики реализуемой добровольцами деятельности, непрофессиональных услуг уязвимым группам населения; непрофессиональная реализация деятельности, требующей специальной подготовки, способная причинить вред как объекту помощи, так и самим волонтерам). Кроме того, на уровне самоорганизации отсутствует формальное закрепление ответственности волонтеров друг перед другом и перед объектом, которому оказывается помощь, предоставляются те или иные услуги, что также может выступать проблемой с точки зрения управления добровольцами. По мнению Саламона, данные

«провалы» оправдывают вмешательство государства в регулирование добровольческой деятельности, они являются следствием правительственной политики, препятствующей активизации волонтерства²⁵.

Некоторые из стихийно самоорганизовавшихся групп волонтеров, развиваясь до определенных масштабов, переходят от самоуправления к организационному уровню управления (мезоуровню). Этот переход происходит тогда, когда у самоуправляемой группы формируется внутренняя структура, а функциональные обязанности четко распределяются между ее участниками, что закрепляется в большинстве случаев документально (формально). Группа волонтеров приобретает статус организации – некоммерческой, добровольческой, волонтерской.

Управление на мезоуровне представляет собой субъект-объектную модель взаимодействия руководства и сотрудников некоммерческой, добровольческой организации с волонтерами. Субъектом управления в данном случае выступают сотрудники добровольческой организации, объектом – волонтеры. Такое взаимодействие направлено на привлечение, набор, отбор, обучение, стимулирование волонтеров, а также контроль за их деятельностью.

Термин «управление волонтерами» в зарубежной литературе используется наравне с такими терминами, как «координация волонтеров», «администрирование волонтеров», под которым понимается набор, ориентация (адаптация), удержание волонтеров в формальных организациях для обеспечения общественных благ²⁶. В этом смысле управление волонтерами на организационном уровне представляет собой, по сути, деятельность менеджера по управлению персоналом.

Однако, рассматривая вопрос о возможности управления волонтерами по аналогии с оплачиваемым персоналом, многие исследователи отмечают существенные различия между добровольцами и штатными сотрудниками в

²⁵ Salamon L. Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Toward a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State // *Journal of Voluntary Action Research*. 1987. №16. P.29-49.

²⁶ Studer S., Schnurbein G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. *International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University* 2012 // *Voluntas*. 2013. № 24. P.403-440.

вопросах мотивации, функциональных обязанностей и правового статуса (в соответствии с договором). Модель управления на мезоуровне представляет собой линейный процесс, включающий набор добровольцев, мероприятия по их удержанию в организации и обеспечение производительности их труда.

Эта модель предполагает реализацию следующих функций:

1) планирование – создание календарного плана, графика основных мероприятий, акций, для реализации которых необходимо привлекать волонтеров; составление перечня должностей волонтерской работы и требований к волонтеру с описанием вида и характера работы;

2) привлечение (набор) волонтеров – информационная работа, направленная на размещение информации о наборе волонтеров с помощью объявлений (буклеты, объявления на радио, телевидении), оформления стендов в различных учреждениях, презентаций в ВУЗах, школах, молодежных центрах, иных организациях, ресурсов сети Интернет (социальные сети, порталы, интернет-сайты) и т.д.;

3) стимулирование – необходимо учитывать мотивы волонтеров для формирования системы стимулирования в организации, используя для этого вторичные данные эмпирических социологических исследований.

Факторы стимулирования могут быть сгруппированы, исходя из мотивации волонтеров, следующим образом: участие в социально значимой деятельности (благодарность благополучателей, одобрение окружающих, благоприятный климат в добровольческой организации, информационное освещение причастности волонтеров к решению конкретной социальной проблемы, оценка важности и весомости их вклада); карьерные перспективы (приобретение навыков, полезных для профессиональной деятельности, опыт командной, групповой работы, возможность поработать как профессионал, получить опыт, принять участие в мероприятиях высокого уровня и т.д.); расширение социальных контактов и связей (новые знакомства, коллективная работа, регулярное общение с единомышленниками); самопомощь (возможность ощутить свою значимость,

повысить самооценку, испытать себя, попробовать что-то новое, самоутвердиться, воплотить мечту и т.д.)²⁷;

4) отбор волонтеров через наиболее распространенный способ – собеседование. Специальная проверка сведений необходима в том случае, если будущая работа волонтера связана с ответственностью за материальные ценности или с предоставлением помощи уязвимым слоям общества (инвалидам, пожилым людям и др.)²⁸;

5) обучение волонтеров – оно должно быть обязательным в тех случаях, когда добровольческая работа требует специальной подготовки и несет риск для здоровья самого волонтера и (или) благополучателей; необходимо проводить вводный инструктаж для волонтеров, рассказывать о деятельности организации, ее основных целях;

6) организация и координация деятельности волонтеров – обеспечение волонтеров необходимой информацией, постоянное взаимодействие с ними (информационно-консультационная поддержка и сопровождение); обеспечение двухстороннего обмена информацией с волонтерами в течение всего срока их пребывания в организации; обеспечение эффективной совместной работы волонтеров в обозначенные сроки и с наименьшими затратами ресурсов;

7) контроль – в отличие от уровня самоуправления, где контроль как функция не выделялся, на уровне организационного управления он заключается в том, чтобы отследить на каждой из должностных позиций фактическое нахождение волонтера и его возможность осуществлять работу необходимое количество времени на должном уровне качества. Волонтерам нужен супервайзер, в особенности для тех, кто работает на более сложных или рискованных должностях. Супервайзеру важно регулярно общаться с волонтерами, чтобы давать и получать обратную связь²⁹;

²⁷ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.67-68.

²⁸ Сайназаров К. Б. Управление волонтерами. Бишкек: 2007. 52 с.

²⁹ Эллис Дж. Наиболее эффективные методы работы при управлении волонтерами: руководство по планированию работ в небольших и сельских некоммерческих организациях. [Электронный ресурс] URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g9eucyhM40AJ:www.sheredar.ru/ckeditor_assets/attachments/319/metody_raboty_upravlenie_volonterami.docx+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru.

8) удержание волонтеров в организации – создание условий для привлеченных на краткосрочные, разовые проекты и мероприятия людей, что способствует их включению в работу организации на постоянной основе. Существует точка зрения, что наиболее эффективный способ удержания волонтеров – часто признавать их заслуги перед организацией в разнообразных формах. Когда волонтеры чувствуют, что их труд и время ценят, вероятность того, что они останутся в организации, повышается. Поскольку найм и обучение новых волонтеров требует времени и сил, стоит приложить определенные усилия, чтобы удержать действующих волонтеров.

Проблема удержания волонтеров в организации является актуальной для многих стран. Отечественные авторы в данном вопросе ориентируются на многочисленные зарубежные исследования, связанные с выявлением факторов, способствующих удержанию волонтеров в организации. Рассмотрим некоторые результаты зарубежных исследований по данной проблеме.

Для удержания добровольцев в организации одной из ключевых компетенций управленцев (координаторов добровольцев) является способность сбалансировать конкурирующие системы ценностей. Компетентное рассмотрение и распространение организационных ценностей и ценностей волонтеров поможет скоординировать отношения между добровольцами и штатными сотрудниками и обеспечить соответствие волонтеров конкретной организации, в которой они работают, их адаптацию и идентификацию с данной организацией³⁰. Кроме того, необходимо корректно выстраивать взаимоотношения волонтеров с оплачиваемым штатным персоналом. Волонтерство – это эмоциональная и ценностная деятельность³¹. Поэтому организации должны активно формировать и распространять соответствующие ценности и относиться с уважением к добровольцам. По мнению некоторых исследователей, руководству некоммерческих организаций следует обучать штатный персонал выстраивать

³⁰ Kreutzer K., Jager, U. Volunteering versus managerialism: Conflict over organizational identity in voluntary associations // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2011. № 40(4). P.634–661.

³¹ Haski-Leventhal D., Bargal D. The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers // Human Relations, 2008. P.67–102.

отношения с волонтерами, быть доброжелательными к ним и культивировать «культуру благодарности»³².

Г. Каскелли с коллективом исследователей изучал влияние практики управления волонтерами на удержание волонтеров в регби-клубах. Была разработана теория управления волонтерами как ресурсом организации (Volunteer Management Inventory), включающая элементы измерения таких практик управления, как планирование, набор, отбор, ориентация, обучение, поддержка, управление производительностью и признание вклада добровольцев. Они пришли к выводу, что планирование оказывает существенное влияние на удержание добровольцев³³.

М. Хагер и Дж. Брудней установили, что признание деятельности волонтеров, их обучение, профессиональное развитие, изучение в организации оказывают статистически значимый позитивный эффект на удержание волонтеров в организации³⁴.

К. Стирлинг привела доказательства того, что менеджмент формального характера и отсутствие оплаты «карманных расходов» волонтеров отрицательно сказываются на наборе волонтеров и удержании их в организации. Публичное признание вклада добровольцев, напротив, позитивно отражается на численности добровольцев в организации³⁵.

Таким образом, исходя из рассмотренных выше исследований, для успешного управления волонтерами необходимо уделять внимание и использовать такие ключевые факторы, как определение ролей волонтеров в организации, мониторинг социальных процессов в ней (профилактика конфликтов, сохранение

³² Hobson C. J., Rominger A., Malec K., Hobson C. L., Evans K. Volunteer-friendliness of nonprofit agencies: Definition, conceptual model, and applications // *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 1997. P.27–41.

³³ Cuskelly G., Taylor T., Hoyer R., Darcy S. Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach // *Sport Management Review*, 2006. P.141–163.

³⁴ Hager M.A., Brudney J.L. Volunteer management: Practices and retention of volunteers. Washington, DC: The Urban Institute. 2004. 13 p.

³⁵ Stirling C., Kilpatrick S., Orpin P. A psychological contract perspective to the link between non-profit organizations' management practices and volunteer sustainability // *Human Resource Development International*, 2011. № 14(3). P.321–336.

баланса между различными системами восприятия) и обеспечение организационной идентичности³⁶.

Реализация всех обозначенных выше функций направлена на достижение такой цели, как решение социально значимой проблемы в той сфере, где действует некоммерческая, добровольческая организация, а также на удовлетворение социальной потребности государства и общества в работе волонтеров (например, в рамках организации и проведения культурно-спортивных мероприятий).

На организационном уровне можно выделить в качестве основной проблемы управления волонтерами ограниченность, нехватку ресурсов разного типа (по данным исследования ФОМ «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации»)³⁷.

Нехватка профессиональных ресурсов – это отсутствие необходимых для эффективной работы знаний и навыков у сотрудников некоммерческих организаций вследствие того, что их руководители и сотрудники, как правило, в прошлом представители самоорганизовавшихся объединений, сформированных на основе не профессиональных качеств, а личного желания оказать помощь и решить проблему. Дефицит бюджета добровольческих организаций проявляется в нехватке средств на организацию информационной работы, направленной на привлечение волонтеров. Кроме того, организация волонтерской работы невозможна без определенной материальной базы (помещений, техники, канцелярии и т.д.). Дефицит человеческих ресурсов (трудности с подбором, прежде всего, мужчин-волонтеров) также отмечается в качестве проблемы на организационном уровне управления волонтерами³⁸.

Решению рассмотренных выше проблем будет способствовать обучение сотрудников некоммерческих организаций технологиям фандрайзинга,

³⁶ Studer S., Schnurbein G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University 2012 // *Voluntas*. 2013. №24. P.403–440.

³⁷ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.202.

³⁸ Там же. С.198-205.

привлечения инвесторов и благотворителей, а также методам работы с волонтерами.

Развиваясь до определенных масштабов, волонтерство как один из элементов гражданского общества привлекает внимание государства и других социальных институтов, которые предпринимают попытки его регулирования и использования в качестве источника решения социальных проблем в стране посредством создания для этого необходимых институциональных условий.

Уровень институционального регулирования как макроуровень системы социального управления волонтерством определяет степень ее организованности, а также рамки и правила управления волонтерством на организационном уровне и уровне самоуправления. С позиции социологии управления регулирование рассматривается как форма управления, направленная на решение возникающей перед отдельным индивидом или социальной общностью проблемы. Регулирование представляет собой «процесс, посредством которого обеспечивается упорядоченное состояние и заданный уровень организованности системы»³⁹.

Ключевым субъектом институционального регулирования волонтерства в нашей стране в силу ряда причин является именно государство: оно в значительной степени определяет деятельность многих социальных институтов (образование, СМИ, социальная работа, общественное мнение, семья), оказывающих влияние на волонтеров; в сознании россиян во многих областях жизни, в том числе рассматриваемой, доминирует идеология патернализма, согласно которой ведущая роль отводится власти и государственному управлению.

Уровень институционального регулирования деятельности волонтеров (макроуровень) представляет собой субъект-объектную модель взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с волонтерами. Субъектом управления на макроуровне выступают органы государственной и муниципальной власти, объектом – общность волонтеров и добровольческие,

³⁹ Бабосов Е.М. Социология управления. Минск: ТетраСистемс, 2006. С. 38.

волонтерские, некоммерческие организации. Макроуровень управления добровольчеством создает институциональные условия (среду, контекст), определяет рамки и правила управления добровольчеством на микро- и мезоуровнях. К этим условиям относятся правовое поле, нормативно-правовые акты, направленные на регулирование отношений между волонтерами и некоммерческими организациями, государственные программы развития и поддержки волонтеров, принципы взаимодействия добровольцев с «третьим сектором», бизнесом, СМИ и населением.

В странах с федеративным устройством (Россия, США, Германия) управление деятельностью волонтеров на макроуровне представлено тремя подуровнями управления: федеральным, региональным и муниципальным (местным). В рамках каждого из них органы власти реализуют соответствующие функции. В качестве основных на федеральном подуровне можно выделить следующие.

1. Стратегическая – разработка программных документов (концепций, стратегий развития волонтерства в стране).

2. Регулятивная – разработка нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность волонтеров, закрепляющих их права, обязанности, ответственность и обеспечивающих защиту их интересов, прав, жизни и здоровья.

3. Стимулирующая – разработка дифференцированных программ поддержки и стимулирования добровольческой активности (по возрасту, направлениям волонтерской работы, с учетом мотивов и целей волонтеров).

Ф. Хакл, М. Халла, Дж. Пракнер рассматривают институциональные и политические факторы, влияющие на мотивацию волонтеров. Сфокусировавшись на роли государства, им удалось эмпирически подтвердить, что на численность волонтеров оказывают влияние несколько параметров. По их мнению, рост государственных расходов на социальные нужды на 1% ВВП уменьшает вероятность индивида заниматься волонтерством на 2%. Авторы называют данный феномен фискальным вытеснением: выплачивая налоги, которые в дальнейшем расходуются на социальные нужды, граждане ощущают свой вклад в

социальную сферу и в помощь нуждающимся. Ощущение того, что они уже оказывают помощь, снижает вероятность их работы в качестве волонтеров.

Однако данная закономерность не характерна для России. Из табл. 1 видно, что увеличение расходов государства на социальную защиту на 1,3 % ВВП в 2010 г.⁴⁰ привело к увеличению численности волонтеров на 3% (по сравнению с 2009 г.), а сокращение расходов государства по этой статье в 2011 г. (на 1,1% ВВП) привело к сокращению численности волонтеров на 6%. При этом при практически одинаковых общих расходах на социальную сферу в 2009 и 2010 годах численность волонтеров возросла на 3%. Можно говорить лишь о том, что сокращение расходов государства на социальные нужды в нашей стране приводит к сокращению численности волонтеров⁴¹.

Таблица 1

Совокупные государственные социальные расходы РФ и
численность волонтеров в России

	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Социальные расходы – всего, % от ВВП	21,2	21,4	20,2	20,6	21,4	20,0
Расходы на социальную защиту, % от ВВП	12,3	13,6	12,5	12,5	13,3	11,9
Волонтерство, % от населения	20	23	17	17	18	-

Исследователям (Ф. Хаклу, М. Халле и Дж. Пракнеру) эмпирически удалось подтвердить, что политический консенсус между избирателем-волонтером и политическим руководством страны снижает вероятность добровольчества на 1,8%. Доброволец сокращает свои волонтерские затраты, если считает, что те, кто находятся у политической власти, ведут себя в его «духе», отстаивают его политические взгляды, позиции, предпринимают действия и разрабатывают нормативно-правовые акты, одобряемые им как избирателем. К сожалению,

⁴⁰ Зубаревич Н.В., Горина Е.А. Социальные расходы в России: федеральный и региональный бюджеты. М.: НИУ ВШЭ, 2015. [Электронный ресурс] URL: <https://www.hse.ru/data/2015/05/20/1097292445/%D0%92%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%203.pdf>.

⁴¹ Тихонова Л. Мировой рейтинг благотворительности: Россия - страна волонтеров. [Электронный ресурс] URL: <http://philanthropy.ru/news/2013/12/03/13895/>.

отсутствие официальных статистических данных по этому вопросу не позволяет нам отследить обозначенную закономерность в нашей стране.

Кроме того, зарубежные ученые пришли к парадоксальному выводу. Чем больше правительство поддерживает демократизацию, тем меньше стимул у граждан к добровольчеству. Увеличение индекса демократизации Ванханена (учитывает 60 разных показателей, сгруппированных по 5 категориям: выборы и плюрализм, гражданские свободы, деятельность правительства, политическая ангажированность населения и политическая культура) на 1 единицу уменьшает вероятность добровольчества на 1%. Аналогичный анализ был проведен исследователями с использованием другого индекса гражданских свобод Freedom House (ФН), который учитывает 2 критерия: 1) политические права, возможность свободного участия в выборе лидеров и в формировании важных для общества решений; 2) гражданские свободы (свобода развивать мнения, институты и личную автономию от государства, на практике означающая независимость СМИ и надёжную защиту прав меньшинств). Состояние свобод оценивается по семибальной шкале (от 1 до 7 баллов), где один балл — самый высокий показатель, а семь — самый низкий. Результаты анализа по индексу Freedom House были схожими с результатами по индексу Ванханена: увеличение гражданских свобод на один пункт снижает вероятность волонтерства на 6,8 %.

В 2004 г. в соответствии с рейтингом ФН Россия была впервые с 1989 г. отнесена к категории «несвободных» государств (группа государств, получивших оценки от 5,5 до 7 баллов). В 2014 г. Россия также находилась в категории «несвободных» государств (политические свободы — 6 баллов, гражданские свободы — 5 баллов)⁴². По мнению авторов доклада ФН «О состоянии свободы в мире», состояние гражданских и политических свобод в России постоянно ухудшается, начиная с 2004 г. При этом, в соответствии с данными «Мирового рейтинга благотворительности» численность волонтеров в России в 2013 г.

⁴² Доклад «О состоянии свободы в мире» (Freedom in the World 2014). Freedom House. [Электронный ресурс] URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/02/04/6597>.

составляла 21 миллион человек, а в 2014 г. она увеличилась на 5% и составляла 22 миллиона человек⁴³.

США, напротив, относится к «свободным» государствам, согласно рейтингу ФН, политические и гражданские свободы в этой стране оцениваются экспертами в 1 балл (самый высокий показатель). Однако, по данным «Мирового рейтинга благотворительности», численность волонтеров в США сократилась в 2014 г. на 2 миллиона (2 %) по сравнению с 2013 г.

Таким образом, полученные Ф. Хаклом, М. Халлой и Дж. Пракнером выводы о том, что содействие правительства демократизации общества оказывает негативное воздействие на численность добровольцев, вполне справедливы. Однако, на наш взгляд, численность волонтеров в соответствии с Мировым рейтингом благотворительности в нашей стране несколько преувеличена (данные отечественных социологических исследований расходятся в определении численности волонтеров в России, что связано с методологией отнесения индивида к общности волонтеров).

Исследователи установили, что экономическая стабильность является необходимым условием для волонтерства. Более низкие темпы инфляции и безработицы в стране, так же, как и увеличение доходов на индивидуальном уровне, способствуют повышению вероятности распространения волонтерства. Следовательно, правительство может увеличивать численность волонтеров через обеспечение макроэкономической стабилизации⁴⁴.

4. Организационно-координирующая функция означает обеспечение согласованной работы всех подуровней управления (федерального, регионального и муниципального), распределение ресурсов между ними, организацию и координацию деятельности волонтеров по всей стране и за рубежом.

5. Информационная функция – это обеспечение доступа к информации о наборе волонтеров и о программах волонтерской работы в стране;

⁴³ Мировой рейтинг благотворительности. Charities Aid Foundation (CAF). [Электронный ресурс] URL: http://www.cafrussia.ru/page/mirovoi_reiting_blagotvoritelnosti_1. Рассчитано на основании данных ООН о численности взрослого населения, данные показывают число граждан, занимавшихся волонтерством, в месяц, предшествовавший опросу.

⁴⁴ Hackl F., Halla M., Pruckner G. J. Volunteering and the state // Public Choice. 2012. № 151. P.465–495.

информационное освещение основных событий, мероприятий, кампаний и акций; обобщение и анализ опыта муниципалитетов и регионов, распространение и внедрение лучших муниципальных и региональных практик; признание весомости вклада волонтеров в решение социальных проблем на уровне государства; учет обратной связи; ведение статистического учета и осуществление экономической оценки вклада труда добровольцев.

На региональном подуровне государственного регулирования деятельности волонтеров следует в качестве основной функции выделить функцию исполнения, реализации возложенных федеральным уровнем полномочий и обязанностей. В этом проявляется специфика реализуемых на региональном подуровне функций.

В целом функции управления на региональном подуровне можно представить следующим образом:

1) законодательная – разработка нормативно-правовых актов регионального значения; обеспечение соответствия регионального законодательства федеральному; исполнение федерального и регионального законодательства на территории субъекта РФ;

2) ресурсная – распределение региональных ресурсов; обеспечение работы региональных центров добровольчества, реализующих федеральные программы поддержки и стимулирования (отбор, обучение, сопровождение, стимулирование и ресурсное обеспечение волонтеров в регионе);

3) информационная – информационно-аналитическая работа (подготовка информации о потребностях волонтеров в регионе (обобщение информации по муниципальным образованиям), о специфике и проблемах деятельности добровольцев, мониторинг удовлетворенности волонтеров организацией добровольческой работы, обеспечение обратной связи).

На местном подуровне управления волонтерами муниципальные органы власти реализуют непосредственную работу с волонтерами. Соответствующие функции управления связаны с реализацией федеральных и региональных обязательств. Поэтому наиболее важными функциями являются: организационная – организация и обеспечение условий непосредственной деятельности

добровольцев, распределение ресурсов; информационная – обеспечение обратной связи, подготовка информации о специфике и проблемах деятельности добровольцев, мониторинг удовлетворенности волонтеров организацией добровольческой работы. Однако можно выделить и специфические функции управления на данном подуровне, наиболее важной из которых является оформление муниципальным образованием потребности в волонтерах (в качественных и количественных характеристиках). По сути, местные органы власти выступают потребителями услуг волонтеров на основе условий, разработанных и реализованных на федеральном и региональном подуровнях.

Таким образом, процесс управления деятельностью общности волонтеров на макроуровне включает в себя два противоположно направленных вертикальных потока: «снизу-вверх» – формирование потребностей в волонтерах с муниципального уровня до федерального; «сверху-вниз» – системная организация условий функционирования и развития волонтерства с федерального уровня до муниципального. Реализация обозначенных функций на каждом из подуровней государственного управления волонтерами направлена на достижение таких целей, как решение социальных проблем и реализация социальной политики с наибольшей эффективностью.

Однако в процессе достижения поставленных целей управление волонтерами на макроуровне сталкивается с проблемой достижения баланса между принуждением со стороны государства (через правовое регулирование) и самоорганизацией волонтеров, между рычагами внешнего управления и самоуправления волонтеров. Актуализируется проблема взаимоотношений волонтеров (как элемента гражданского общества) и государства. Противоречие в этих отношениях было обозначено выше: государство поддерживает тех, кто представляет для него выгоду, и создает барьеры для тех, кто выступает в оппозиции. Будучи элементом гражданского общества, претендуя на независимость и свободу действий, волонтеры не одобряют стремления государства чрезмерно регулировать и контролировать их деятельность. В

частности, это выражается в осуждении государственных бюрократических мер, объективно направленных против волонтерского движения.

Общность волонтеров как объект управления обладает и многими другими специфическими характеристиками и чертами, обуславливающими характер ее институционального регулирования. Относительно изучения волонтерства не в полной мере раскрыт теоретический и практический потенциал применения общностного подхода. Выявленные с помощью общностного подхода уникальные особенности волонтеров способствуют совершенствованию институционального контекста и имеют прикладное и теоретическое значение для управления добровольчеством на разных уровнях.

1.2. Волонтеры как социальная общность

Прежде чем интерпретировать феномен волонтерства с позиции общностного подхода, обратимся к отечественным и зарубежным трактовкам понятий волонтерства и добровольчества, а также систематизируем дисциплинарные подходы к его изучению.

В терминологическом отношении следуем общепринятой точке зрения о тождественности понятий «волонтерство» и «добровольчество». В России исторически более распространенным является термин «доброволец» («добровольчество»), именно он был первоначально закреплён в правовом поле⁴⁵. Однако в последнее время в связи с масштабными спортивными событиями (Универсиада в Казани (2013), Олимпийские игры в Сочи (2014) в нашей стране актуализировался термин «волонтер» («волонтерство»).

В мировой практике добровольцы именуются волонтерами. Волонтером является гражданин, который после исполнения связанных с его статусом обязанностей (семейных, профессиональных и т. д.) и своего гражданского долга

⁴⁵ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях / Федеральный закон № 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. (ред. от 23.12.2010). [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/104232/>.

(в административной, политической, профсоюзной жизни и т. д.) предоставляет себя в распоряжение сообщества⁴⁶.

Р. Кнаан и Л. Амрофелл в 1994 г. и затем Р. Кнаан, Ф. Хэнди и М. Уодсворт в 1996г. проанализировали более 200 определений понятия «волонтерство». Их анализ показал, что все определения волонтерства концентрируются на таких категориях, как время, труд и знания (компетентность, опыт). По их мнению, все определения волонтерства базируются на четырех осях: (1) свободная воля; (2) наличие и характер оплаты труда; (3) близость к бенефициарам; (4) официальное учреждение (формальная организация, агентство).

Дальнейший анализ этих четырех осей показал, что многие определения волонтерства непоследовательны. Например, свободная воля может варьироваться между внутренней волей самого человека и требованиями школы, убеждениями друзей и родственников, социальными или религиозными нормами, или ожиданиями работодателей. Кроме того, ось «вознаграждения» может варьироваться между отсутствием бюджетной поддержки и возмещением расходов или временных затрат. Ось «формальная организация» делит волонтерство на организованное (формальное) и неорганизованное (неформальное). Неформальные волонтеры самоорганизуются, участвуя в таких мероприятиях, как помощь соседям, контроль потоков локального трафика, представление интересов сообщества, доведение информации до властей. Неофициальное волонтерство является более трудным для оценки и исключено из многих исследований добровольчества (США)⁴⁷.

М.В. Певной были проанализированы более 80 дефиниций российских и зарубежных социологов, а также специалистов различных профилей (социальных работников, психологов, педагогов, юристов и др.). В наибольшем числе определений, исходя из результатов исследования, «волонтерство характеризуется как деятельность, однако ключевые акценты авторы ставят либо

⁴⁶ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.6.

⁴⁷ Hustinx L., Snaa R. A., Handy F. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon // Journal for the Theory of Social Behaviour. 2010. P.414.

на характеристиках субъекта-объекта этой деятельности, ее содержании, формах и методах, либо целях и результатах»⁴⁸.

В исследованиях Фонда «Общественное мнение» добровольчество (от лат. voluntarius – добровольно) определяется как «традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляются по доброй воле и без расчёта на денежное вознаграждение»⁴⁹.

В отечественной литературе в определении понятия «добровольчество» («волонтерство») ключевыми аспектами являются: 1) добровольность осуществляемой деятельности; 2) безвозмездность предоставления услуг и работ; 3) социальная значимость и позитивный характер работы. С нашей точки зрения, в качестве ключевых аспектов в понятии «добровольчество» также необходимо выделить регулярность добровольческой деятельности, ее частоту, продолжительность, количественную характеристику временных затрат на осуществление добровольческой деятельности.

Российские исследователи также делят волонтеров на формальных и неформальных. При этом такой признак добровольчества, как наличие формальной организации, учреждения, обычно не выделяется отечественными авторами в качестве определяющего, сущностного, что, на наш взгляд, затрудняет идентификацию волонтеров. Возможно, это связано с широкой распространенностью в российской повседневности, прежде всего, неформальных практик добровольчества.

Отсутствие четких критериев и признаков, определяющих данный феномен в силу его сложной и разнообразной внутренней структуры, в свою очередь, не дает возможность сформировать достоверные статистические данные о добровольческой деятельности и знания о том, кто есть волонтер и что есть волонтерство.

⁴⁸ Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. 2013. № 2. С.112.

⁴⁹ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.:ФОМ, 2012. С.5.

Рассмотрим дисциплинарные, предметные подходы (правовой, экономический, политический, психологический, культурный, социологический) к изучению волонтерства (добровольчества), отметим особенности и специфику социологического подхода к данному феномену.

С правовой точки зрения, в соответствии с федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» добровольцы – это «физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности)»⁵⁰. Таким образом, волонтером может быть назван любой, кто хоть раз безвозмездно помог пожилому человеку перейти дорогу. Федеральным законом от 30.07.2010 г. № 242-ФЗ был введен в правовое поле термин «волонтер» в узкоспециализированном значении: «граждане Российской Федерации и иностранные граждане, заключившие с Оргкомитетом «Сочи 2014» гражданско-правовой договор об участии в организации и (или) проведении Олимпийских игр и Паралимпийских игр путем применения своего опыта, знаний, умений и навыков в целях осуществления мероприятий по организации и проведению Олимпийских игр и Паралимпийских игр без предоставления указанным гражданам денежного возмещения за осуществляемую ими деятельность»⁵¹. Таким образом, в правовом поле закреплены два понятия («доброволец» и «волонтер») при отсутствии обобщающего определения и четких, официально закрепленных критериев отнесения конкретного человека к общности добровольцев.

Добровольчество является парадоксальным явлением с точки зрения экономической теории, в соответствии с положениями которой основой поведения человека является личная заинтересованность и рациональность. Волонтеры доказывают обратное, осуществляя нерентабельную деятельность,

⁵⁰ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях / Федеральный закон № 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. (ред. от 23.12.2010). [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/104232/>.

⁵¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с организацией и проведением XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи и развитием города Сочи как горноклиматического курорта / Федеральный закон № 242-ФЗ от 30 июля 2010 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2010/08/03/sochi-dok.html>.

затраты на которую превышают их доход. Занимаясь добровольчеством, вкладывая определенные усилия, волонтер не получает материального вознаграждения, более того, расходуя свое время, деньги и другие ресурсы на волонтерство, а не на приносящую доход деятельность, он еще и упускает некую выгоду. Есть несколько микроэкономических объяснений такого иррационального поведения в зарубежной литературе, которые, на наш взгляд, актуальны и в России.

1. «Модель личной выгоды». В данной модели можно выделить два фактора, оправдывающих затраты добровольцев (ресурсные, временные) с точки зрения экономической модели «затраты-выгоды»: 1) возможность получения добровольцами образования или приобретения определенных навыков, формирующих человеческий капитал («инвестиционная модель»); 2) возможность получения эмоциональной «выгоды» от волонтерской деятельности (радости, душевного тепла и др.) – «модель потребления»⁵².

2. «Модель общественных благ» основывается на исключительном альтруизме волонтеров, которые готовы тратить личное время на общественную деятельность, оказание помощи третьим лицам. При господстве данной модели в обществе через определенный промежуток времени добровольческие практики, достигнув соответствующего масштаба, могли бы вытеснить государственные социальные услуги⁵³. При этом зарубежными исследователями была установлена несколько иная закономерность: уровень добровольчества (численность волонтеров, которые регулярно тратят значительное количество времени на добровольчество) прямо пропорционален уровню государственных расходов на социальное обеспечение (чем выше расходы, тем выше уровень добровольчества). Следовательно, добровольцы заинтересованы в личной выгоде (не являются «чистыми альтруистами»)⁵⁴.

⁵² Rose-Ackerman S. Altruism, nonprofits, and economic theory // Journal of Economic Literature. 1996. P.701–728.

⁵³ Duncan B. Modeling charitable contributions of time and money // Journal of Public Economics. 1999. P.213–242.

⁵⁴ Hustinx L., Cnaan R. A., Handy F. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon // Journal for the Theory of Social Behaviour. 2010. P.416.

Большинство экономистов придерживаются промежуточной позиции, отмечая, что волонтеры чаще имеют смешанную мотивацию, сочетающую личные и общественные интересы.

На уровне организаций с экономической точки зрения исследовательский интерес представляет оценка затрат некоммерческих организаций на привлечение, отбор, обучение, адаптацию, координацию и стимулирование волонтеров, их обеспечение необходимыми сервисами и униформой.

На уровне государства к значимым экономическим вопросам могут быть отнесены анализ рынка труда волонтеров (изучение спроса и предложения), расчет экономического вклада труда добровольцев, который является весьма значительным в развитых странах. В этом проявляется экономическая составляющая феномена волонтерства, его значение и роль в жизни общества.

Добровольчество с позиции политической науки трактуется как один из значимых элементов демократии и активного гражданского общества. Такая точка зрения представлена, прежде всего, в зарубежных исследованиях.

Д. Дуглас в своей работе «Political theories of nonprofit organization» утверждает, что здоровый «третий сектор» может расцениваться как характеристика демократии⁵⁵. П. Холл дополняет данный аргумент тем, что «третий сектор» является продуктом демократии и капитализма, поскольку необходимые идеологические и политические условия для его развития могут существовать только в обществе, где режим власти направлен на соблюдение норм и правил, а не принуждение граждан⁵⁶.

Как отмечалось выше, исследованиями российского гражданского общества занимаются А.В. Бондар, В.А. Динес, С.Г. Кирдина, И.В. Мерсиянова, Л.И. Якобсон и др. В их работах подчеркивается специфика развития гражданского общества и некоммерческого сектора в России, в соответствии с которой, несмотря на потребность России в структурах и формах гражданских отношений

⁵⁵ Douglas J. Political theories of nonprofit organization / The Nonprofit Sector: A Research Handbook. New Haven: Yale University Press, 1987. P.47.

⁵⁶ Hall P. A historical overview of the private nonprofit sector / The Nonprofit Sector: A Research Handbook. New Haven: Yale University Press. 1987. P.4.

западного образца, прямое их копирование не приведет к ожидаемым результатам, столкнувшись с российской действительностью⁵⁷. С нашей точки зрения, указанная позиция справедлива и для феномена волонтерства как элемента гражданского общества, развитие которого в России происходит по особому сценарию: через переход от понятия «гражданское общество» к понятию «гражданское участие», где гражданское общество – это «соучастник процесса государственного управления»⁵⁸.

С политической точки зрения волонтерство трактуется также как деятельность, способствующая участию граждан в политической жизни и приобретению соответствующих навыков. По мнению зарубежных исследователей, волонтерство может рассматриваться как способ распространения гражданских ценностей, повышения гражданской культуры населения⁵⁹. Однако, высокая активность добровольцев с политической точки зрения может выступать одним из негативных для государства свойств волонтерства. Добровольцы, оказывая услуги населению, уменьшают ответственность правительства перед гражданами (население меньше нуждается в услугах государства), снижают устойчивость правительства (являясь значимым элементом общества, волонтеры могут примкнуть к оппозиционным политическим силам, что невыгодно действующему правительству). Из-за обозначенных негативных для государства свойств волонтерства мало внимания уделяется развитию политического волонтерства (в том числе и в нашей стране).

Иная политическая концепция определяет «третий сектор» как сектор, заполняющий лакуны между государством и коммерческим сектором и действующий в качестве буферной зоны между государством и обществом. Согласно рассматриваемой концепции, «некоммерческие организации (в лице волонтеров) способны взять на себя функции, с которыми государство по

⁵⁷ Бондар А., Динес В. Об особенностях исследования гражданского общества в России // Власть. 2008. №12. С.3.

⁵⁸ Кирдина С.Г. Гражданское общество: уход от идеологии // Социологические исследования. 2012. №2. С. 63-73.

⁵⁹ Theiss-Morse, E., Hibbing, J.R. Citizenship and civic engagement /Annual Review of Political Science. 2005. №8. P.230.

определенным причинам не справляется и не делегирует частному сектору»⁶⁰. Таким образом, волонтерство играет весомую роль в политической сфере жизни общества, оно неразрывно связано с политической системой и режимом в каждом конкретном государстве.

Исследование волонтерства с психологической точки зрения связано с идентификацией личностных черт, которые отличают добровольцев от недобровольцев и относятся к различным аспектам их поведения, определяют мотивы волонтеров. Психологи обращают внимание на индивидуальные различия и психологические характеристики волонтеров (сосредотачиваются на причинах, по которым волонтеры без материальных и социальных стимулов все-таки занимаются добровольчеством)⁶¹.

Исследования демонстрируют, что возможно выделить отличительные личностные черты добровольцев (просоциальный тип личности): экстраверсия, эмпатия, доброжелательность, самооэффективность, позитивная самооценка, сочувствие⁶². Н.П. Куникина называет эмпатию одним из профессионально значимых качеств волонтеров⁶³.

Е.С. Азарова совместно с М.С. Яницким в качестве психологических детерминант, индивидуально-психологических особенностей добровольческой деятельности отмечают: осмысленность деятельности, активность, прогрессивную самореализацию, социальную экстраверсию и толерантность⁶⁴.

С психологической точки зрения особый интерес представляют результаты зарубежного исследования, посвященного изучению субъективного восприятия времени. Установлено, что ощущению собственной темпоральной эффективности

⁶⁰ Crampton, P., Woodward, A., Dowell, A. The role of the third sector in providing primary care services – theoretical and policy issues // *Social Policy Journal of New Zealand*. 2001. Issue 17. P.1-21. [Электронный ресурс] URL: http://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj/17/17_pages1_21.pdf.

⁶¹ Bekkers, R. Giving and volunteering in the Netherlands: Sociological and psychological perspectives. Utrecht: Utrecht University (Diss. Doct.). 2004. P.27.

⁶² Carlo, G., Okun M.A., Knight, G.P., Guzman M.R.T. The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation // *Personality and Individual Differences*. 2005. P.1293–1305.

⁶³ Куникина Н. П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально-значимых личностных качеств у волонтеров // *Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки»*. 2007. № 5. [Электронный ресурс] URL: [http://www.club.ncstu.ru/Science/articles/hs/200705/psychology/11.pdf/file download](http://www.club.ncstu.ru/Science/articles/hs/200705/psychology/11.pdf/file%20download).

⁶⁴ Азарова Е.С., Яницкий М.С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности // *Вестник Томского государственного университета*. 2008. № 306. С.124.

способствует расходованию времени на других людей⁶⁵. Это способствует снятию временного давления (стресса) из-за нехватки времени за счет траты его в просоциальных целях. Другими словами, речь идет о необходимости заниматься волонтерской деятельностью для ощущения самоэффективности и успешности времяпрепровождения, что особенно важно в условиях мобильности и нелинейности времени.

Волонтерство, безусловно, тесно связано и с культурной сферой жизни общества. С одной стороны, развитие волонтерства в каждой стране определяется соответствующей культурной традицией и ценностями. С другой стороны, сам феномен волонтерства можно рассматривать как явление культуры, которое в том числе может обеспечивать сохранение и передачу культурных ценностей и духовных традиций. В этом проявляется роль и значимость феномена волонтерства в культурной сфере жизни общества.

Социологический подход к анализу любых социальных феноменов (в том числе волонтерства) позволяет получить объективную информацию о конкретном явлении, проблеме, прояснить социальную ситуацию, объективно ее описать, представить анализ субъективных мнений людей (с помощью различных методов исследования). В этом проявляется уникальная особенность социологического подхода, позволяющего сочетать объективное и субъективное. Он дает возможность выявить тенденции и прогнозировать развитие социального феномена, а также оказывать на него управленческое, регулятивное воздействие (через создание управленческих социальных технологий).

Специфика социологического подхода заключается в стремлении: рассматривать все явления в обществе как результат деятельности социальных сил, групп, отдельных индивидов, имеющих обобщенные интересы (а не только частные сиюминутные желания); понимать очевидные и латентные структурные параметры всех социальных явлений, вскрывать структурные связи между внутренними элементами, показывать место, положение социального явления в системе общественных отношений и его взаимосвязи с другими элементами

⁶⁵ Mogilner C., Chance Z., Norton M.I. Giving Time Gives You Time // Psychological Science. 2012. № 23(10). P.1233-1238.

структуры общества; вскрывать воздействие традиций и исторического прошлого на современность; принимать во внимание динамику, развитие социальной среды; признавать огромное разнообразие и вариативность общественной жизни. Таким образом, специфика социологического подхода состоит в «способности связать любое событие в обществе со структурным, культурным и историческим контекстом, а также с индивидуальными и коллективными действиями членов обществ»⁶⁶.

С позиции социологического подхода волонтерство рассматривается как социальный феномен, явление, включающее взаимодействия между отдельными лицами, группами и организациями, как социальный институт, как вид социальной деятельности, социальное движение, как социальная общность, как социальный ресурс, как ценность. Соответственно, волонтерство исследуется в рамках общностного, ценностного, институционального, деятельностного, структурного, ресурсного, системного и других подходов.

Социологический интерес к изучению волонтерства обусловлен классическим для социологии вопросом об общественном порядке и социальной солидарности⁶⁷. Волонтерство представляет собой уникальный тип социальных связей в силу своей добровольности, безвозмездности и коллективной ориентации. Добровольчество признается одной из важнейших и исключительных форм социальной солидарности, которая связывает общество и способствует его интеграции. С этой точки зрения социологов интересует социальный портрет, социальный «профиль» добровольцев⁶⁸.

В научной литературе в рамках социологического дискурса чаще всего даются определения волонтерства с позиции деятельностного подхода. Добровольчество рассматривается с точки зрения данного подхода как деятельность, которая реализует определенные функции и отвечает конкретным потребностям. Акцент делается на услуги, предоставляемые добровольцами, которые признаются

⁶⁶ Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005. С.3.

⁶⁷ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. и послесловие А.Б. Гофмана. М.: Наука, 1990. 575 с.

⁶⁸ Musick, M. A., Wilson, J. Volunteers: A social profile. Bloomington, IN: Indiana University Press. 2008. 680 p.

субъектами огромного запаса человеческих ресурсов, знаний и навыков, что делает ресурсный подход к изучению феномена волонтерства актуальным в современных условиях.

Еще один подход к изучению волонтерства, с помощью которого можно получить уникальное представление о феномене, выявить его специфику, учитывать которую необходимо при управлении им, – общностный подход. Он позволяет расширить границы объективного и субъективного понимания природы и принципов функционирования волонтерской общности, описать ее внутреннюю структуру. В рамках рассматриваемого подхода общность волонтеров может трактоваться как сообщество людей, способных в конкретных условиях решать важные социальные проблемы; как ресурс, который целесообразно использовать в определенных ситуациях.

Обозначим основные подходы к определению волонтерства как социальной общности, подробно рассмотренные в авторской статье «Социальная общность волонтеров сквозь призму темпоральных стратегий их поведения»⁶⁹.

С точки зрения микро/макросоциологического подхода, исходя из теории Ф. Тённиса, волонтерство как социальная общность является «единым целым, обладает органическими связями, естественной, инстинктивной волей оказать помощь и поддержку нуждающимся»⁷⁰.

Согласно Т. Парсонсу, общность не является обязательно самостоятельным целым, но при этом выступает «объединением действующих лиц, обладающих определенным территориальным пространством как основой для осуществления большей части их повседневной деятельности»⁷¹. С позиции пространственного подхода подчеркивается стабильность ограниченной территории, занимаемой общностью. Пространственный признак, как общностнообразующий, характерен, прежде всего, для структурных элементов общности волонтеров, выделяемых по направлениям их деятельности (спортивное волонтерство, охрана окружающей

⁶⁹ Кузьминчук А.А. Социальная общность волонтеров сквозь призму темпоральных стратегий их поведения / Г.Е. Зборовский, А.А. Кузьминчук // Вестник СурГПУ. 2014. № 2. С. 62-64.

⁷⁰ Теннис Ф. Общность и общество: Основные понятия чистой социологии. Пер. с нем. Д.В. Складнева. СПб.: Владимир Даль, 2002. 456 с.

⁷¹ Зборовский, Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: ГУ, 2009. С.59.

среды, борьба с бедностью и т. д.), когда их объединяет не только направленность и сфера деятельности, но и территория, на которой осуществляется их взаимодействие. В таком случае они являются локализованной общностью (Дж. Масионис), хотя волонтерство, как и любая социальная общность в целом, является рассредоточенной общностью.

В условиях интенсивного развития современных информационных технологий все большую актуальность приобретают виртуальные общности. Наличие единого пространства в такой ситуации теряет свою значимость в качестве основного общностнообразующего признака. Добровольчество, сохраняя свои реальные границы, активно развивается в сети Интернет (порталы, социальные сети, официальные сайты), где организовать процесс коммуникации значительно проще. Согласно Л. Ринкявичусу и Э. Буткявичене, в общностях такого типа географическое место заменяется виртуальным пространством (кибер-пространством)⁷².

В рамках структурного подхода следует выделить точку зрения Р. Мертон, рассматривающего социальную общность как «связующее звено между индивидами и общественными структурами»⁷³. Таким связующим звеном для граждан, стремящихся к взаимодействию с некоммерческими организациями, бизнес-сообществом и государством, может стать общность волонтеров. С точки зрения П. Штомпки, социальная общность волонтеров является «срединным» уровнем, определяющим сходства и различия между индивидами и обществом в целом⁷⁴.

С позиции поведенческого подхода М.О. Мнацаканян отмечает, что «во взаимодействии индивидов, объединенных в социальные общности, формируются и выходят на поверхность наиболее острые и трудные проблемы и конфликты, движения и столкновения»⁷⁵. Так, волонтеры, приходящие на помощь государству

⁷² Ринкявичус, Л. Буткявичене, Э. Концепция общности и ее специфика в виртуальном пространстве // Социол. Исслед. 2007. №7. С.8.

⁷³ Merton R.K. Social theory and social structure. N. Y.: Free Press, 1949. 423 p.

⁷⁴ Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005.С.190.

⁷⁵ Мнацаканян, М. О. Социальное поведение, социальные общности, социальная реальность (О природе предмета социологической науки) // Социол. Исслед. 2003. №2. С.23.

в кризисных ситуациях, обнажают его несостоятельность и неготовность адекватно реагировать на них.

С точки зрения коммуникативного подхода отмечается причастность индивида к общности и связь между ними. П. Штомпка наделяет общности «моральной связью», проявляющейся в доверии, лояльности и солидарности⁷⁶. Б.Д. Парыгин определяет общность как «объединение различных групп людей в какие-то постоянные или временные формы совместной социально-специфической деятельности»⁷⁷. Различные направления волонтерства объединяют в группы людей и, действительно, характеризуются специфической социальной деятельностью, но при этом и спортивные волонтеры, и защитники животных, и иные объединения и движения добровольцев идентифицируют себя с общностью волонтеров.

В рамках деятельностного подхода социальная общность определяется как «взаимосвязь индивидов, являющихся самостоятельным субъектом социального действия и характеризующихся относительным единством, сходством их целей, задач, интересов на основе общих условий бытия и действий»⁷⁸. Волонтеры являются субъектом социального действия, удовлетворяя своими действиями потребности общества и решая социально значимые проблемы.

С позиции ценностного подхода неотъемлемым признаком любой социальной общности является наличие общих интересов, взглядов, ценностей. Исходя из взглядов Г. Лебона, волонтерство возможно трактовать как общность, охваченную общими чувствами, стремлениями и настроениями⁷⁹. «Коллективная душа» волонтеров отчетливо проявляется в отстаивании общих интересов, когда затрагиваются их права и ограничивается свобода действий. В соответствии с точкой зрения Н. Смелзера, для социальных общностей характерно также чувство принадлежности к определенной группе, некий общий статус⁸⁰. Он связан с тем, что волонтеры разделяют общие идеи, цели, ценности, исходят из позиции

⁷⁶ Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005. С.196.

⁷⁷ Парыгин, Б. Д. Социальная психология. СПб., 2003. С.156.

⁷⁸ Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: ГУ, 2009. С.69.

⁷⁹ Лебон Г. Психология народов и масс. М.: Академический проект, 2011. С.7.

⁸⁰ Смелзер, Н. Социология: пер. с англ. науч. ред. изд. на русском языке / В. А. Ядов. М.: Феникс, 1994. 688 с.

альтруизма, коллективизма, стремления оказать помощь нуждающимся в ней людям.

В рамках системного подхода отметим точку зрения В.А. Ядова, который выделяет следующие четыре универсальные характеристики социальной общности: «сходство объективных условий жизнедеятельности тех, кто потенциально способен стать членом данной общности; постоянство непосредственных или опосредованных социальных взаимодействий; поддержание особой культуры сообщества, понимаемой как система разделяемых ценностей, нормативных и иных регуляторов социального взаимодействия; наличие какой-либо формы управления или самоуправления, связанной с целенаправленной координацией социальных взаимодействий»⁸¹.

Все отмеченные характеристики в полной мере присущи социальной общности волонтеров. Сходство объективных условий жизнедеятельности тех, кто потенциально способен стать членом общности волонтеров, проявляется в наличии или отсутствии какого-либо образования, определенного дохода, религиозных убеждений и соответствующих культурных ценностей. В волонтерстве непосредственное взаимодействие наблюдается среди членов структурных элементов по направлениям деятельности, осуществляемое с помощью современных технических средств и сети Интернет. Волонтеры поддерживают и разделяют такие ценности, как альтруизм, желание оказать помощь нуждающимся, содействие в решении социальных проблем. Как правило, управление волонтерами, заключающееся, прежде всего, в координации их действий, осуществляется либо некоммерческими организациями, либо государственными структурами. Самоуправление в волонтерской общности неубедительно зарекомендовало себя в чрезвычайных ситуациях, требующих особой подготовки (наводнение в Крымске).

Согласно ресурсному подходу любая социальная общность обладает определенными ресурсами, капиталом (экономическим, социальным,

⁸¹ Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций. СПб.: Интерсоцис, 2006. С.24-25.

культурным, символическим)⁸². Экономический капитал волонтеров выражается в значительном вкладе в экономику страны. Добровольцы являются основным трудовым ресурсом некоммерческих организаций. Социальный капитал волонтера складывается за счет социальных контактов и связей, общественного одобрения, полученного опыта. Культурный капитал добровольца выражается в богатстве знаний, значимых для него ценностях, качестве воспитания и может рассматриваться как один из критериев отбора на определенные виды волонтерской деятельности. Символический капитал волонтеров проявляется в их признании обществом, уважении, приобретении добровольцами статусных преимуществ.

На основе сформулированных выше подходов предлагается следующие определение социальной общности волонтеров – это взаимосвязь (объединение, совокупность) людей, *регулярно* оказывающих социально значимую помощь без расчета на материальное вознаграждение, обладающих необходимыми ресурсами, являющихся самостоятельным субъектом социального действия и характеризующихся относительным единством, сходством их целей, задач, интересов.

Из приведенного определения следует, что общностнообразующими характеристиками волонтеров можно считать такие признаки, как:

– наличие ресурсов, прежде всего экономических и культурных, выступающих в виде профессиональных знаний, умений, компетенций. Волонтерство обладает ресурсами как элемент гражданского общества, интересы которого должны учитывать государство и бизнес-сообщество. Обозначенные ресурсы добровольцев выступают в качестве источника волонтерской деятельности. Однако общность волонтеров может не только приобретать, но и терять ресурсы. В случае если волонтеры будут зависеть от государства, они, прежде всего, потеряют свой политический ресурс, свой внутренний потенциал как свободная, независимая сила, что может привести к распаду общности. Наличие свободы и

⁸² Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: ГУ, 2009. С.73.

независимости от государства и бизнеса является ресурсом и одновременно общностнообразующим признаком волонтеров;

- наличие общих интересов и ценностей, таких как альтруизм, коллективизм, желание оказать помощь нуждающимся;

- социальная солидарность, выступающая как единство убеждений и действий, взаимопомощь и поддержка членов социальной общности волонтеров;

- регулярное осуществление совместной деятельности, взаимодействия или «виртуального социального соприкосновения»;

- схожие характеристики, факторы и условия жизнедеятельности (доход выше среднего, высокий уровень образования, хорошее здоровье, религиозность способствуют добровольческой активности). Согласно исследованиям, проведенным в Канаде, участию граждан в волонтерской деятельности способствуют такие условия, как более высокий доход, профессиональная занятость, более высокий уровень образования, хорошее здоровье, религиозность⁸³;

- осознание принадлежности к общности, идентификация с ней, наличие «общего статуса»;

- признание волонтеров в качестве общности другими общностями и обществом в целом.

Социальная общность волонтеров вписана в структуру общества и взаимодействует с другими элементами. С этой точки зрения рассмотрим один из срезов структуры общества, включающий следующие элементы: государство, бизнес-сообщество и так называемый «третий сектор» (некоммерческий сектор). Каждый из обозначенных элементов обладает собственными ресурсами. Ими обладает и общность волонтеров, она вписана в структуру общества и является сама элементом некоммерческого сектора.

Термин «третий сектор» впервые был определен учеными в США в начале 1970-х гг. Для обозначения «третьего сектора» иногда используются другие

⁸³ Стеббинс, Р. А. Свободное время: к оптимальному стилю досуга. [Электронный ресурс] URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/465/174/1217/009.STEBBINS.pdf>.

термины, среди которых: «некоммерческие организации» (НКО – термин, применяемый чаще всего в американской литературе), «добровольческий сектор», «неправительственные организации» (НПО), «независимый сектор», «социальная экономика», «гражданское общество», «общественные организации», «благотворительные организации» и др.

П. Холл определил некоммерческие организации как «совокупность индивидов, которые объединяются для достижения любой из трех целей: выполнения общественных задач, которые были делегированы им государством, выполнения общественных задач, на которые есть спрос, но которые ни государство, ни коммерческие организации не готовы и не могут выполнить, влияния на направления политики в государстве и коммерческом секторе»⁸⁴.

В проекте Университета Дж. Хопкинса «Comparative Non-Profit Sector» было дано более четкое определение понятия «некоммерческие (добровольческие) организации». Предложенное структурно-операциональное определение включает четыре критерия, которые должны выполняться. Этими критериями являются: «наличие устава или формального набора правил; независимость от правительства и самоуправляемость; отсутствие коммерческих интересов; добровольность денежных пожертвований и (или) временных затрат волонтеров»⁸⁵.

Некоторые авторы выделяют следующие характеристики, отличающие организации «третьего сектора» от организаций государственного и коммерческого секторов. «Во-первых, значительная часть практической и административной деятельности этих организаций осуществляется добровольцами. Во-вторых, их финансирование производится из целого ряда источников, включая поддержку и дотации со стороны государственных и общественных органов, оплату услуг получателями, членские взносы и частные пожертвования. Эта последняя статья доходов не характерна для других секторов

⁸⁴ Hall P. A historical overview of the private nonprofit sector / The Nonprofit Sector: A Research Handbook. New Haven: Yale University Press, 1987. P.3-26.

⁸⁵ Salamon L.M., Anheier H. The challenge of definition: thirteen realities in search of a concept. Defining the Nonprofit Sector: A Cross-National Analysis. Manchester University Press. 1997. P.11-29.

и относится исключительно к организациям «третьего сектора». Обозначенные аспекты: работа добровольцев и получение пожертвований – являются главными элементами в любой деятельности, осуществляемой на благо общества»⁸⁶.

Деятельность некоммерческих организаций обеспечивается усилиями конкретных волонтеров, которые выступают в качестве основных трудовых ресурсов, вкладывают свое время, знания, деньги и не требуют материального вознаграждения за труд.

Структура социальной общности волонтеров включает в себя субъекта, объект и отношения между ними.

Под субъектом понимаются сами волонтеры, которые представляют собой гетерогенное образование, имеющее свои структурные подобности по направлениям волонтерской деятельности.

Под объектом, который также является гетерогенным, подразумеваются члены других социальных общностей, проблемные ситуации, мероприятия различного характера (позитивного и негативного).

Наконец, отношения между субъектом и объектом в рамках структуры общности волонтеров имеет смысл рассматривать как определенные взаимодействия, в том числе имеющие поддерживающий характер.

Общность волонтеров может быть структурирована по видам деятельности добровольцев в соответствии со ст. 2 Федерального закона «О благотворительной деятельности»⁸⁷. Законом определен 21 вид волонтерской деятельности, что подтверждает сложность внутренней структуры общности волонтеров и необходимость группировки данных видов деятельности в более крупные блоки.

Канадским социологом Р. Стеббинсом предлагается список из семи типов, направлений деятельности волонтеров: «уход за лицами любого возраста; образование (обслуживание в рамках формальной школьной системы и вне ее); социальное обеспечение (охрана детства, семейное консультирование, коррекция

⁸⁶ Нафтали М. «Третий сектор» и анализ его структуры. Гражданское общество // Общинная жизнь, 2003. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kehila.ru/article/?67>.

⁸⁷ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях / Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014). [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW162618/.

поведения); досуговые услуги (предоставляемые спортивными и неспортивными ассоциациями); служба в религиозных организациях; участие в гражданских/общественных структурах (защита интересов, работа в профессиональных и прочих организациях); участие в политических акциях»⁸⁸.

Однако, данная классификация не исчерпывает весь спектр направлений волонтерской деятельности, так как не представляется возможным отнесение ни к одному из представленных в ней типов таких видов деятельности, как уход за животными, участие в борьбе с последствиями стихийных бедствий. Кроме того, уход за лицами любого возраста, так или иначе, относится к социальному обеспечению.

Предлагается выделять следующие типы волонтерской деятельности: социальное (социальное обеспечение); образовательное; событийное (в том числе спортивное); общественно-правовое; природно-экологическое; деятельность в чрезвычайных ситуациях (в том числе поисковое волонтерство); политическое; религиозное; военное. Представленная классификация позволит получить достаточно полное и целостное описание внутренней структуры общности как объекта управления, а также систематизировать сбор и обработку статистической информации.

Структура общности волонтеров может быть рассмотрена и с другой точки зрения – по месту и способу вовлечения в добровольческую деятельность. В соответствии с докладом о состоянии гражданского общества в РФ за 2011 год, если в одиночку добровольчеством занимаются около 14,5 млн. человек, то организованным путём в него вовлечено около 2 млн. человек через инициативные группы и движения, около 3,3 млн. человек – по месту жительства, 5,1 млн. человек - по месту работы. «Через российские благотворительные фонды в добровольчество вовлекаются порядка 439 тыс. человек, через общественные организации и другие НКО (кроме фондов) – 571 тыс., через государственные и муниципальные учреждения, в том числе социальной защиты, – 1,8 млн. человек.

⁸⁸ Стеббинс, Р. А. Свободное время: к оптимальному стилю досуга. [Электронный ресурс] URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/465/174/1217/009.STEBBINS.pdf>.

Около 1 млн. человек осуществляют свою добровольческую деятельность через религиозные, приходские общины, церковные организации; через национальные общины или землячества – 134 тыс. чел. Через Интернет в добровольчество вовлекаются чуть больше полумиллиона человек (596 тыс.)»⁸⁹.

Социальная общность волонтеров может быть структурирована и по мотивам добровольческой деятельности. Основным мотивом для волонтерства является желание быть полезным, помогать нуждающимся (58 %). Гораздо реже люди занимаются добровольчеством «с целью решения конкретной проблемы (14 %), из-за стремления поделиться с другими способом её решения, отплатить людям добром за добро (по 12 %). Некоторые участники опросов также отмечают, что становятся добровольцами ради собственного удовольствия (17 %), интересного времяпрепровождения (12 %), получения полезных навыков (5 %) и новых знакомств (4 %)»⁹⁰.

Нами использованы данные доклада Общественной палаты о состоянии гражданского общества в РФ за 2011 г. в связи с тем, что более новых просто нет. В докладе Общественной палаты 2014 г. сообщается, что данные о добровольческих организациях и добровольческом движении обрабатываются и пока не представлены.

Волонтерство как социальная общность выполняет ряд функций, которые имеют внешнюю и внутреннюю направленность.

Внешние функции направлены на поддержку и оказание помощи нуждающимся, на устойчивое функционирование и развитие общества (путем заполнения «провалов» государства и бизнеса, оказания волонтерами помощи в форс-мажорных ситуациях), на популяризацию гуманистических общественных ценностей.

С точки зрения общественной (внешней) направленности социальная общность волонтеров осуществляет:

⁸⁹ Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2011 год. М., Общественная палата Российской Федерации, 2012. [Электронный ресурс] URL: <http://www.oprf.ru/files/dok2012/dokladOPRF2011.pdf>. С.25.

⁹⁰ Там же. С.27.

- социальную функцию, оказывая поддержку и помощь незащищенным слоям населения (конкретным людям), выступая мобилизационной силой в экстренных ситуациях;

- экономическую функцию, предоставляя помощь нуждающимся безвозмездно, не получая вознаграждения за свой труд, что позволяет сократить государственные расходы и сэкономить значительную долю средств бюджета;

- культурную функцию – функцию ретрансляции социально значимых ценностей (сострадания, сочувствия, милосердия) благополучателям в процессе оказания помощи;

- политическую функцию – представляя и отстаивая интересы населения, определенных социальных групп в структурах гражданского общества.

Функции внутренней направленности обеспечивают устойчивость самой общности волонтеров. Стабильность и интеграцию добровольцев также обеспечивают соблюдение принятых норм, защита и поддержка членов общности, солидарность, обладание ресурсами.

С точки зрения внутренней направленности социальная общность волонтеров реализует:

- коммуникативную функцию (предполагает коммуникативные связи и социальное взаимодействие членов общности);

- поддерживающую функцию (занимая промежуточное, срединное положение в общественной структуре, соединяет личность и общество);

- культурно-досуговую функцию (являясь одним из способов использования свободного времени в целях приобретения новых знакомств, социальных контактов, участия в масштабных культурных и спортивных мероприятиях);

- регулятивную функцию (предполагает соблюдение определенных норм и правил членами общности);

- функцию социализации (усвоения и принятия определенных ценностей в ходе волонтерской деятельности, например, студентами-добровольцами в процессе получения профессионального образования).

Указанные функции конкретизируют интересы государства в развитии волонтерства и необходимость осуществления институционального регулирования общности волонтеров (ее стимулирования, поддержки, создания благоприятных условий для функционирования) с целью активизации ее потенциала.

Социальная общность может складываться как под воздействием объективного хода общественного развития, так и субъективно, по инициативе отдельных людей, групп. Общность волонтеров формируется объективно в связи с тем, что люди просоциального типа присутствуют неотъемлемо в любом обществе, которое в них объективно нуждается, так как не может справиться с нарастающими рисками, кризисными, форс-мажорными ситуациями. В таких обстоятельствах резко возрастает потребность в социальной общности волонтеров, выступающей в качестве мобилизационного ресурса. Однако потребность общества в волонтерах может превышать потребность самих волонтеров заниматься добровольчеством. В этом случае актуализируется необходимость осуществления социального управления указанной общностью (ее стимулирования и поддержки, создания благоприятных условий для ее функционирования).

«Социальные институты являются важным фактором, регулирующим функционирование социальных общностей. Они регламентируют процесс создания новых социальных общностей, создают условия для их жизнедеятельности, осуществляют функции социального контроля. Социальные институты становятся одним из основных факторов развития социальных общностей вследствие того, что они являются устойчивой формой организации общественной жизни и совместной деятельности людей»⁹¹.

Общность волонтеров действует в институциональных условиях, без них она не может существовать и развиваться. Без благоприятных институциональных условий социальная общность волонтеров развивается только за счет внутреннего

⁹¹ Зборовский, Г. Е. Общая социология. Екатеринбург, 2003. С.241.

единства, что может сдерживать темпы развития и снижать эффективность деятельности общности.

Волонтерский труд требует определенных профессиональных навыков, знаний, умений, получаемых в соответствующих структурах. В этом смысле трудно согласиться с точкой зрения Е.С. Азаровой, М.С. Яницкого, которые говорят о том, что «добровольческая деятельность характеризуется отсутствием каких-либо специальных профессиональных навыков для ее выполнения»⁹². По нашему мнению, социальная общность волонтеров является полупрофессиональной: добровольчество не является профессией, но требует определенной профессиональной подготовки. В нашей стране центры обучения волонтеров были созданы в рамках подготовки к масштабным мероприятиям (Олимпийские игры, Универсиада). Правовые основы необходимости профессионального обучения, например, для добровольных пожарных были закреплены в федеральном законе № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» от 06.05.2011 г. Однако, как уже отмечалось выше, структура волонтерской общности по направлениям деятельности весьма разнообразна. За рамками правового регулирования остаются такие виды добровольчества, как помощь в чрезвычайных ситуациях, в ликвидации последствий стихийных бедствий, поиске пропавших людей, оказании помощи людям с ограниченными возможностями здоровья и т.д., где обладание профессиональными навыками является объективной необходимостью. У волонтеров возникает потребность в получении соответствующих знаний, умений и навыков для того, чтобы оказывать помощь на должном уровне, без ущерба для себя и тех, кому помогают. Это, в свою очередь, порождает необходимость в разработке инфраструктуры обучающих центров, организаций, правовых основ, выделения финансирования, оформлении статусно-ролевой структуры, обеспечивающей организацию и контроль и т.д.

В мировой практике накоплен богатейший опыт по организации добровольческой деятельности, ее нормативно-правовому регулированию,

⁹² Азарова Е.С., Яницкий М.С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 306. С.120.

стимулированию и развитию. В ряде стран созданы благоприятные институциональные условия функционирования общности волонтеров, их опыт с учетом адаптации может быть использован и в России. В следующем параграфе рассматриваются ключевые проблемы отечественного институционального регулирования деятельности общности волонтеров, препятствующие системному развитию добровольчества в России, предлагаются потенциальные пути их решения на основе анализа зарубежного опыта.

1.3. Модели институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров: отечественный и зарубежный опыт

Модель отношений между государством и «третьим сектором», существующая в каждой стране, является продуктом различных локальных факторов: религии, демографии, истории, этнической структуры, идеологии, политики, экономики и др.

Анализ институционального регулирования деятельности общности волонтеров осуществляется в соответствии со следующими критериями: нормативно-правовые акты, регулирующие волонтерскую деятельность, и организационные структуры, ответственные за их реализацию; приоритетные направления волонтерства, курируемые органами власти; целевая аудитория государственной поддержки в сфере добровольчества; государственные программы стимулирования добровольческой активности; характер взаимоотношений государства и общности волонтеров.

Обозначенные критерии были сформулированы, исходя из теоретических концепций. Первый критерий был сформулирован в соответствии с институциональной теорией. Институт волонтерства, включающий культурно-познавательный, регулятивный и нормативный элементы, определяет поведение

добровольцев через правила, нормы и организационные структуры в соответствии с культурным, экономическим, социальным и политическим контекстом⁹³.

В рамках анализа рассматривается регулятивный элемент института волонтерства, индикаторами которого выступают правила, законы, нормы и организационные структуры. Институционалисты утверждают, что волонтеры выбирают институционализированные практики, соответствующие их социальной среде. Из этого следует, что добровольцы, находящиеся в одной институциональной среде, обладают сходством (изоморфизм). Изоморфизм объясняется рядом причин: факторами принуждения, необходимостью стремиться к социальной легитимности и желанием снизить степень неопределенности⁹⁴. Институциональный контекст определяет изоморфность волонтерства в каждой стране, специфику добровольчества.

Второй критерий (приоритетные направления волонтерства, курируемые органами власти) был сформулирован в соответствии с теорией ресурсной зависимости⁹⁵. Государство (по аналогии с организацией) при ограниченности внутренних ресурсов привлекает ресурсы внешней среды, в том числе добровольцев. Так, в чрезвычайных ситуациях особенно остро ощущается нехватка государственных ресурсов, в связи с чем оно привлекает волонтеров как мобилизационный ресурс. Важно отслеживать «провалы» государства, выделять сферы, где существует дефицит внутренних ресурсов, и в соответствии с этим выявлять направления волонтерской деятельности, подлежащие стимулированию.

Третий критерий (целевая аудитория государственной поддержки в сфере добровольчества) базируется на теориях социального капитала, человеческих ресурсов и организационного потенциала. Осуществляя поддержку добровольцев и стимулируя их деятельность, государство обеспечивает их вклад в развитие человеческих ресурсов, человеческого потенциала своей страны. Однако необходимо определить целевую аудиторию государственной поддержки,

⁹³ Scott W.R. «Institutional theory». Encyclopedia of Social Theory, George Ritzer, ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2004. P.408-414.

⁹⁴ DiMaggio P.J., Powell W.W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 1983. № 48 (2). P.147-160.

⁹⁵ Pfeffer J., Salancik G.R. The external control of organizations: A Resource dependence perspective. New York, NY: Harper & Row, 1978. P.39-61.

инвестиции в которую будут наиболее эффективными. Так, исследования молодых волонтеров показывают, что добровольцам присущи лидерские качества, социальная уверенность в себе, навыки критического мышления и разрешения конфликтных ситуаций⁹⁶, что обосновывает эффективность государственных вложений в развитие волонтерства и благоприятно сказывается на характеристиках национального человеческого капитала⁹⁷.

Четвертый критерий (государственные программы стимулирования добровольческой активности) сформулирован нами на основе теории обмена, в соответствии с которой социальное поведение обусловлено обменом благами, выгодами, балансом затрат и наград⁹⁸. Важно отметить, что награда должна иметь определенный стандарт (должны быть удовлетворены определенные ожидания), в противном случае обмен может быть прекращен⁹⁹. При этом ресурсы обмена могут быть материальными и нематериальными. Необходимо исследовать ожидания добровольцев от волонтерской деятельности при формировании программ поддержки, так как этот показатель имеет фундаментальное значение и оказывает определяющее влияние на планы и намерения добровольца продолжать волонтерскую деятельность в будущем.

Пятый критерий (характер взаимоотношений государства и общности волонтеров) был выделен в соответствии с теорией стейкхолдеров. В каждой из рассматриваемых нами стран перечень стейкхолдеров идентичен, однако межсекторное взаимодействие этих субъектов реализуется по-разному (кому принадлежит ведущая роль в развитии волонтерства, каким образом осуществляется взаимодействие стейкхолдеров, с какими проблемами они сталкиваются и т.д.). К ключевым стейкхолдерам относятся: субъекты власти, «третий сектор» (НКО, руководство, менеджеры и другие оплачиваемые сотрудники НКО, спонсоры, подрядчики, партнеры и т.д.), коммерческий сектор (бизнес), СМИ, образовательные учреждения. Исходя из национальной

⁹⁶ Astin A.W., Sax L.J. How Undergraduates are Affected by Service Participation. *Journal of College Student Development*. 1998. № 39(3). P.251-263.

⁹⁷ Shultz T. *Investment in Human Capital*. N.Y., 1971. P.26-28.

⁹⁸ Homans G.C. Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*. 1958, № 63(6). P.597-606.

⁹⁹ Thibault J.W., Kelley H.H. *The social psychology of groups*. NY: John Wiley & Sons, 1959. P.59.

специфики и соответствующего контекста, ведущая роль в развитии волонтерства может отводиться разным субъектам, например, «третьему сектору» (организационный потенциал «третьего сектора» определяет масштаб добровольчества в национальных границах¹⁰⁰); государству (стабильная макроэкономическая ситуация в стране (низкий уровень инфляции, безработицы и т.д., программы поддержки волонтеров обеспечивают развитие добровольчества); образовательным учреждениям (награды, академические баллы, привилегии, стипендии стимулируют развитие волонтерства); бизнесу (программы корпоративного добровольчества, инвестирование в волонтерские проекты и инициативы способствуют росту масштабов добровольчества).

При этом характер взаимодействия общественных институтов (к которым также относится и волонтерство) с органами власти может быть определен как: партнерское взаимодействие; взаимодействие, основанное на доминировании власти; конфронтация; отсутствие взаимодействия. «Эксперты говорят о реальности одного из двух взаимоисключающих сценариев в нашей стране – конфронтационного либо партнерского, причем выбор в большей степени зависит от решений государства: осуществить массированные социальные инвестиции в общественный сектор или нет; предоставить общественным институтам большую самостоятельность и полномочия или нет. В случае положительного решения повышается вероятность партнерского сценария, в случае отрицательного – конфронтационного»¹⁰¹.

Предпочтительным, безусловно, является партнерский сценарий развития, при котором сочетается рост уровня гражданской активности и значительная поддержка государством организаций гражданского общества и добровольцев, а также формируются партнерские отношения, основанные на поддержке со стороны государства и ответственном исполнении волонтерской работы добровольцами.

¹⁰⁰ Salamon L., Sokolowski W. Institutional roots of volunteering. NY: Kluwer Academic, 2003. P.71-90.

¹⁰¹ Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика». [Электронный ресурс] URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/1itog.pdf>.

Анализ институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров в России следует начать с рассмотрения правового поля, нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность добровольцев и некоммерческих организаций на федеральном и региональном уровнях управления. Вопросы правового регулирования волонтерства в нашей стране рассматриваются такими авторами, как А.С. Автономов¹⁰², Г.П. Бодренкова¹⁰³, С.А. Елеонская, Т.М. Лагутина, М.В. Линович, А.А. Юдина¹⁰⁴, В.А. Лукьянов¹⁰⁵.

В рамках обозначенного нами выше первого критерия анализа институционального регулирования (нормативно-правовые акты, регулирующие волонтерскую деятельность, и организационные структуры, ответственные за их реализацию) нами были выявлены две основные проблемы.

Первая проблема связана с отсутствием на федеральном уровне управления нормативно-правовых актов, определяющих понятие «доброволец» (волонтер), закрепляющих их права, ответственность, защищающих их интересы, предоставляющих необходимые гарантии, учитывающих их вклад в развитие общества. В Свердловской области также не приняты разработанные еще в 2011 году «Концепция развития добровольческого движения в Свердловской области» и «Распоряжение о государственной поддержке добровольческого движения в Свердловской области»¹⁰⁶.

На федеральном уровне утверждены стратегические документы, касающиеся развития добровольчества: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №

¹⁰² Автономов А.С. К вопросу о правовом регулировании добровольческой деятельности // Добровольчество в России и в мире в контексте социального партнерства: Сборник статей / Отв. ред. И.Н. Гаврилова. М.: Институт сравнительной политологии РАН, 2001. С.31.

¹⁰³ Бодренкова Г.П., Караваешников С.Е. Системное развитие молодежного добровольчества в контексте пропаганды здорового образа жизни. Методические рекомендации. М.: 2011. С.9-15.

¹⁰⁴ Лагутина Т.М., Линович М.В., Юдина А.А. Налоговые льготы в сфере благотворительной деятельности в России // Волонтер. 2012. № 3-4. С.53-70.

¹⁰⁵ Лукьянов В.А. Юридические основы добровольчества в современной России // Волонтер. 2012. № 3-4. С.36-43.

¹⁰⁶ Официальный сайт Организационно-методического центра социальной помощи Министерства социальной политики Свердловской области. Режим доступа: <http://uralsocinform.ru/dobro-na-urale/dobrovolcheskoe-dvizhenie/>.

1662)¹⁰⁷; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации (одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р); Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года (новая редакция утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 997-р.).

Утверждение Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации стало основным шагом в сторону поддержки и стимулирования волонтерской деятельности. Одной из ключевых мер данной концепции является усовершенствование соответствующей нормативно-правовой базы, а также обеспечение создания условий, которые позволят государственным и муниципальным учреждениям, некоммерческим организациям принимать труд добровольцев (волонтеров) и при необходимости обеспечивать их на время труда определенными социальными гарантиями. Концепцией предусмотрены меры по возмещению затрат (через налоговые льготы), связанных с осуществлением добровольческой деятельности¹⁰⁸.

Однако механизмы реализации обозначенных выше стратегий на практике отсутствуют и не находят логического продолжения на региональном и муниципальном уровнях управления.

Кроме того, само понятие «доброволец» («волонтер») фрагментарно трактуется в разных нормативно-правовых актах, единое определение отсутствует, понятие не имеет четких правовых границ.

В параграфе 1.2 приводилось определение понятия «доброволец» в соответствии с Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», а также термина «волонтер», введенного Федеральным законом от 30.07.2010 г. № 242-ФЗ

¹⁰⁷ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г. (ред. от 08.08.2009). [Электронный ресурс] URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.

¹⁰⁸ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1054-р от 30 июля 2009 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.economy.gov.ru/minrec/activity/sections/admreform/publicsociety/doc091224_1949.

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с организацией и проведением XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи и развитием города Сочи как горноклиматического курорта».

Федеральным законом Российской Федерации от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» был введен еще один термин – «добровольный пожарный» – «физическое лицо, являющееся членом или участником общественного объединения пожарной охраны и принимающее на безвозмездной основе участие в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ»¹⁰⁹.

По мнению С.А. Елеонской, Т.М. Лагутиной, требуется законодательно «органически соединить волонтерство с добровольческой деятельностью и сформировать в России единую правовую систему оказания помощи на безвозмездной основе»¹¹⁰.

Принятие закона о волонтерской деятельности, на наш взгляд, способствовало бы созданию условий «для развития добровольческой деятельности с учетом как сложившихся в стране традиций, так и зарубежного опыта. Необходимо закрепить понятие «добровольчество» («волонтерство») в правовом поле, стимулировать развитие добровольческой деятельности, придать ей организованный характер, создать механизм ее поддержки, обеспечить безопасность волонтера, определить его ответственность за жизнь и здоровье, как собственное, так и третьих лиц»¹¹¹.

К числу основных стратегических направлений системной поддержки и развития добровольчества Г.П. Бодренкова также относит «совершенствование законодательства о добровольчестве» путем разработки специализированного

¹⁰⁹ О добровольной пожарной охране / Федеральный закон Российской Федерации № 100-ФЗ от 6 мая 2011 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113763/.

¹¹⁰ Елеонская С.А., Лагутина Т.М. О необходимости совершенствования правовой базы добровольческой деятельности и волонтерского движения в России // Волонтер. 2012. № 1-2. С.43.

¹¹¹ Проект закона о волонтерской деятельности станет стимулом для развития благотворительности / Официальный сайт партии «Единая Россия». [Электронный ресурс] URL: <http://er.ru/news/2012/5/29/zhurava-proekt-zakona-o-volonterskoj-deyatelnosti-stanet-stimulom-dlya-razvitiya-blagotvoritelnosti/>.

федерального закона в области добровольчества, нацеленного на поддержку добровольческой деятельности¹¹².

Вторая проблема связана с отсутствием ключевого координатора (органа государственной власти), обеспечивающего межсекторное взаимодействие, отвечающего за построение сети (организационной, инфраструктурной, информационной), реализующего стратегическое и системное управление добровольчеством.

В соответствии с Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации поддержка волонтерской деятельности возложена на Минэкономразвития, Минздравсоцразвития, Минфин, Минспорттуризм и другие заинтересованные министерства. Большая часть стимулирующих мероприятий закреплена за Минэкономразвития. Однако меры поддержки направлены, прежде всего, на социально ориентированные некоммерческие организации, а не на добровольцев непосредственно. Отсутствует орган государственной власти, который мог бы курировать и координировать данный вопрос системно на федеральном уровне.

Необходимость деятельности такого органа продиктована конкретными обстоятельствами, такими как чрезвычайные ситуации, стихийные бедствия, требующие специальной подготовки волонтеров и их организации, координации; опытом развитых стран, таких как США, где организацией, координацией и стимулированием волонтерской деятельности занимается федеральная корпорация; положениями теории «добровольческих провалов», обосновывающими необходимость регулирования и поддержки добровольческой деятельности и оправдывающими вмешательство государства.

На уровне Свердловской области наблюдается аналогичная ситуация. Региональная комплексная программа поддержки НКО регулируется разными ведомствами по материальным и финансовым аспектам, отсутствует содержательная системная координация деятельности отдельных региональных

¹¹² Бодренкова Г. П. К вопросу об обсуждении основных стратегических направлений развития добровольчества в России // Волонтер. 2014. № 2 (10). С.23.

министерств, ведомств и организаций, оказывающих поддержку развитию волонтерского движения. Организованная волонтерская сеть отсутствует. В регионе заявлено 12 ресурсных центров на базе образовательных учреждений и организаций культуры, а также 20 центров при органах местного самоуправления и региональной власти. Эксперты отмечают, что, несмотря на официальные мероприятия, инициируемые властью («Неделя добра» и др.), волонтерские структуры не взаимодействуют друг с другом. Очень часто запросы НКО остаются «без ответа», а центры решают задачи в рамках деятельности только тех организаций, на базе которых они функционируют. Для построения сети (организационной, инфраструктурной, информационной) необходим ключевой координатор среди региональных министерств, в компетенцию и функционал которого входит реализация координационной, ресурсно-распорядительной, информационной функций, а также определение тактических мероприятий в рамках региональной стратегии.

В соответствии со вторым критерием (приоритетные направления волонтерства, курируемые органами власти) анализа институционального регулирования добровольчества в России необходимо обозначить *проблему*, заключающуюся в избирательной поддержке некоторых выгодных и необходимых государству направлений добровольчества и отсутствии стратегической работы по формированию востребованных направлений волонтерской деятельности с учетом специфики территории.

Отметим, что масштабные спортивные мероприятия, проводимые в России в 2013-2014 годах, стимулировали развитие добровольчества, активизировали работу по созданию инфраструктуры поддержки, набора, отбора, обучения и координации волонтеров в нашей стране. На наш взгляд, стоит обозначить тенденцию развития и поддержки со стороны государства событийного, event-волонтерства, связанного с организацией мероприятий различного рода (спортивных, деловых, культурных и др.). Целевой аудиторией в рамках данного направления добровольческой активности выступает, прежде всего, молодежь.

При этом некоторые направления добровольческой активности государством не только не поддерживаются, но и создаются препятствия для их функционирования. Так, принятый 20 июля 2012 года Федеральный закон № 121-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования деятельности некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента» лишает и без того финансово несамостоятельные российские некоммерческие организации дополнительных ресурсов в виде привлечения иностранных денежных средств, что приводит к большей зависимости НКО от государственного финансирования и поддержки.

В соответствии с третьим критерием (целевая аудитория государственной поддержки в сфере добровольчества) возникает *проблема* идентификации целевой аудитории. Достаточно проблематично выделить целевую аудиторию мероприятий, направленных на стимулирование и поддержку добровольчества. Это связано с тем, что поддержка добровольцев со стороны государства осуществляется, прежде всего, косвенно через социально ориентированные некоммерческие организации, а существующие немногочисленные меры поддержки непосредственно добровольцев не дифференцированы по возрасту и мотивам. Однако по статистическим сводкам масштабных мероприятий, прошедших в нашей стране, можно говорить об участии в волонтерской деятельности, прежде всего, молодежи. Так, 88% волонтеров Олимпийских игр в Сочи 2014 года – это молодые люди в возрасте до 30 лет¹¹³. Отсутствие официальных статистических данных по другим видам волонтерской деятельности затрудняет объективное выделение целевой аудитории программ поддержки и стимулирования.

В соответствии с четвертым критерием (государственные программы стимулирования и поддержки) анализа институционального регулирования российского добровольчества, как уже отмечалось выше, необходимо выделить *проблему* косвенной поддержки добровольцев, так как стимулирующие меры

¹¹³ Сочи-2014 в цифрах. Волонтеры. Графика компании «Меркатор». [Электронный ресурс] URL:<http://rutv.ru/brand/show/episode/217960>.

развития добровольчества со стороны государства направлены, в основном, на поддержку некоммерческих организаций.

Различные формы поддержки НКО закреплены такими нормативно-правовыми актами, как Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»¹¹⁴, Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»¹¹⁵, Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»¹¹⁶.

«Поддержка некоммерческих организаций осуществляется также через выделение грантов Президента РФ (с 2006 г.) и Правительства РФ (прежде всего, со стороны Минэкономразвития РФ). Так, напрямую через Министерство экономического развития РФ предусмотрены субсидии для «инфраструктурных» проектов социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО), в рамках которых осуществляются и мероприятия по содействию в привлечении социально ориентированными некоммерческими организациями труда добровольцев»¹¹⁷.

Для Свердловской области характерны общероссийские проблемы, связанные с поддержкой добровольчества. Постановлением Правительства Свердловской области от 19.02.2014 г. № 100-ПП была одобрена региональная комплексная программа «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Свердловской области в 2014-2016 годах. Целью данной Программы является наиболее полное и эффективное использование

¹¹⁴ Об общественных объединениях / Федеральный закон Российской Федерации № 82-ФЗ от 19 мая 1995 г. (ред. от 20.07.2012). [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/popular/obob/76_7.html.

¹¹⁵ О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений / Федеральный закон Российской Федерации № 98-ФЗ от 28 июня 1995 г. (ред. от 01.07.2011). [Электронный ресурс] URL: <http://www.referent.ru/1/78552>.

¹¹⁶ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций / Федеральный закон Российской Федерации № 40-ФЗ от 5 апреля 2010г. [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99113/.

¹¹⁷ Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика». [Электронный ресурс] URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/1itog.pdf>.

возможностей социально ориентированных НКО в решении задач социального развития Свердловской области за счет наращивания потенциала некоммерческих организаций и обеспечения максимально эффективного его использования¹¹⁸. Заявленная цель, с нашей точки зрения, носит «потребительский» характер и ориентирована на интересы, прежде всего, государственных структур.

Закон Свердловской области от 27 января 2012 г. № 4-ОЗ «О государственной поддержке некоммерческих организаций в Свердловской области» в качестве мер государственной поддержки, предоставляемых некоммерческим организациям, определил «выделение из областного бюджета субсидий, передачу государственного казенного имущества Свердловской области в аренду, установление особенностей определения размера арендной платы за пользование государственным казенным имуществом, передачу такого имущества в безвозмездное пользование, установление особенностей налогообложения»¹¹⁹.

В перечисленных выше федеральных и региональных законах предоставляется значительная государственная поддержка некоммерческим организациям, которая косвенно затрагивает привлекаемых ими добровольцев. При этом использование этих ресурсов некоммерческими организациями для управления волонтерами (привлечения, координации, мотивации и т.д.) достаточно проблематично, специалисты НКО не обучаются таким технологиям, им не оказываются соответствующие консультации, все необходимые компетенции они приобретают самостоятельно методом «проб и ошибок».

Меры стимулирования и поддержки, непосредственно ориентированные на добровольцев, на данный момент в России включают:

– компенсации, которые перечислены в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» и могут предоставляться по согласованию сторон (в пункте 3 ст. 7.1 предусмотрено «возмещение связанных с исполнением договора расходов добровольцев на наем

¹¹⁸ Региональная комплексная программа «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Свердловской области в 2014-2016 годах» / Постановление Правительства Свердловской области от № 100-ПП от 19 февраля 2014 г. / [Электронный ресурс] URL: <http://mkso.ru/data/File/ministerstvo/kompleksnye-plani/PPSO-100-PP-19022014.pdf>.

¹¹⁹ О государственной поддержке некоммерческих организаций в Свердловской области / Закон Свердловской области № 4-ОЗ от 27 января 2012 г. [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW071>.

жилого помещения, проезд до места назначения и обратно, питание, оплату средств индивидуальной защиты, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольцев при осуществлении ими добровольческой деятельности»¹²⁰);

- освобождение сумм указанных компенсаций от налогообложения и обложения страховыми взносами;

- неофициальные льготы и преимущества (право бесплатно посещать мероприятия некоммерческих организаций, в которых трудится волонтер, скидки на их продукцию и услуги, бесплатный доступ к полезным информационным ресурсам, возможность получить определенные навыки и опыт, установить полезные контакты, способствующие трудоустройству и профессиональному развитию).

Однако при этом остается значительным разрыв между числом граждан, заявляющих о потенциальной готовности участвовать в благотворительной и добровольческой деятельности, и числом граждан, реально ведущих такую деятельность, что в Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации ее авторы связывают, в частности, с низким уровнем доверия граждан к благотворительным организациям. Влияние оказывают неразвитость инфраструктуры поддержки добровольческой деятельности и недостаточная эффективность применения налоговых льгот, предоставляемых в связи с добровольческой деятельностью граждан.

Кроме того, поддержка добровольчества носит событийный, а не системный характер. «Сегодня создаются волонтерские центры, поддерживаемые государством, но их создание имеет точечный характер (приурочены к Универсиаде 2013 г. в Казани, к Олимпиаде 2014 г. в Сочи, чемпионату мира по футболу 2018 и т.д.) и курируются соответствующими федеральными органами исполнительной власти. Ситуативно регулируются отдельные направления

¹²⁰ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях / Федеральный закон Российской Федерации № 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. (ред. от 23.12.2010). [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/104232/>.

волонтерства, что является следствием реализации тактики реагирования на возникающие проблемы при отсутствии спланированной стратегии государственной поддержки развития волонтерства в России»¹²¹.

Таким образом, в России в целом и в Свердловской области на данном этапе преобладают формальные меры поддержки, которые также требует некоторых уточнений, например, в вопросах обучения волонтеров, выплаты им компенсаций и ответственности (эти задачи планируется разрешить с помощью принятия закона о волонтерах, проект которого находится в Государственной Думе). Отсутствуют системная работа и комплексные программы поддержки добровольцев, дифференцированные по возрастным группам и мотивам волонтеров, хотя в соответствии с теорией «добровольческих провалов» волонтеры нуждаются в поддержке, при обеспечении которой они способны решать социально значимые задачи в сферах, где государство бездействует. Также отсутствуют действенные шаги к созданию институциональных условий, почвы для развития добровольчества. Текущие шаги и меры, которые предпринимаются государством, воспринимаются представителями некоммерческих организаций и волонтерами как бюрократизация, стремление контролировать их деятельность и привлечение к исполнению функций государства.

В таких условиях трудно говорить о партнерском характере взаимоотношений государства и «третьего сектора». Российская модель институционального регулирования «третьего сектора» и волонтерства как одного из его важнейших элементов скорее представляет собой патерналистскую модель, проявляющуюся в доминировании власти, которая разрешает определенную автономию организаций и добровольцев в обмен на политическую лояльность, обеспечивает поддержку деятельности лояльных организаций (финансирование, льготы и преференции) и добровольческих движений, и в несамостоятельности добровольческих организаций, их зависимости от финансирования со стороны государства.

¹²¹ Певная М.В., Кузьминчук А.А. Оптимизация мер государственной поддержки добровольцев в России: анализ опыта США / Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург: УрФУ, 2013.С.98-101.

Особую актуальность приобретет создание государством институциональных условий, способствующих устойчивому развитию общности волонтеров, не оказывающих давление и не создающих препятствий, оставляющих возможность свободного выбора формата решения проблем и достижения общих целей, а также партнерских взаимоотношений в реализации социально значимых функций.

Проанализируем зарубежный опыт институционального регулирования деятельности общности волонтеров, который представляет теоретический и практический интерес для развития добровольчества в России.

Рассмотрим модели и рамки институционального регулирования волонтерства (управления волонтерами на макроуровне) в таких странах, как США, Китай и Германия. С теоретической точки зрения это позволит нам показать связь между макросоциологическими теориями и микросоциологией, между теорией и эмпирией, описывая существующие практические модели, опираясь на институциональную теорию, теории обмена, стейкхолдеров, человеческого капитала и ресурсной зависимости.

С практической точки зрения рассмотрение моделей регулирования волонтерства в США, Германии и Китае направлено на получение новых знаний в ходе компаративного анализа и выявление путей и способов совершенствования институционального регулирования волонтерства в России, так как модель – это некий новый, искусственно созданный объект, который отражает существенные особенности изучаемого объекта, явления или процесса, репрезентирует его; это система, исследование которой служит средством для получения информации о другой системе.

Изучение особенностей и ключевых позиций институционального регулирования волонтерства в зарубежных странах обусловлено необходимостью совершенствования российских институциональных условий функционирования социальной общности волонтеров, без которых она не может существовать и эффективно развиваться.

В основу сравнительного анализа моделей государственного регулирования волонтеров в США, Германии и Китае были положены критерии, обозначенные

выше. Таким образом, при описании каждой национальной модели мы стремились показать правовые рамки функционирования общности волонтеров; характер поддержки и стимулирования развития добровольчества (осуществляется ли поддержка, кого поощряют и каким образом); специфику взаимодействия государства и общности волонтеров; возможность использования опыта других стран в области регулирования волонтерства в российской действительности (табл. 2).

Различные основания и формы представления данных о развитии волонтерства в указанных странах, а также культурные, исторические особенности и расхождения в этапах становления добровольчества составили определенные трудности для анализа. Однако мы старались придерживаться обозначенных критериев.

Опишем американскую модель институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров. США по праву можно считать государством с высоким уровнем популярности волонтерства среди населения и богатейшим опытом управления волонтерской деятельностью. В США оно играет значимую роль в жизни разных социальных групп, в организационном плане широко распространено и включено в деятельность многочисленных организаций «третьего сектора», встречается практически во всех сферах общественной жизни: социальной, культурной, политической и т.д. Специфичным, характерным только для США направлением волонтерства выступает помощь ветеранам и семьям военных, что, возможно, связано с внешней политикой данного государства. Кроме того, серьезную поддержку с его стороны получает такое направление волонтерской работы, как ликвидация последствий стихийных бедствий, что связано с географическим положением и климатическими условиями.

Регулирование волонтерства на макроуровне в США, Германии и Китае

США	Германия	Китай
1. Нормативно-правовые акты, регулирующие волонтерскую деятельность, и организационные структуры, ответственные за их реализацию		
Главный координирующий орган на национальном уровне: федеральное агентство «Корпорация национальной и муниципальной службы» (The Corporation of National and Community Service (CNCS)). Отделения Корпорации представлены по всей стране. Нормативно-правовые акты определяют понятие «волонтер» в правовом поле, обозначают права волонтеров. Большое внимание в законодательстве уделяется защите волонтеров. На национальном уровне четко определены требования программ поддержки, требования отбора, обязанности, ответственность, отчетность.	Главный координирующий орган на национальном уровне: федеральное министерство по семейным делам, делам пожилых людей, женщин и молодежи. Функционируют крупные сетевые организации по всей стране (Федеральная сеть по гражданской активности, Национальная организация добровольческих агентств и организаций). Нормативно-правовое регулирование в основном относится к страхованию жизни и здоровья волонтеров и льготному налогообложению.	Главный координирующий орган на национальном уровне: Комитет по проблемам духовного управления Коммунистической партии Китая. Сетевые организации, функционирующие по всей стране: 1. Коммунистический союз молодежи (CYL) – самая широкая и сильная сетевая организация. 2. Ассоциация добровольцев Китая. Нормативно-правовая база по добровольчеству создается с 2010 года. С 2001 по 2009 год правовые инициативы касались отдельных видов волонтерства: студенческого, женского, развития сельских территорий, содействия развитию волонтерства. Многие организации не имеют правового статуса.
2. Приоритетные направления волонтерства, курируемые органами власти		
1. Ликвидация последствий стихийных бедствий. 2. Борьба с нищетой. 3. Образование. 4. Охрана окружающей среды. 5. Охрана здоровья. 6. Помощь ветеранам и семьям военных.	1. Спортивное волонтерство. 2. Развитие сельских территорий и деревень. 3. Интеграция мигрантов.	1. Событийное волонтерство. 2. Ликвидация последствий стихийных бедствий, волонтерская служба аварийного реагирования. 3. Экологическое волонтерство. 4. Поддержка уязвимых групп населения (социальное волонтерство).
3. Целевая аудитория государственной поддержки в сфере добровольчества		
1. Молодежь (18-24 года). 2. Старшее поколение (после 50 лет).	1. Молодежь и школьники. 2. Старшее поколение.	1. Молодежь.
4. Государственные программы стимулирования добровольческой активности		
Система дифференцированных программ, грантов и наград (программа AmeriCorps, SeniorCorps, Social Innovation Fund, Volunteer Generation Fund). Программы предполагают пособия, медицинское обеспечение, проживание, форму, питание и т.д. Официальный сайт Корпорации регулярно публикует новости, отчеты о вкладе труда добровольцев, ведется официальный блог, также проводятся мероприятия и акции, популяризирующие добровольчество.	Более 50 инициатив, проектов и программ для групп разных возрастов. Многочисленные мероприятия, акции, награды. Предоставление страховки, льготное налогообложение, компенсация затрат.	Программы в Китае разделяются на блоки: 1) Поддержка в рамках крупных национальных мероприятий. 2) Программы поддержки бедных территорий. 3) Программы поддержки волонтерских групп аварийного реагирования. 4) Корпоративное волонтерства, поддержка волонтеров частным сектором. 5) Международные программы поддержки волонтеров.
5. Характер взаимоотношений государства и общности волонтеров		
Партнерский. «Модель садовника»: органы власти разного уровня принимают нормативные акты, способствующие появлению и развитию независимых общественных организаций, развитию волонтерства и предпринимают конкретные действия по поддержке и развитию.	Патерналистский. Доминирование власти проявляется в несамостоятельности добровольческих организаций, их зависимости от финансирования со стороны государства.	Патерналистский. Доминирование власти обусловлено политическим режимом, господствующим в стране. Государство разрешает определенную автономию организаций и добровольцев в обмен на политическую лояльность.

Институциональные условия функционирования социальной общности волонтеров, проявляющиеся, прежде всего, в правовом регулировании волонтерства в США, представлены многочисленными нормативно-правовыми актами, регулирующими поведение волонтеров, закрепляющими их права, ответственность и направленными, преимущественно, на защиту добровольцев («National and Community Service Trust Act 1990»¹²² (закон национальной и муниципальной службы 1990 г.), «National and Community Service Trust Act 1993»¹²³, The Volunteer Protection Act¹²⁴ (закон о защите волонтеров), Serve America Act¹²⁵ (закон о служении Америке).

Закона, непосредственно регулирующего деятельность всех волонтеров, в США нет. Однако нормативно-правовая база в этой области имеет очень сложную структуру, детально регламентирует деятельность корпораций, комиссий, отдельных организаций по программам и проектам. При этом некоторые исследователи отмечают, что «общий тон волонтерского законодательства в Соединенных Штатах далек от ограничительно-репрессивного»¹²⁶.

Совокупность нормативно-правовых актов, регулирующих волонтерство в США, является результатом исторически сложившейся традиции, экономической и политической ситуации в стране. Отмечалось, что волонтерство находится на стыке социальной, политической, экономической и культурной сфер жизни общества. Развитое гражданское общество, уровень экономического развития выступают благоприятной почвой для развития волонтерства в США.

Необходимо отметить, что США – это единственное из рассмотренных нами государств, где волонтерство курирует отдельное специализированное независимое федеральное агентство (Корпорация национальной и муниципальной службы), а не один из исполнительных органов федеральной власти,

¹²² National and community service act of 1990 (as amended through P.L. 106-170, approved 12-17-99). [Электронный ресурс]. URL: http://www.nationalservice.gov/pdf/cncs_statute.pdf.

¹²³ National and community service trust act of 1993. Public law 103-82 [H.R. 2010] September 21, 1993. [Электронный ресурс] URL: http://www.nationalservice.gov/pdf/cncs_statute_1993.pdf.

¹²⁴ Volunteer protection act of 1997. Public law 105-19—June 18, 1997. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105publ19/pdf/PLAW-105publ19.pdf>.

¹²⁵ The Edward M. Kennedy Serve America Act. Public Law 111-13 [H.R. 1388]. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1388enr/pdf/BILLS-111hr1388enr.pdf>.

¹²⁶ Юдина А. А., Линович М.В., Шарахина Л.В. Международная практика правового регулирования волонтерства // Волонтер. 2012. № 3-4. С.43-53.

совмещающий управление волонтерством со своей основной профильной деятельностью (как это происходит в Германии и Китае)¹²⁷.

В качестве основных достоинств модели правового регулирования волонтерства в США стоит отметить наличие: нормативно-правового акта, разграничивающего полномочия государственных учреждений и добровольческих организаций, определяющего ответственность и защищающего интересы добровольцев; специализированного федерального органа, обеспечивающего координацию, стимулирование, популяризацию добровольчества в стране, учитывая интересы всех сторон (государства, добровольцев, некоммерческих организаций и т.д.).

При постановке вопроса о возможности внедрения предложенных выше преимуществ модели США в России отмечается определенное противоречие. С одной стороны, по нашему мнению, разграничение полномочий государственных учреждений и добровольческих организаций способствовало бы формированию партнерских отношений между государством и «третьим сектором» и эффективному развитию страны, а защита интересов и прав добровольцев, страхование их ответственности является одним из важнейших аспектов в таком направлении волонтерства, как участие в ликвидации последствий стихийных бедствий, где существует прямая угроза жизни и здоровью добровольцев. С другой стороны, создание специализированного федерального органа, обеспечивающего координацию, стимулирование и популяризацию добровольчества в стране, может быть воспринято добровольцами как излишний контролирующий орган, как «раздутие» бюрократии, и расценено как посягательство на свободу деятельности. При этом Общественная палата РФ в Докладе о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2014 г. отмечает необходимость создания Национального ресурсного центра развития

¹²⁷ The Corporation for National and Community Service. [Электронный ресурс] URL: <http://www.nationalservice.gov/about/volunteering/government.asp>.

добровольчества – органа, координирующего добровольчество на федеральном уровне¹²⁸.

Относительно стимулирования добровольчества со стороны американского государства можно сказать, что поддержка волонтерства происходила поэтапно через реализацию тех или иных национальных программ. Однако на каждом этапе развития волонтерской деятельности государство активно вмешивалось и стимулировало это развитие не только на национальном, но и на региональном и местном уровнях.

В США действует система разнообразных программ поддержки и стимулирования (возмещение затрат, налоговые льготы, стипендии, премии, награды), дифференцированных в соответствии с социально-демографическими характеристиками волонтеров и направлениями добровольческой работы. Это является существенной особенностью модели регулирования волонтерства в США. В качестве примеров рассмотрим наиболее распространенные и значимые программы стимулирования добровольчества в Америке.

Законодательством США предусматриваются компенсации добровольцам из государственных средств. Многие штаты позволяют добровольцам, работающим в опасных условиях (в качестве пожарных или помощников правоохранительных органов), получать компенсации. Общие федеральные законы, которые регулируют труд наемных рабочих, могут быть применены правительствами штатов и к добровольцам¹²⁹.

Корпорация национальной и муниципальной службы (CNCS) является сосредоточением всей нормативно-правовой базы, регулирующей различные программы, такие как: «Корпус старшего поколения» (Senior Corps); «Корпус Америки» (AmeriCorps); «Обучение и служба Америке» (Serve America)¹³⁰.

Корпорация ежегодно дает возможность 4 миллионам американцев выполнять самую разнообразную работу, в том числе в рядах 75000 членов Американского

¹²⁸ Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2014 год. М., Общественная палата Российской Федерации, 2014. С.100.

¹²⁹ Solsrud A. Laws on volunteering. [Электронный ресурс] URL: http://www.ehow.com/facts_7586067_laws-volunteering.html/.

¹³⁰ Lenkowsky L., Reingold D. The Future of National Service // Public Administration Review. Part I: 2020: The Good, the Bad, and the Ugly, 2010. P.114-120.

Корпуса, 492000 волонтеров «Старшего» Корпуса, 1,1 млн. учащихся – в программе «Учись и служи Америке»¹³¹.

Граждане, желающие стать членами Американского Корпуса, подают заявку через веб-сайт CNCS. Они могут выбрать из списка грантополучателей AmeriCorps организации, в которых они хотели бы служить. Организации же, в свою очередь, могут принять или отклонить заявителей. Помимо американского гражданства (или постоянного проживания на территории США) и минимального возраста (17 лет) не существует никаких других критериев отбора, однако конкретные программы могут выдвигать свои требования, например, к образованию, квалификации¹³².

В апреле 2009 г. Президент США Барак Обама ввел в действие Закон о служении Америке (Edward M. Kennedy Serve America Act), подтверждающий и расширяющий национальные волонтерские программы, проводимые Корпорацией национальной и муниципальной службы (CNCS).

Однако возникает вопрос о необходимости такого масштабного государственного вмешательства и расширения влияния государства на развитие волонтерской деятельности. Некоторые критики считают, что это является угрозой для американской традиции добровольчества. Оплата труда участников программ уменьшает стимулы и желание других добровольцев решать те же задачи без компенсаций. Кроме того, они считают, что это дает правительству возможность влиять на деятельность гражданских групп, возможно, для политических целей, позволяя выборочно назначать членов некоторых организаций.

Другие исследователи, напротив, утверждают, что программы стимулирования являются ценным инструментом поддержки усилий некоммерческих организаций. Привлекаемые к участию в программах люди могут затрачивать больше времени на работу в некоммерческих организациях,

¹³¹ The Serve America Act expands national and community service organizations / the U.S. Department of State. [Электронный ресурс] URL: http://iipdigital.usembassy.gov/st/english/article/2009/04/200904221313581_cjsamoht0.8387567.html#axzz2HNXFr3RA.

¹³² Lenkowsky L., Reingold D. The Future of National Service // Public Administration Review. Part I: 2020: The Good, the Bad, and the Ugly, 2010. P.114-120.

чем обычные (неоплачиваемые) добровольцы. Сторонники программ стимулирования также утверждают, что опыт участия в таких программах усиливает приверженность молодых людей к общественным работам, что способствует укреплению американской добровольческой традиции.

Рассмотрим немецкую модель институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров. Институциональные условия функционирования социальной общности волонтеров в Германии представлены развитой сетью федеральных министерств, федеральных агентств и сетевых организаций, курирующих многочисленные проекты, инициативы и мероприятия.

Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность социальной общности волонтеров в Германии, связаны со страхованием и налогообложением. Специфического правового статуса добровольцев «в целом» в Германии не существует; волонтеры должны действовать по общим правовым условиям, которые частично регулируют общественную работу с целью защиты добровольцев. Несмотря на то, что отношения между волонтерами и принимающими организациями не считаются отношениями занятости, они рассматриваются как эквивалент занятости в соответствии с нормами публичного права. Как следствие, соответствующие правила защиты работника применяются и для волонтеров. Некоторые добровольцы получают страховку здоровья от несчастных случаев, от безработицы и т.д.

Институциональное регулирование волонтерства на федеральном уровне осуществляет федеральное министерство по семейным делам, делам пожилых людей, женщин и молодежи. С 1999 г. специальный отдел в министерстве отвечает за волонтерство на национальном уровне¹³³. Главная цель Министерства заключается в систематизации и координации усилий различных органов власти для обеспечения эффективной и непрерывной реализации различных инициатив и программ.

Кроме того, несколько различных сетевых (зонтичных) организаций способствуют развитию добровольчества и содействуют сотрудничеству и обмену

¹³³ Study on Volunteering in the European Union Country Report Germany, 2009. P.18-36.

информацией, в том числе «Федеральная сеть по гражданской активности» (BBE Network) и «Национальная организация добровольческих агентств и организаций» (BAGFA).

«Федеральная сеть по гражданской активности» (BBE) объединяет огромное количество различных акторов: любой, кто работает в качестве волонтера или оказывает поддержку добровольчеству, может стать членом данной организации. BBE является относительно новой сетевой организацией и не получает государственного финансирования, помимо финансирования ее центрального координирующего офиса.

Большинство немецких добровольческих агентств объединены в «Национальной организации добровольческих агентств и организаций» (BAGFA). BAGFA была основана в 1999 г. и является форумом для местных и региональных волонтерских центров или добровольческих агентств. BAGFA создает основу для взаимодействия организаций-членов, включающую многочисленные семинары и дискуссионные группы. Основная задача сети BAGFA заключается в поддержке волонтерских центров и распространении их по всей Германии путем содействия преемственности добровольческого труда, а также в разработке стандарта для волонтерства. В этих целях она организует информационные каналы, предоставляет консультации и высказывает профессиональное мнение в публичном дискурсе.

Среди достоинств институционального регулирования волонтерства в Германии стоит отметить: особое внимание к проблеме страхования жизни и здоровья добровольцев; наличие федеральной сети (зонтичной организации) по гражданской активности, объединяющей различных акторов и осуществляющей их взаимодействие. Указанные преимущества немецкой модели могут быть внедрены в России. Создание национальной зонтичной организации по развитию добровольчества в России уже обсуждается в Общественной палате РФ. Как отмечалось выше, страхование жизни и здоровья для некоторых направлений добровольчества должно быть обязательным. Льготное налогообложение может стимулировать население принимать участие в добровольческой деятельности и

осуществлять пожертвования на деятельность организаций «третьего сектора», что позволит НКО получить большую независимость и потенциал развития.

В качестве недостатков модели регулирования добровольчества в Германии необходимо отметить: отсутствие четкой координации усилий всех федеральных министерств, разобщенность управления разными аспектами волонтерства среди исполнительных органов государственной власти; трудности с устойчивым финансированием некоммерческих организаций (снижение максимальной продолжительности семейных пособий, введение платы за обучение в некоторых федеральных землях, что оказывает негативное влияние на добровольческую активность). Стейкхолдеры полагают, что устойчивое финансирование является ключевым фактором для разработки стратегических долгосрочных проектов и сохранения персонала. Проблема состоит в том, что большинство добровольческих центров зависит от государственных субсидий, которые ограничены определенным сроком (2-3 года). В связи с тем, что финансирование не является устойчивым, трудно осуществлять инвестиции в проекты и инфраструктуру. Можно говорить о зависимости некоммерческих организаций от государственного обеспечения, об их несамостоятельности, что противоречит пониманию «третьего сектора» как «противовеса» государству, как независимого актора в структуре общественных отношений и говорит о патерналистском характере взаимоотношений государства и «третьего сектора».

«Добровольческая недостаточность» (неспособность генерировать достаточно ресурсов для обеспечения решения проблемы и удовлетворения потребностей) характерна и для России. Если в некоммерческой сфере США традиционно доминируют собственные и привлеченные источники финансирования, то в России важным источником финансирования выступают государственные субсидии¹³⁴. Российское население и бизнес не готовы регулярно вносить пожертвования на деятельность «третьего сектора», что во многом объясняется отсутствием традиций благотворительности, соответствующих знаний и навыков

¹³⁴ Юдина А. А., Линович М.В., Шарахина Л.В. Международная практика правового регулирования волонтерства // Волонтер. 2012. № 3-4. С.43-53.

по фандрайзингу у работников НКО, неблагоприятной экономической ситуацией, а также низким уровнем доверия населения по стране в целом и к «третьему сектору» в частности. По данным мониторинга состояния гражданского общества, проведенного ГУ–ВШЭ, с утверждением «большинству людей можно доверять» в России в 2007–2009 годах согласились лишь 18% опрошенных. Согласно данным мирового проекта World Value Survey, 27,8% россиян считают, что большинству людей можно доверять, аналогичный показатель в Германии составляет 44,6%, в США – 34,8%, в Китае – 60,3%¹³⁵.

Среди специфических направлений волонтерской работы, которые поддерживаются немецким государством, необходимо отметить привлечение добровольцев к содействию интеграции мигрантов. Данная проблема является одной из наиболее острых для государства и требует дополнительных ресурсов для ее решения, источником которых могут стать волонтеры. Добровольчество выступает в качестве инструмента для обеспечения социальной сплоченности в контексте демографических изменений путем мобилизации молодых людей к решению общественных проблем и использованию опыта и знаний старшего поколения.

В Германии, также как и в США, ведется активная работа по стимулированию добровольческой активности (программы поддержки, награды, мероприятия, налоговые льготы, информационная работа и т.д.). Федеральное министерство по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи насчитывает более 50 различных инициатив, проектов и программ, связанных с добровольчеством («Год добровольческой социальной службы», проект «Волонтерство для всех», проект «Инициатива для меня, для нас, для всех», «Неделя гражданской активности», «День волонтера», «Социальный день» и др.). Рассмотрим наиболее значимую из них.

¹³⁵ World Values Survey Wave 6: 2010-2014. Online Data Analysis. [Электронный ресурс] URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp>.

Гражданская инициатива «Вместе – друг к другу» является центральным документом для волонтерских проектов, координируемых федеральным министерством. Инициатива включает различные программы и фокусируется на:

- обеспечении ясной и структурированной информации, относящейся к волонтерству, представлении ее на интернет-портале;
- продвижении и содействии развитию 500 разнопоколенных (мультипоколенных) волонтерских центров и 250 центров для пожилых людей, предоставляющих возможность взаимодействия людям разных поколений;
- содействии вовлечению представителей бизнес-сообщества, частного сектора в волонтерство, созданию информационных платформ, площадок, способствующих этому;
- содействии созданию общественных объединений, а также сетей таких объединений; обмену лучшим опытом среди данных объединений; создании и функционировании, по крайней мере, одного такого объединения в каждом муниципалитете по всей стране;
- расширении сферы участия в добровольчестве молодежи путем поощрения молодых людей (в частности, социально незащищенных и тех, кто являются мигрантами); привлечении их к участию в добровольческой деятельности.

Кроме того, в Германии предусмотрено множество различных наград для стимулирования волонтерства и вовлечения большего количества участников (для молодежи, детей, добровольческих организаций, в сфере спорта, для развития деревень и сельских территорий).

В каждом из регионов Германии есть свои специфические проекты, программы, мероприятия и награды. В некоторых регионах предусмотрены сертификаты добровольцев, карты волонтеров, предоставляющие регулярно активным волонтерам некоторые привилегии (бесплатный вход в музеи, библиотеки, кинотеатры и т.д.).

Федеральное правительство оказывает материальную поддержку добровольчеству, например, путем предоставления конкретных мер налоговой помощи или финансируемой государством страховки. Схемы поддержки

варьируются между различными программами. И федеральные, и региональные органы власти ввели в действие различные меры по возмещению правительством добровольцам расходов, связанных с их участием в волонтерстве. К таким расходам наиболее часто относят транспортные, расходы на топливо и др. Правила возмещения расходов и обложения налогами регулируются специфическими параметрами каждой программы¹³⁶. Данная мера стимулирования предусмотрена и российским законодательством.

Рассмотрев американскую и немецкую модели, опишем институциональное регулирование деятельности социальной общности волонтеров в Китае. Об институциональном регулировании добровольчества в Китае можно говорить, начиная с 2001 г., когда государство и местные власти начали проводить политику содействия добровольчеству через правовое регулирование, администрирование и поддержку.

Ключевыми органами государственной власти по вопросам волонтерства в Китае являются: Комитет по проблемам духовного управления, Министерство гражданских дел и Коммунистический союз молодежи Китая. Кроме того, регулирование волонтеров осуществляется через управляемые правительством неправительственные организации (GONGO – Ассоциация молодых добровольцев Китая, Китайская ассоциация социальных работников, Всекитайская Женская Федерация, Китайский Красный Крест, Китайская Благотворительная Федерация, Китайская федерация труда).

Национальная система волонтерства в Китае – это сложная, комплексная система интеграции и координации между партийными комитетами, государственной молодежной лигой, молодежной ассоциацией волонтеров, общественными и социальными организациями, некоммерческими организациями, благотворительностью и бизнес-сообществом на национальном и местном уровнях.

Система добровольной службы Коммунистического союза молодежи (CYL) остается самой широкой и сильной мобилизационной сетью, которая выстроила

¹³⁶ Study on Volunteering in the European Union Country Report Germany, 2009. С.24-29.

эффективный механизм с точки зрения информирования, найма, мобилизации, подготовки, управления, оценки работы волонтеров и фандрайзинга. Деятельность данной сети стала важным фактором институционализации волонтерства в Китае. CYL имеет комитеты во всех провинциях, автономных районах и муниципалитетах, вплоть до уровня поселка¹³⁷.

На национальном уровне в 2011 г. был создан новый координирующий орган – Ассоциация добровольцев Китая (CVA), что стало важной вехой в организационной структуре китайского волонтерского сектора. Являясь зонтичной организацией, CVA состоит из волонтеров и организаций, которые уделяют пристальное внимание проблемам добровольчества. CVA находится под оперативным управлением Министерства гражданских дел и координирует добровольчество на национальном уровне, обеспечивая управление ресурсами государства, реализацию соответствующих законов, правил и политики, проведение исследований в области разработки дальнейших рекомендаций по вопросам защиты прав добровольца. Соответствующими государственными органами утверждено право CVA вести надзорную деятельность и оказывать поддержку волонтерам и добровольческим организациям путем награждения, поощрения.

Несмотря на достаточно разветвленную сеть органов, содействующих развитию добровольчества, остаются пробелы в правовом регулировании волонтерства и координации усилий различных органов государственного управления.

Одной из самых примечательных особенностей добровольчества в Китае является то, что оно развивается в условиях тесного сотрудничества между правительством и добровольческими организациями. Государство изменяет характер отношений: от первоначального преобладания политического и экономического руководства к предоставлению государственных услуг, от первоначальной государственной централизации к сотрудничеству между государством, обществом и бизнесом. Постепенно патерналистский характер

¹³⁷ State of volunteerism in China. Engaging People through Ideas, Innovation and Inspiration. 2011. С.9-22.

взаимоотношений государства и «третьего сектора» трансформируется в партнерский.

При этом хотелось бы подчеркнуть, что волонтерство как социальный феномен играет важную роль в политической, экономической, культурной и социальной сферах жизни общества. Применительно к Китаю следует отметить роль волонтерства в социальной и экономической сферах («заполнение провалов государства» без материальных вложений), транслирующую древнюю национальную культуру и традицию данной страны. Однако в политической сфере трудно говорить о независимости «третьего сектора» и добровольчества как одного из ключевых его элементов в связи с политической системой и режимом данного государства. Скорее следует сказать о волонтерстве как одном из государственных «инструментов» решения социальных вопросов и проблем.

В качестве основного достоинства китайской модели стоит отметить наличие федеральной сети добровольцев Китая, обладающей значительными правами и возможностями развития волонтерства. Подобные сетевые центры создавались в России в рамках подготовки к Универсиаде и Олимпийским играм, что послужило толчком к формированию региональных центров волонтерства на базе высших учебных заведений (например, волонтерский центр Свердловской области – «Волонтеры Урала»). Однако федеральная разветвленная сеть, система центров развития добровольчества в России отсутствует. Основным недостатком модели государственного регулирования добровольчества в Китае являются пробелы в правовом поле (отсутствие нормативно-правовых актов, защищающих интересы добровольцев, обеспечивающих страхование их жизни и здоровья), что характерно и для российской действительности.

Рассмотрим программы стимулирования волонтерства в Китае. Добровольческие программы и мероприятия могут быть классифицированы следующим образом: участие в масштабных мероприятиях (Олимпийские игры, ЕХРО); снижение уровня бедности; поддержка уязвимых групп населения, в том числе помощь молодым, инвалидам, престарелым и бедным, а также охрана

окружающей среды; волонтерская аварийная служба реагирования; частный сектор и корпоративное волонтерство; международное волонтерство.

В Китае отсутствуют системные программы поддержки и стимулирования, разрабатываемые программы носят событийный, ситуативный характер, провоцируются крупными национальными мероприятиями (EXPO, Олимпийские игры и т.д.), трагедиями, стихийными бедствиями (землетрясения). Рассмотрим некоторые из них.

Организация и проведение Олимпийских и Паралимпийских игр (Пекин, 2008), а также Международной выставки EXPO (Шанхай, 2010) послужили толчком к развитию добровольчества в Китае, так как были созданы центры набора и отбора волонтеров, механизмы обучения и управления добровольцами. Данные мероприятия создали основания для разработки и функционирования долгосрочных программ добровольчества на регулярной основе в Китае.

Землетрясение в Вэньчуань в 2008 г. спровоцировало развитие волонтерских программ и проектов, связанных с реагированием и ликвидацией последствий стихийных бедствий и катастроф.

Коммунистический союз молодежи инициировал программу «На запад» (западные провинции Китая считаются наиболее бедными регионами в стране), которая к 2009 г. насчитывала 100000 выпускников в качестве добровольцев в сфере образования, здравоохранения, сельского хозяйства и культурного развития. Волонтеры получают небольшую стипендию и льготы при поступлении на государственную службу и на вступительных экзаменах в аспирантуру.

Современная система волонтерства в Китае сформирована под существенным влиянием европейской практики и опыта США. В результате внутренних реформ и открытости внешнему миру, ориентации на международное сотрудничество Китай перенял опыт зарубежных стран. Международное партнерство и сотрудничество (с Японией, США, Австралией, Кореей) рассматривается в качестве одного из ключевых способов решения проблем управления, обучения, регулирования и наращивания потенциала китайских добровольческих организаций. Для реализации международных программ добровольчества

ключевыми организациями выступают Китайский международный центр экономического и технического обмена и Китайская ассоциация сотрудничества неправительственных организаций при Министерстве торговли.

Однако в Китае сталкиваются с проблемами, схожими с российскими. К проблемам в Китае относят: отсутствие общественного восприятия добровольцев; потребность в более надежной, разнообразной структуре добровольчества, способной реагировать на воздействия стремительного развития китайского общества; отсутствие четкого регулирования различных видов добровольчества; отсутствие систематических методов управления волонтерами; недостатки системы подготовки, обучения волонтеров; необходимость снижения в значительной степени роли государства с целью формирования устойчивого добровольчества, которое не зависит от крупных общественных государственных мероприятий; нехватка ресурсов (финансовых, интеллектуальных), институциональной поддержки; потребность в правовом оформлении и развитии системы регистрации волонтеров¹³⁸.

Исходя из сравнительного анализа американской, немецкой и китайской моделей институционального регулирования добровольчества, можно выделить в качестве рекомендаций для нашей страны необходимость:

1) разработки нормативно-правовых актов, защищающих ответственность волонтеров, обеспечивающих страхование жизни и здоровья добровольцев (федеральное законодательство, определяющее понятия добровольчества и регламентирующее обязательства со стороны добровольцев и государства, пока остается недостаточным);

2) координации добровольческих организаций и волонтеров на федеральном уровне (орган исполнительной власти, федеральное агентство или федеральная сеть и т.д.);

3) создания реально действующего Интернет-портала как основного источника информации о потребностях в волонтерской деятельности по всей территории России (базы данных);

¹³⁸ State of volunteerism in China. Engaging People through Ideas, Innovation and Inspiration. 2011. С.32-33.

4) четкого определения последовательности действий для гражданина, желающего стать волонтером и быть полезным своему обществу (размещение информации на интернет-портале, размещение соответствующей формы заявки);

5) четкого определения последовательности действий для некоммерческих организаций, желающих разместить заявку о потребности в волонтерах, их характеристиках и условиях участия (также размещение на интернет-портале);

6) измерения результатов добровольческой деятельности, вклада волонтеров, ведения статистики и предоставления ежегодных отчетов;

7) выделения приоритетных направлений, наиболее остро нуждающихся в привлечении волонтерской деятельности, регулирования привлечения добровольцев в проблемные сферы;

8) организации и финансирования общероссийской поддержки и развития добровольческой деятельности:

- обучающих, инструктирующих программ;
- стипендиальных (стимулирующих) программ (возмещение затрат на обучение волонтерской деятельности, выплата ежемесячных стипендий);
- программ, популяризирующих добровольческую деятельность (среди школьников, подростков);
- программ поддержки добровольческой деятельности старшего поколения.

* * *

В главе рассматривалось институциональное регулирование деятельности общности волонтеров в рамках субъект-объектной модели взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с волонтерами путем реализации стратегической, регулятивной, стимулирующей, организационно-координирующей и информационной функций с учетом специфических характеристик общности волонтеров как объекта управления. Было показано, что основной целью институционального регулирования общности волонтеров является создание благоприятных институциональных условий, способствующих ее развитию.

В результате анализа институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров в России выделен ряд проблем, требующих своего решения: отсутствие на всех уровнях управления необходимых нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность добровольцев, закрепляющих их права, обязанности, ответственность и обеспечивающих защиту их интересов, прав, жизни и здоровья; избирательная поддержка некоторых выгодных и необходимых государству направлений добровольчества; отсутствие комплексных программ поддержки добровольцев, дифференцированных по возрастным группам и мотивам волонтерской деятельности.

Российская модель институционального регулирования волонтерства определяется как патерналистская, проявляющаяся в доминировании власти, которая разрешает определенную автономию организаций и добровольцев в обмен на политическую лояльность, и в несамостоятельности добровольческих организаций, их зависимости от финансирования со стороны государства.

Модели институционального регулирования деятельности общности волонтеров в Германии и Китае также являются патерналистскими. Однако доминирование власти в этих странах обусловлено разными причинами: в Германии – финансовыми, в Китае – политическими. Модель, реализуемая в США, определяется как партнерская («модель садовника») – органы власти разного уровня принимают правовые акты, поддерживающие и способствующие развитию волонтерства.

На основе компаративного анализа отечественного и зарубежного опыта в работе в качестве путей совершенствования институционального регулирования волонтерства в России доказывается необходимость: 1) разработки нормативно-правовых актов, защищающих ответственность волонтеров, обеспечивающих страхование их жизни и здоровья; 2) четкого определения последовательности действий для гражданина, желающего стать волонтером; 3) четкого определения последовательности действий для некоммерческих организаций, желающих разместить заявку о потребности в волонтерах; 4) измерения результатов добровольческой деятельности, вклада волонтеров, ведения статистики и

предоставления ежегодных отчетов; 5) выделения приоритетных направлений, наиболее остро нуждающихся в привлечении волонтеров; 6) организации и финансирования общероссийской поддержки и развития добровольческой деятельности: обучающих, инструктирующих программ; стипендиальных (стимулирующих) программ (возмещение затрат на обучение волонтерской деятельности, выплата ежемесячных стипендий); программ, популяризирующих добровольческую деятельность среди школьников; программ поддержки добровольческой деятельности старшего поколения.

В следующей главе оценивается целесообразность внедрения выявленных рекомендаций, определяются проблемы управления общностью волонтеров и пути совершенствования институциональных условий ее деятельности в регионе, основываясь на результатах теоретического анализа, специфике социологического подхода и эмпирическом исследовании.

2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ (по материалам регионального исследования)

2.1. Региональные особенности социальной общности волонтеров как объекта институционального регулирования

Социальная общность волонтеров выступает в качестве мощного мобилизационного ресурса общества, некоммерческого сектора, а также структур власти государственного, регионального и муниципального уровней, стремящихся использовать ее для решения различных проблем, в том числе для заполнения «провалов» собственной деятельности. С учетом этого некоммерческие организации, органы государственной власти и местного самоуправления осуществляют управление данной общностью, регулируют ее деятельность (создавая правовые рамки и организационные условия), координируют, стимулируют, контролируют и т.д.

Как отмечалось в первой главе, управление волонтерами реализуется на трех уровнях (макро-, мезо- и микроуровне), исходя из критериев масштаба и степени формализации управленческой деятельности. Лишь в рамках микроуровня (уровня самоорганизации стихийных волонтерских практик) волонтеры выступают в качестве объекта и субъекта управления. На других уровнях волонтеры являются объектом управления, на который направлены действия организаций и органов государственной и муниципальной власти.

Однако общность волонтеров как объект управления имеет специфические черты (факторы), которые необходимо учитывать. Среди характеристик социальной общности волонтеров, несвойственных традиционному управлению в коммерческих и государственных организациях, необходимо, прежде всего, отметить безвозмездность труда и отсутствие, как правило, формального закрепления добровольцев за конкретной организацией (отсутствие договора, контракта, определяющего соответствующие права и обязанности сторон), исходя

из сущности феномена добровольчества. В последнее время волонтерство приобретает в России массовый характер (связано с масштабными спортивными событиями), добровольцы активно взаимодействуют с некоммерческими, коммерческими и государственными организациями, что порождает отношения формального характера. Так, с волонтерами Олимпийских игр и Паралимпийских игр в Сочи в 2014 г. заключался гражданско-правовой договор без предоставления им денежного возмещения. Однако для других направлений добровольческой деятельности формальное закрепление отношений волонтеров с конкретными организациями и благополучателями характерно в меньшей степени и не в таких масштабах, хотя правовые условия для этого созданы и предусмотрены ст. 7.1 Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Чаще всего добровольцы не связаны правовыми отношениями и не имеют обязательств перед конкретной организацией, в связи с этим особенно остро стоит задача привлечения и удержания добровольцев в организации, а также обеспечения ответственного исполнения ими своих функций на должном уровне. При этом важно обеспечить независимость членов волонтерской общности и не ограничивать их свободу действий. В отношении добровольцев не приемлемо директивное, авторитарное управление. С этой точки зрения развитию добровольчества может способствовать только создание благоприятной среды. Поэтому для эффективного управления волонтерами особенно важно учитывать их специфические общностные характеристики.

Хотелось бы особо подчеркнуть, что общность волонтеров не рассматривается как объект исключительно государственного регулирования. В работе не ставится цель поиска потенциальных путей для манипуляции волонтерами на разных уровнях управления. Общность волонтеров рассматривается как фактор общественного развития и ресурс социального управления, базовым принципом которого является эффективное взаимодействие, основанное на согласованности интересов всех участников.

Добровольцы объективно имеют определенные физические возможности, знания, умения, навыки для того, чтобы оказывать помощь другим людям. Наряду с этим им присущи субъективные характеристики, связанные с их жизненными планами, мотивацией и ценностными ориентациями. Все это определяет сложную внутреннюю структуру волонтерской общности, о которой говорилось в первой главе и которую необходимо учитывать в процессе управления.

Таким образом, с нашей точки зрения, актуализируется необходимость в исследовании специфических характеристик общности волонтеров (объективных и субъективных, качественных и количественных).

Основываясь на результатах опроса волонтеров Свердловской области (N=1208, 2014; инструментарий представлен в Приложении А), сопоставляя их с данными всероссийских опросов общественного мнения, региональных социологических исследований добровольчества, рассмотрим ключевые количественные и качественные характеристики общности волонтеров, которые определяют характер ее институционального регулирования.

К количественным характеристикам общности волонтеров отнесены половозрастная структура, уровень образования, направления добровольческой активности, опыт участия в деятельности некоммерческих организаций и регулярность волонтерской работы.

Выделяя качественные признаки общности волонтеров, вызывающие интерес с позиции социологии управления, мы ориентировались на анализ типичных черт добровольцев, проявляющихся во взаимодействиях внутри общности и с другими социальными структурами (общностями, организациями, институтами).

В связи с этим к качественным характеристикам общности волонтеров, исходя из предметного поля социологии управления, отнесены следующие черты добровольцев: описывающие внутреннюю среду общности (идентификация с общностью, планы относительно добровольческой деятельности, мотивация); характеризующие внешнюю среду функционирования общности (взаимодействие с государством и некоммерческими организациями, а также барьеры,

препятствующие развитию добровольчества, и стимулы к добровольческой деятельности).

При этом считаем целесообразным расширить предметное поле социологии управления за счет анализа такой качественной характеристики общности волонтеров, как темпоральные стратегии их поведения, особенно перспективной в текущих условиях нелинейной динамики социального времени.

Необходимо отметить, что выделенные признаки достаточно проблематично четко и однозначно разделить на объективные и субъективные, количественные и качественные. Чаще всего они предстают перед нами в единстве объективного и субъективного, количественного и качественного, в чем и заключается специфика социологического подхода к анализу социальных феноменов и что особенно интересно и значимо для нас с позиции социологии управления.

Анализируя количественные и качественные черты общности волонтеров, выявим ключевые вопросы, требующие соответствующих управленческих решений.

Рассмотрим количественные признаки социальной общности волонтеров.

В России официальная статистика по волонтерству среди всех возрастных групп населения отсутствует. Модель выборочной совокупности волонтеров региона построена в соответствии с результатами данных всероссийского опроса «ФОМнибус» Фонда «Общественное мнение» и учитывает такие критерии генеральной совокупности, как пол, возраст, опыт работы в некоммерческих организациях. В выборку включены 56% женщин и 44% мужчин. Удельный вес респондентов в возрасте от 18 до 30 лет составляет 31,5%, от 31 до 45 лет – 30,3%, от 46 до 60 лет – 27,5%, старше 61 года – 13,7%. Высшее образование имеют 57% участников опроса, неполное высшее – 19%, среднее профессиональное – 16%, среднее общее – 8%. Объем выборочной совокупности составил 1208 респондентов. Он был рассчитан методом случайного бесповторного отбора, исходя из официальных данных органов статистики о численности населения Свердловской области в возрасте от 18 лет и старше и результатов всероссийского

исследования формального и неформального добровольчества¹³⁹ (ошибка выборки не превышает 3%).

С точки зрения социологии управления, нами были выявлены следующие количественные характеристики общности волонтеров, которые необходимо учитывать при управлении и которые требуют соответствующего управленческого решения.

1. Гендерная диспропорция.

Одной из важных характеристик любой социальной общности является ее гендерная структура. Среди принявших участие в исследовании волонтеров 63,5% – женщины, соответственно, доля мужчин составляет 36,5%. Наличие обозначенной диспропорции в волонтерской общности подтверждается и результатами исследования ФОМ «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации», где в качестве одной из проблем волонтерского движения называется «подбор и нехватка мужчин-волонтеров»¹⁴⁰.

Мужчины-волонтеры занимаются добровольчеством реже, чем женщины, делают это нерегулярно (время от времени). 52% респондентов-мужчин принимали участие в волонтерских работах всего 1 раз (табл. 3). 34% из них не планируют продолжать занятия волонтерством (среди женщин аналогичный показатель равен 21%).

Таблица 3

Волонтеры о регулярности добровольческой деятельности
(в зависимости от пола, % от ответивших)

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Участвовал(а) 1 раз	51,6	27,6
2-5 раз в год и чаще	35,3	51,7
Не реже двух раз в месяц	13,1	20,7
Итого:	100,0	100,0

¹³⁹ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. 280 с.

¹⁴⁰ Там же. С.205.

Рассматриваемая проблема обусловлена причинами ресурсного и эмоционального характера.

Ресурсный аспект включает временной и материальный критерии. Базовыми ресурсами любого человека являются время и деньги. Два этих параметра тесно взаимосвязаны. Большую часть своего временного бюджета в ущерб временным затратам на другие виды деятельности, как правило, люди тратят на пополнение доходной части экономического бюджета.

В своем исследовании московских добровольцев П.В. Шевченко охарактеризовал волонтерство как «модус жизни»¹⁴¹, отметив время в качестве значимого ресурса добровольца и общности в целом.

Помимо желания, участие в волонтерской деятельности требует вложения ресурсов, траты времени и денег. Сами добровольцы считают, что основным ограничением в осуществлении регулярной волонтерской работы выступает именно нехватка свободного времени или его отсутствие. В случае, когда волонтерство тесно переплетается с профессиональной деятельностью, рабочее время пересекается с временем для отдыха и не имеет четких границ, добровольчество может рассматриваться как часть образа жизни. Так устанавливается тесная взаимосвязь между разными видами деятельности и временем (рабочим и свободным), проявляется феномен их взаимопроникновения.

Нехватка времени у мужчин, обусловленная необходимостью экономического обеспечения семьи, респондентами чаще всего отмечается в качестве причины гендерной диспропорции. Чаще, чем женщины, мужчины отмечают, что им в жизни не хватает ни времени, ни денег (табл. 4).

¹⁴¹ Шевченко П.В. Социальная роль московского волонтерства // Социологические исследования. 2013. № 8. С.63.

Оценка волонтерами собственных временных и материальных ресурсов
(в зависимости от пола, % от ответивших)

Варианты ответа	Мужчины	Женщины
Не хватает времени	30,1	26,2
Не хватает ни времени, ни денег	30,1	22,8
Не хватает денег	17,6	19,0
Хватает и времени, и денег	12,4	16,7
Затрудняюсь ответить	9,8	15,3
Итого:	100,0	100,0

Среди барьеров в осуществлении добровольческой деятельности также чаще, чем женщины, мужчины отмечают низкий уровень жизни (24,5 % среди мужчин, 20,6 % среди женщин) и нехватку времени (22,5 % среди мужчин, 19,8% среди женщин), тем самым подтверждая приоритетность временных затрат на экономическую деятельность, обеспечение и повышение материального благосостояния, а не на добровольчество.

Существенное значение приобретает эмоциональный аспект. Он связан с оценкой душевного состояния и настроения волонтеров до и после добровольческой работы. В качестве причины гендерной диспропорции в исследовании ФОМ «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации» отмечается, что «мужчины чаще отдают приоритет личным интересам, а также имеют неразвитое чувство сопереживания, т.е. эмоционально менее предрасположены к волонтерской работе»¹⁴².

Несмотря на то, что каждому второму опрошенному мужчине добровольческая деятельность приносит удовлетворение, они чаще, чем женщины, испытывают усталость после волонтерской работы и реже оптимизм, интерес к жизни (табл. 5).

¹⁴² Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.205.

Волонтеры об эмоциональных аспектах добровольческой работы
(в зависимости от пола, % от ответивших)

Что ощущает волонтер?	Мужчины	Женщины
Удовлетворенность	50,0	52,4
Радость	37,5	41,5
Оптимизм	36,2	47,8
Доброжелательность	30,9	30,6
Интерес к жизни	26,9	41,8
Гордость	26,3	28,3
Спокойствие	21,7	23,4
Усталость	15,1	11,3
Сочувствие	13,8	14,7
Сожаление	5,3	4,5
Печаль	2,6	2,6
Уныние	1,9	0,4
Растерянность	1,9	0,4
Раздражение	1,3	1,1
Тревогу	1,3	1,8
Ничего не ощущает	0,7	0,4
Злость	0,0	0,4
Безразличие	0,0	1,5
Итого:	273,4*	304,9*

*сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Усталость после добровольческой работы может также являться причиной того, что мужчины в качестве барьера для волонтерства чаще, чем женщины, отмечают лень (41,1 % респондентов среди мужчин, 35,7 % среди женщин).

Таким образом, с управленческой точки зрения необходимо обратить внимание на привлечение к добровольческой деятельности мужчин путем разработки и популяризации специальных программ, ориентированных на их экономические потребности, например, программ корпоративного волонтерства в рабочее время.

2. Асимметрия в структуре социальной общности волонтеров по направлениям деятельности.

Социальная общность волонтеров имеет сложную структуру, которая включает в себя разные подобщности добровольцев, занимающихся различными видами волонтерской деятельности.

В ходе исследования была выявлена проблема асимметричности структуры волонтерской общности по направлениям деятельности. Волонтеры чаще всего помогают нуждающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (60%). Среди добровольцев Свердловской области второе место по популярности (52%) занимает событийное волонтерство – помощь в организации и проведении мероприятий различного характера (культурно-досуговых, спортивных, научных и др.). Обозначенная асимметричность обусловлена двумя причинами. Во-первых, рассмотренные направления имеют значительную государственную поддержку и освещаются в средствах массовой информации и Интернете (сообщения о наборе волонтеров к определенным мероприятиям). Во-вторых, они представляют интерес для некоммерческих организаций в вопросах привлечения потенциальных спонсоров и получения государственного финансирования на конкурсной основе в форме грантов.

28% респондентов оказывают профессиональную помощь (бухгалтерскую, юридическую, фандрайзинг, работа с документами), 18% задействованы в экологических проектах и помогают бездомным животным, 15% добровольцев помогают в организации политических акций и выборных кампаниях, 11% охраняют общественный порядок. Каждый вид деятельности имеет специфические черты (требует соответствующих профессиональных навыков, обучения, имеет свои ограничения и т.д.), которые необходимо учитывать при управлении.

Среди респондентов в возрасте от 18 до 30 лет 66% помогали в организации и проведении мероприятий (спортивных, культурных, научных и др.). Полученные результаты отличаются от данных ВЦИОМ, где в качестве наиболее популярного среди молодых россиян направления добровольчества называется «посадка цветов, деревьев, газонов, благоустройство» (27%), а социальному волонтерству («помощь социально незащищенным категориям граждан») отводится третья позиция рейтинга (21%)¹⁴³. Наиболее популярным видом добровольческой

¹⁴³ Пресс-выпуск ВЦИОМ. Добровольчество в России: потенциал участия молодежи. № 1785. [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111713>.

деятельности в других возрастных группах (31-45, 46-60, старше 60 лет) в нашем регионе является именно социальное волонтерство – помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, детям-сиротам, пожилым людям и т.д. Закономерным можно считать вывод о том, что чаще остальных работали профессиональными волонтерами (оказывали правовую, психологическую, бухгалтерскую или иную профессиональную помощь) респонденты в возрасте от 46 до 60 лет, обладающие богатым жизненным опытом и профессиональной зрелостью.

Специфика каждого из видов добровольческой деятельности во многом накладывает определенные особенности на содержание труда волонтеров, на требования к ним, к их знаниям, умениям, навыкам, желаниям и возможностям.

На макроуровне управления за рамками правового регулирования остается сегодня целый ряд видов добровольчества (помощь в чрезвычайных ситуациях и ликвидации последствий стихийных бедствий, поиске пропавших людей, оказании помощи людям с ограниченными возможностями и т.д.), где обладание волонтерами профессиональными навыками является объективной необходимостью. Возникает очевидная потребность в получении волонтерами соответствующих знаний, умений и навыков для того, чтобы оказывать помощь на должном уровне, без ущерба для себя и тех, кому они помогают. Например, добровольным пожарным в силу обеспечения их безопасности необходимо соответствовать жёстким требованиям. Высокий уровень специальной подготовки должен быть и у спортивных волонтеров, так как такая деятельность требует выносливости и определенной физической формы. Кроме того, на микроуровне (на уровне стихийной самоорганизации) появляются все новые виды добровольчества, каждый из которых требует особого подхода в управлении, привлечения ресурсов и формирования новых требований к потенциальным добровольцам. Это порождает на макроуровне необходимость: в создании инфраструктуры волонтерства в стране, включающей сеть обучающих центров и организаций; в разработке правовых основ деятельности волонтерских центров и самих волонтеров; в выделении целевого финансирования и т.д.

3. Распространенность неформальных практик добровольчества.

Среди респондентов 45% являются формальными волонтерами. В регионе (как и в России в целом) организованное, формальное добровольчество уступает по размерам и степени охвата населения неформальным, неорганизованным формам (индивидуальному, в дружеском кругу, в рамках инициативных групп). Всероссийские опросы общественного мнения дают лишь примерную оценку общности волонтеров в России. В 2013-2014 гг., по данным ФОМ, «работали волонтерами в общественных организациях 9% россиян, занимались общественными проблемами по месту жительства 27% респондентов, оказывали какую-либо помощь незнакомым людям 72% от числа всех опрошенных»¹⁴⁴.

Если попытаться оценить масштаб общественного участия строго в негосударственных добровольческих инициативах и организациях, то, по данным Левада-центра, в 2014 г. этот показатель по стране в целом составил лишь 2%¹⁴⁵.

Респонденты, не имеющие опыта работы в НКО (неформальные добровольцы), реализуют модель «помогающего поведения», в чем многие исследователи признают специфику российского волонтерства. «Помогающее» поведение – разновидность добровольных действий, направленных на благо других людей, включает такие действия, как делиться, дарить, помогать, подбадривать»¹⁴⁶. Группа неформальных волонтеров выступает в качестве резерва, потенциала, «периферии» общности и при определенных управленческих действиях может быть включена в ядро общности – группу формальных добровольцев.

Однако пока неформальное волонтерство (представляет собой микроуровень управления, самоорганизацию) на данный момент остается без внимания со стороны государства, доступ к государственным ресурсам имеют только организованные (формальные) добровольцы. Несмотря на приоритет внимания к формальному волонтерству со стороны государства, нельзя не учитывать

¹⁴⁴ Данные опроса «Телефом» 30-31 августа 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://fom.ru/Obraz-zhizni/11712>.

¹⁴⁵ Волков Д., Гончаров С. Потенциал гражданского участия в решении социальных проблем: сводный аналитический отчет. М., 2014. С.28.

¹⁴⁶ Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. С.49.

деятельность неформальных волонтеров. Сегодня в России в целом, как и во многих других странах, она вообще не регулируется, не стимулируется. Вклад добровольцев в общественное благо в экономическом смысле не учитывается.

На уровне организационных структур должны создаваться условия, обеспечивающие гибкое сочетание формального и неформального добровольчества. Для этого государство должно активно взаимодействовать с «третьим сектором». Мировые тренды в развитии благотворительности показывают значимость некоммерческого сектора в организации и популяризации волонтерства. Многочисленные эмпирические исследования, в том числе и наши, доказывают, что институциональная среда обуславливает активность волонтеров.

Такие критерии, как включенность в деятельность некоммерческих организаций и регулярность добровольчества, позволяют охарактеризовать наиболее распространенные типы волонтеров.

Ресурс времени, который волонтеры по собственному желанию тратят на добровольчество, с одной стороны, всех их объединяет (организованных и неорганизованных), однако, с другой стороны, позволяет выделить существенные отличия. В соответствии с данными проведенного опроса по показателю «регулярность волонтерской работы» зафиксировано значимое отличие (коэффициент корреляции Крамера – 0,407) формальной и неформальной подобищностей волонтеров (табл. 6).

Таблица 6

Регулярность волонтерской деятельности в подобищностях «формальных» и «неформальных» волонтеров (% от числа ответивших в группе)

Альтернативы	Подобищности волонтеров		Общность в целом
	Формальные	Неформальные	
Не реже двух раз в месяц	32	5,5	19
2-5 раз в год и более	48,5	43,5	46
1-2 раза в год	19,5	51	35
Всего	100	100	100

Из группы формальных волонтеров каждый третий (32%) доброволец регулярно занимается волонтерством. Среди неформальных волонтеров таковых в шесть раз меньше (5,5%). Практически половина формальных волонтеров (48,5%)

добровольно и безвозмездно оказывает помощь нуждающимся время от времени, каждый пятый в этой группе (19,5%) за последний год участвовал в волонтерских проектах всего 1-2 раза, в то время как среди неформальных волонтеров таких половина (51%). По данным исследования НИУ «Высшая школа экономики» «россияне, за последний год принимавшие участие в деятельности хотя бы одной некоммерческой организации, гораздо чаще занимались добровольчеством много или несколько раз (23 и 36% против 5 и 15% среди тех, кто в деятельности НКО не участвовал)»¹⁴⁷.

Подобщность неформальных волонтеров в целом характеризуется нерегулярной добровольческой активностью. Это может быть обусловлено ситуативным объединением людей с целью решения назревших проблем в окружающем их пространстве. Такие практики, как правило, не приводят к формированию тесных отношений и взаимосвязей между людьми, решение проблем приводит к потере основы для их объединения. По заключению исследователей Левада-центра, «ситуация «беды» устойчивые связи между людьми не создает. Решение проблемы часто означает распад наскоро сложившихся сообществ»¹⁴⁸.

Сохранение личной заинтересованности волонтеров в решении какой-либо проблемы и возникновение эмоциональной привязанности между ними могут стать основаниями вовлечения таких добровольцев в деятельность существующих институциональных структур или побудить их к созданию собственных некоммерческих организаций. Речь идет об определенном типе личности волонтера как активиста, когда трудная жизненная ситуация, с которой человек непосредственно столкнулся, становится стимулом его гражданской активности. «Это могут быть “материальные” события, случившиеся с ним самим, с родственниками, друзьями, соседями. Или это могут быть “духовные” изменения, случившиеся под влиянием каких-либо обстоятельств, и осознаваемые как

¹⁴⁷ Мерсиянова И. В., Корнеева И. Е. Благотворительность и участие россиян в практиках гражданского общества: региональное измерение. М.: НИУ ВШЭ, 2013. Выпуск VIII. С.48.

¹⁴⁸ Пресс-выпуск «Потенциал гражданского участия в решении социальных проблем [Электронный ресурс]. URL: <http://www.levada.ru/09-09-2014/potential-grazhdanskogouchastiya-v-reshenii-sotsialnykh-problem>.

личный интерес»¹⁴⁹. В такой ситуации регулярная добровольческая работа неформального волонтера рано или поздно приведет к тому, что в определенный момент он примыкает к тем, кто реализует свою общественную активность в определенных институциональных рамках. Такие люди, как правило, ищут единомышленников в «третьем секторе», чтобы присоединиться к ним, либо способствуют тому, чтобы к ним присоединялись другие «неравнодушные».

Для осуществления «перехода» неформального волонтера в организацию необходимо обратить внимание во взаимодействии НКО и активистских групп на практический сервис «сопровождения инициатив», предлагаемый некоммерческой организацией, и ее моральную репутацию, авторитетность (известность, популярность, уважаемость) ее лидеров. Условием успешной коммуникации с активистскими группами является наличие в организации элементов «универсальной» коммуникации, «шлюзов» в иные коммуникационные площадки, распространенные среди неформальных групп (блоги, сети, форумы, дискуссионные площадки, клубы и т.п.)¹⁵⁰.

4. Нерегулярная (эпизодическая) добровольческая активность.

Лишь 19% респондентов регулярно осуществляют волонтерскую работу, 46% работают в качестве добровольцев 2-5 раз в год и чаще, 35% опрошенных участвовали в волонтерской деятельности всего 1 раз за последний год.

Необходимо отметить, что наиболее популярной среди всех волонтеров является проектная деятельность (время от времени). Зарубежные исследователи говорят о массовом появлении нового типа волонтеров, «менее заинтересованных в выполнении своей работы на регулярной основе, предпочитающих более специфические цели и больше свободы в своих действиях»¹⁵¹. Акценты в активности волонтеров смещаются в сторону краткосрочных проектов с четко определенными задачами и целями¹⁵².

¹⁴⁹ Российский неполитический активизм: наброски к портрету героя: отчет о результатах исследования активизма в России. М.: Грани, 2012. С.20.

¹⁵⁰ Там же. С.40.

¹⁵¹ Dekker P., Halman L. The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives. USA:Springer Science and Business Media.2003.P.6.

¹⁵² Van Hal T., Meijs L., Steenbergen M. Volunteering and participation on the agenda: survey in volunteering policies and partnerships in the EU. Utrecht: CIVIQ, 2004. 224 p.

Формат проектной деятельности развивается, прежде всего, через НКО. На макроуровне стимулирование проектной активности некоммерческих организаций и неформальных групп добровольцев в форме грантов на конкурсной основе будет соответствовать ожиданиям и интересам потенциальных волонтеров. На мезоуровне руководству некоммерческих организаций целесообразно трансформировать характер взаимодействия с волонтерами, ориентироваться на их краткосрочное включение в добровольческие проекты с конкретными позициями и требованиями к компетенциям, активно осваивать технологии социального проектирования, а также формы и методы работы с неформальными самоорганизующимися группами добровольцев.

Проанализируем качественные характеристики внутренней среды социальной общности волонтеров, которые необходимо учитывать при управлении.

Темпоральные характеристики социальной общности волонтеров – одна из важнейших черт добровольчества, которую необходимо принимать во внимание при управлении волонтерами.

Фактор времени играет важную роль в функционировании любой социальной общности, особенно в современных условиях нелинейности социального времени. Для социальной общности волонтеров время выступает индикатором специфики, определяя механизм образования общности, а также ее стиль и образ жизни.

Представим темпоральные характеристики социальной общности волонтеров. В соответствии с разработанной П.А. Амбаровой программой исследования эти характеристики включают: диспозиции в отношении социального времени (ценность времени, ее место в системе ценностных ориентаций, понимание смысла времени, темпоральные ориентиры по модусу времени, темпоральные потребности, место и значение времени в общей жизненной стратегии); социальные эмоции волонтеров в отношении времени (восприятие, чувство времени, эмоциональное переживание времени нарастающей нелинейности; спонтанность/рациональность формирования темпоральной стратегии); реальное поведение как показатель темпоральной стратегии поведения (умение грамотно организовать и использовать временные ресурсы, темпоральные способности и

возможности, устойчивые модели (реакции) на различные темпоральные ситуации, результативность темпоральной стратегии поведения, принципы и способ организации последовательности действий)¹⁵³.

Прежде всего, необходимо описать диспозиции в отношении социального времени.

Волонтеры уделяют временным параметрам своей жизни достаточно много внимания. Каждый второй респондент всегда помнит и думает о времени, задумывается над тем, что такое время и что оно значит в жизни.

Волонтеры осознают дефицитность времени, 27% респондентов считают, что им лично в жизни больше не хватает времени, чем денег. 37% опрошенных указали, что наиболее важным ресурсом успеха в жизни для них является необходимое количество времени и возможность распоряжаться им (табл. 7). Таким образом, можно говорить о том, что волонтеры ценят время, оно занимает важное место в системе их ценностных ориентаций.

Таблица 7

Волонтеры о наиболее важных ресурсах в жизни, в % от числа ответивших*

Жизненные ресурсы	%
Профессиональные качества	42
Личные психологические качества	40
Необходимое количество времени и возможность распоряжаться им	37
Умение быстро адаптироваться к изменениям в окружении	35
Родственные связи и поддержка	28
Умение быть в нужное время в нужном месте	22
Деньги	21
Удачливость, везение	21
Друзья	17
Интуиция, предвидение	10
Возраст	8
Итого	281

*сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Добровольцы чаще всего понимают волонтерскую деятельность как осуществляющуюся во внерабочее (внеучебное) время, т.е. в том числе в свободное время (55% респондентов). Однако каждый пятый респондент

¹⁵³ Амбарова П. А. Понятие и типология темпоральных стратегий поведения социальных общностей // Известия УрФУ. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2014. № 2. С.134.

затруднился в понимании смысла времени, затрачиваемого на общественную деятельность. 19% респондентов считают время волонтерской деятельности временем досуга и отдыха.

Кроме того, каждый второй волонтер считает, что время – это ресурс его личностного и профессионального развития (52%). Во многом это связано с карьерными мотивами волонтеров. Занимаясь добровольчеством, волонтеры тратят свое время на получение определенных навыков, опыта, на развитие способностей, на установление контактов и налаживание связей. Все это определяет карьерные перспективы и профессиональное развитие (табл. 8).

Таблица 8

Понимание времени волонтерами, в % от числа ответивших*

Значения	%
Это ресурс моего личностного и профессионального развития	53
Это то, что дороже денег	40
Это вечность, неподвластная человеку	32
Это колесница, которая мчит в будущее	29
Это деньги	15
Это бремя, которое нужно чем-то заполнять и на что-то тратить	8
Это сила, которая разрушает меня и мою жизнь	4
Время дешевле денег	1
Итого	182

*сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Темпоральную картину мира волонтеров можно охарактеризовать как преимущественно нелинейную. 60% респондентов отметили, что им чаще всего приходится действовать и жить в режиме, когда события и дела «наслаиваются» друг на друга, происходят параллельно, но при этом прослеживаются определенные порядок и закономерности (табл. 9).

Характеризуя интенсивность жизни в современном мире, каждый третий волонтер отметил, что все события беспорядочно смешиваются. Добровольцы считают, что время стремительно несется в будущее (61%) и события происходят чаще, «плотнее» (32%).

Волонтеры о темпоральных режимах своей жизнедеятельности,
в % от числа опрошенных

Темпоральные режимы жизнедеятельности	%
События и дела «наслаиваются» друг на друга, часто происходят параллельно, но при этом прослеживаются определенные порядок и закономерности	60
Все дела и события происходят последовательно, строго друг за другом	20
Все события и дела осуществляются хаотично, беспорядочно, время их наступления, продолжительности и окончания неопределенны	16
Вся жизнь идет по кругу, и «нет ничего нового на земле»	4
Итого:	100

Проблема времени для волонтеров наиболее остро проявляется в таких видах деятельности, как отдых, досуг. 37% респондентов отметили, что постоянно испытывают дефицит времени для хорошего отдыха. Кроме того, каждый третий респондент не совсем доволен тем, как он использует время в сфере досуга и для личного развития. При этом около 70 % респондентов не считают, что занимаются волонтерской работой в ущерб основной деятельности, досугу и домашней работе.

Относительно темпоральных ориентиров волонтеров по модусу времени можно сказать, что они ориентируются, преимущественно, на настоящее и будущее. 41% респондентов считают, что все самое хорошее происходит с ними сейчас и еще произойдет в будущем.

Темпоральные потребности волонтеров можно описать следующим образом. Потребность управлять своим временем волонтеры решают, в том числе, с помощью участия в волонтерской деятельности. 44% респондентов считают, что, занимаясь волонтерской деятельностью, они лучше управляют своим временем в целом. 45% респондентов отметили, что нуждаются в умении эффективно управлять временем, что такое умение может пригодиться им в жизни.

Каждый третий волонтер не испытывает дефицита времени для волонтерской деятельности. 42% волонтеров довольны тем, как они используют время для волонтерской работы. Таким образом, потребность волонтеров в количестве времени на добровольческую деятельность, преимущественно, удовлетворяется.

Каждый второй волонтер готов в течение недели тратить на добровольческую деятельность до 5 часов. При этом каждый второй из опрошенных не планирует тратить больше времени на волонтерство.

Рассмотрим социальные эмоции волонтеров в отношении времени.

В условиях нарастающей нелинейности, ситуации быстрых изменений волонтеры испытывают позитивные эмоции. 41% респондентов чувствуют себя уверенно в таких ситуациях. Каждый третий респондент в условиях темпоральной неопределенности терпеливо ждет и надеется на лучшее.

Степень деструктивности социальных эмоций волонтеров невысокая. Предложенные временные ситуации в анкете (дефицита времени, вынужденного безделья, чрезвычайной загруженности, интенсивной жизни, быстрой смены относительного спокойствия на «бег без остановки», быстрой смены режима «бег без остановки» на относительное спокойствие) волонтеры воспринимают как нормальные или испытывают небольшой дискомфорт (т.е. не испытывают деструктивные эмоции – уныние, апатию). Кроме того, в ситуациях быстрой смены относительного спокойствия на «бег без остановки» и чрезвычайной загруженности, интенсивности жизни каждый четвертый волонтер испытывает «драйв», азарт. Таким образом, эмоциональные переживания волонтеров относительно времени в условиях нарастающей нелинейности можно оценить как позитивные, конструктивные эмоции.

Способ временной организации жизнедеятельности волонтеров можно охарактеризовать как спонтанно-рациональный. 68% волонтеров формируют свой режим времени сознательно-интуитивно (иногда сознательно, иногда интуитивно), исходя из собственного жизненного опыта.

Рассмотрим некоторые аспекты реального поведения волонтеров относительно показателей темпоральной стратегии поведения.

Волонтеры чаще всего сами распоряжаются временем в различных сферах жизни (в сфере досуга, для общения с родными, семьей, для общения с друзьями, для личного развития, для профессионального развития). Умение волонтеров планировать время проявляется в составлении примерного плана действий в

разных сферах жизни. 76% респондентов в целом могут определить количество времени, которое требуется для того или иного дела, но все же иногда ошибаются. Кроме того, волонтеры ориентированы на целерациональную и результативную деятельность в сложных темпоральных условиях. Они отмечают, что если у них окажется мало времени для выполнения того или иного дела, то они ускорят его выполнение для того, чтобы уложиться в срок (59%).

Различия в восприятии времени и отношении к нему могут быть причиной межличностного конфликта. 31% волонтеров отметили, что такие разногласия иногда случаются. Причинами темпоральных конфликтов, по мнению волонтеров, являются непунктуальность (36%), медлительность (33%) и неумение других ценить их время (31%) (табл. 10).

Таблица 10

Волонтеры о причинах конфликтов из-за темпоральных различий,
в % от ответивших*

Причины темпоральных конфликтов	%
Я стараюсь быть пунктуальным, а другие постоянно опаздывают	36
Я все делаю быстро, а другие слишком медлительны	33
Я дорожу каждой своей минутой, а другие не умеют ценить мое время	31
Я стараюсь беречь время других людей, а они не хотят (не умеют) его экономить	24
Я не люблю загонять себя в жесткие временные рамки, а другие все расписывают по минутам, не оставляя никакой свободы	16
Я никогда не тороплюсь (и не тороплю других), а другие люди слишком торопятся сами и подгоняют меня	12
Я никогда не ругаю себя за опоздание – минуты ничего не решают, а другие излишне пунктуальны и требуют этого от меня	5
Итого	157

*сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Приведенные данные говорят об активной темпоральной стратегии волонтеров и значимости времени, о том, что они ценят время и требуют от окружающих такого же отношения к нему. Кроме того, 41% респондентов указали, что их линия жизни выстраивается разновекторно, политемпорально (табл. 11).

Оценка волонтерами темпоральных режимов их жизни, в % от опрошенных

Темпоральные режимы	%
«Разновекторное время»	41
«Стрела времени»	33
«Круг»	13
«Паутина»	13
Итого:	100

Таким образом, можно определить тип темпоральной стратегии волонтеров как активный темпоральный оптимизм, характеризующийся:

- активным использованием временных возможностей и ресурсов;
- стремлением и способностью к оптимальной организации собственного и чужого времени;
- пониманием времени как особой ценности, ограниченного, но чрезвычайно мощного ресурса для осуществления многих жизненных целей и задач (достижения жизненного и профессионального успеха, самореализации, получения прибыли, повышения статуса и пр.);
- способностью воспринимать время как нелинейное;
- способностью рационально выстраивать соответствующую темпоральную картину мира, учитывая особенности нелинейной динамики социального времени;
- действиями, одинаково эффективными в условиях как дефицита времени, так и отсутствия такового;
- способностью к регулированию скорости, ритма времени, которое находится в их распоряжении;
- темпоральной активностью, направленной в будущее и настоящее и сочетающейся с позитивным переживанием времени;

– социально-психологическим самочувствием, характеризующимся надеждами на лучшее будущее при минимальных проявлениях негативных эмоций (страха, неуверенности, растерянности)¹⁵⁴.

Выявленные специфические темпоральные характеристики социальной общности волонтеров и тип темпоральной стратегии их поведения свидетельствуют об активности добровольцев, об их социальной значимости в развитии гражданского общества в условиях нелинейной динамики социального времени в качестве передовой силы, «локомотива». Это подтверждает и исследование «Авангардные группы – опора российского добровольческого движения» Фонда «Общественное мнение», в котором общность волонтеров относится к авангардным (инновационно-ориентированным, опережающим) группам, вовлеченным в социальную, гражданско-правовую активность, равнодушным к решению гражданских проблем.

С управленческой точки зрения, важно ориентироваться на развитие авангардных групп, активизировать их потенциал, предпринимать поддерживающие и стимулирующие меры. Вместе с тем, в нашем исследовании были выявлены некоторые характеристики социальной общности волонтеров, оказывающие негативное влияние на ее развитие и требующие управленческого вмешательства. Рассмотрим их.

1. Низкий уровень идентификации добровольцев с общностью волонтеров.

В условиях отсутствия официальных статистических данных о реальной численности добровольцев в России целесообразно обращаться к данным опросов общественного мнения, позволяющим на основании самоидентификации граждан лишь примерно обозначать границы волонтерской общности. Однако результаты исследований не дают объективных ответов на вопросы о том, кто такой волонтер в условиях правовой неопределенности; все ли, кто себя называют добровольцами, являются таковыми; многочисленна ли группа тех, кто по сути

¹⁵⁴ Амбарова П.А., Кузьминчук А.А. Темпоральные характеристики социальной общности волонтеров // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2015. № 3 (36). С.140-146.

занимается добровольчеством, но по некоторым причинам не идентифицирует себя как волонтера и т.д.

К критериям включения индивида в социальную общность волонтеров в соответствии с методологией опроса были отнесены: самоидентификация респондента в качестве члена данной общности; намерения индивида заниматься волонтерством в будущем; моральное удовлетворение от волонтерской деятельности. Половина респондентов не идентифицировала себя в качестве волонтера (склонились к отрицательному ответу или затруднились ответить, рис. 2), и лишь 15,1 % из числа всех опрошенных уверенно смогли назвать себя волонтерами, что требует управленческого регулирования, так как самоидентификация выступает признаком принадлежности к общности, связана со степенью ее сплоченности и устойчивости. Одной из причин такой ситуации может являться различие в понимании добровольчества, его сущности и относящихся к нему видов деятельности респондентами.

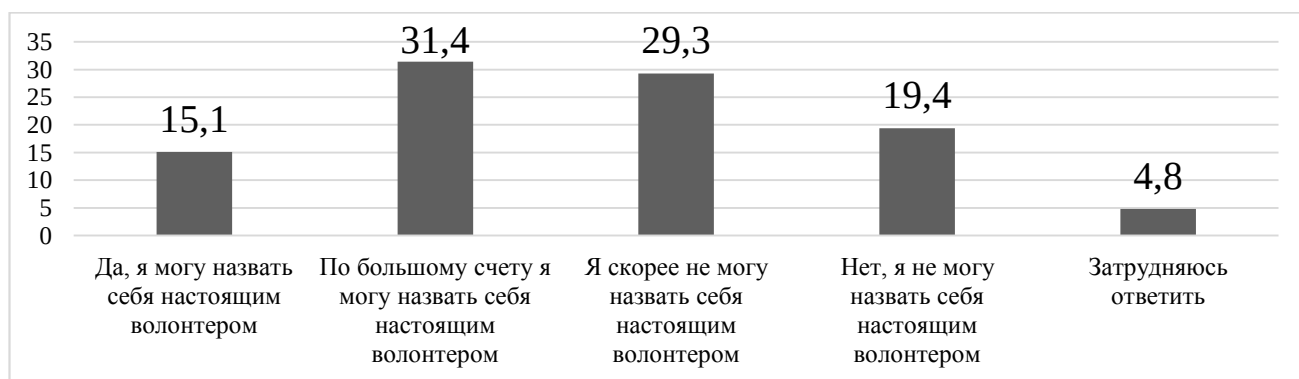


Рисунок 2 – Респонденты о самоидентификации в качестве волонтера
(в % от ответивших)

На основе анализа представлений респондентов о том, какими характеристиками должен обладать волонтер, и их сравнения с реально обозначенными ими фактическими личными характеристиками были выявлены причины низкой самоидентификации. Выявлено некоторое расхождение между представлениями респондентов о том, какими характеристиками должен обладать волонтер, и их реальными чертами.

В качестве одной из наиболее важных общностнообразующих характеристик волонтерства на основании ответов респондентов была обозначена *регулярность*

добровольческой деятельности. Около 90% опрошенных считают, что регулярность осуществления волонтерской деятельности является признаком принадлежности к общности, характеристикой действующего волонтера, т.е. определяющим критерием отнесения к общности волонтеров.

Для оценки регулярности, частоты осуществления волонтерской деятельности (которая по сути является количественной характеристикой общности волонтеров, но непосредственно связана с качественной – самоидентификацией) респондентам было предложено ответить на вопрос: «Как часто Вы работаете в качестве волонтера, оказываете помощь людям?». Как отмечалось выше, каждый третий из числа опрошенных работал в качестве волонтера всего 1 раз за последний год, что указывает на явное расхождение с образом волонтера, регулярно работающего на добровольных началах. Кроме того, само это однократное действие может быть очень разным. Обозначенные обстоятельства могут рассматриваться в качестве возможной причины того, что значительная доля респондентов не идентифицировала себя с волонтерами.

Всего 19% респондентов работают в качестве волонтеров не реже двух раз в месяц, большинство из них являются формальными волонтерами (коэффициент корреляции Крамера равен 0,449).

В ходе исследования было зафиксировано наличие достаточно сильной взаимосвязи между включенностью добровольцев в деятельность некоммерческих организаций и их самоидентификацией в качестве волонтеров. Среди формальных добровольцев больше тех, кто идентифицирует себя с волонтерами ($k=0,514$) и ощущает себя в кругу единомышленников, общаясь с другими добровольцами ($k=0,436$). Однако, в общности в целом преобладают неформальные волонтеры (55%).

Причиной низкой самоидентификации может являться противоречие между представлениями респондентов о волонтере и фактическими характеристиками респондентов, проявляющееся в значительной доле неорганизованных, неформальных волонтеров, работающих нерегулярно (эпизодически).

Однако не стоит воспринимать данную проблему как слишком острую, так как среди тех, кто не идентифицировал себя как волонтер, т.е. среди людей с «помогающим поведением», 43,5 % респондентов планируют продолжить заниматься волонтерской деятельностью, 34 % допускают возможность работать в некоммерческой организации, т.е. быть формальным (организованным) волонтером, 21 % планируют тратить больше времени на волонтерскую деятельность. Рассматриваемая группа добровольцев является своеобразным резервом социальной общности волонтеров, потенциалом ее развития.

С управленческой точки зрения актуализируется вопрос о том, как активизировать этот резерв и максимально использовать его потенциал.

Идентификация с общностью устанавливается через различные когнитивные и эмоциональные процессы (протекающие при взаимодействии волонтеров друг с другом и с организациями, привлекающими добровольцев). О'Рейли и Четмэн утверждали, что идентификация возникает из притяжения и желания сохранить эмоциональное удовлетворение¹⁵⁵. 82 % респондентов отмечают, что волонтерская работа приносит им моральное удовлетворение. Поэтому особое внимание с управленческой точки зрения стоит обратить на когнитивные процессы: оценивать вклад добровольцев¹⁵⁶; проводить информационную работу, освещающую, популяризирующую добровольчество, сообщающую о значимости, престижности волонтерской работы¹⁵⁷; уделить внимание внешней идентичности волонтерства (семантической: языковой, визуальной, графической) через оформление «общностного стиля» (логотипов, слоганов, формы и т.д.)¹⁵⁸.

2. Отказ от продолжения волонтерской работы в будущем. Около 40% принявших участие в опросе респондентов не планируют продолжать заниматься волонтерской деятельностью.

¹⁵⁵ O'Reilly C., Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior // *Journal of Applied Psychology*. 1986. № 71. P.492-499.

¹⁵⁶ Edwards M.R., Peccei R. Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes // *Journal of Personnel Psychology*. 2010. № 9. P.17-26.

¹⁵⁷ Bergami M., Bagozzi R.P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // *The British Journal of Social Psychology*. 2000. № 39. P.555-577.

¹⁵⁸ Hatch M., Schultz M. Relations between organizational culture, identity and image // *European Journal of Marketing*. 1997. № 5(6). P.356-365.

Следует отметить, что среди всех волонтеров точно планируют заниматься добровольчеством 28% респондентов, каждый третий (35%) скорее планирует, чем нет. Скорее не планируют продолжать работать волонтерами в будущем 17% опрошенных, точно не видит волонтерство в своих личных планах каждый десятый (10%) из числа всех, кто принял участие в опросе. Желание продолжать волонтерство тесно коррелирует с оценкой волонтерами своих возможностей безвозмездно работать в какой-либо некоммерческой организации (коэффициент Крамера 0,609), а также с уже имеющимся опытом работы в «третьем секторе» (коэффициент Крамера 0,407). Среди тех, кто работал волонтером в некоммерческом секторе, 76% респондентов планируют продолжать эту деятельность, среди неформальных волонтеров таковых на 28 % меньше. Среди тех, кто не планирует бросать волонтерство, 75% респондентов допускают возможность работать в НКО, 17% – не допускают, 8% – затруднились ответить. Среди волонтеров, не имеющих желания продолжать волонтерскую деятельность, только 16% допускают возможность работать в «третьем секторе», 78% респондентов не рассматривают это в своих планах, 6% затруднились дать ответ на поставленный вопрос.

К причинам данной проблемы можно отнести:

- конкуренцию волонтерской работы с другими видами деятельности (каждый четвертый респондент отмечает, что занимается волонтерством в ущерб основной деятельности, досугу, домашней работе);
- усталость после волонтерской работы (те, кто не планирует продолжать заниматься волонтерством, более чем в 2 раза чаще ощущают усталость после добровольческой работы);
- введение «личной книжки волонтера» (29,5% из тех, кто не планирует продолжать заниматься волонтерской работой, не одобряют данное нововведение, воспринимая его как излишнюю бюрократизацию и желание государства контролировать их деятельность).

В качестве барьеров волонтерской деятельности респонденты также отмечают: социальную апатию, отсутствие гражданской позиции, интереса к

другим людям, безразличие (49%), «озлобленность» людей (39%), лень (38%), потребительское отношение к жизни (33%).

Дадим характеристику людям, не видящим в своем будущем волонтерской деятельности. Среди не планирующих заниматься волонтерской работой 65% тех, кто не идентифицирует себя в качестве волонтера. Отсутствие комфортной среды взаимодействия с другими волонтерами также можно отметить в качестве причины отказа от волонтерской работы. Среди тех, кто не планирует заниматься волонтерством, 23% признались, что добровольная работа не приносит им морального удовлетворения, 15% из их числа просто затруднились дать ответ на поставленный вопрос. Каждый второй (49%) ответил, что в кругу других волонтеров он не чувствует себя единомышленником, тогда как среди планирующих продолжать волонтерство такие оценки дали только 16% опрошенных.

Существенные отличия в социально-демографических характеристиках волонтеров, не планирующих в дальнейшем заниматься волонтерством, не были выявлены. Поэтому логично предположить, что отказ части волонтеров от продолжения заниматься волонтерством в будущем есть следствие внутриличностных процессов респондентов, оценивавших свои потребности и возможности.

В результате исследования было установлено, что среди тех волонтеров, которые планируют продолжить свою работу добровольцем, число рассматривающих некоммерческий сектор как институт, который в большей степени может повлиять на развитие волонтерства, составляет 36% респондентов. Среди волонтеров, в чьи планы в будущем не входит волонтерство, таковых в три раза меньше (13%). Данные доказывают, что поле деятельности некоммерческих организаций наиболее благоприятно для стимулирования развития волонтерства. «Именно НКО сосредотачивают ресурсы, воплощают в жизнь нестандартную логику решения многих социальных проблем, выступают механизмом

объединения равнодушных единомышленников, оказываясь тем самым достаточно привлекательными для потенциальных и реальных волонтеров»¹⁵⁹.

Проанализируем отличия в мотивации тех, кто планирует и не планирует в будущем заниматься волонтерством (табл. 12).

Таблица 12

Мотивация волонтеров, планирующих /не планирующих продолжать волонтерскую работу в будущем (% от числа ответов в группе)

Планы продолжения волонтерства	Да	Нет
Мотивы		
Возможность помогать людям	57	41
Общение с интересными людьми	33	19
Любимое дело, хобби	31	10
Интересная работа	26	6
Друзья	26	22
Возможность улучшить жизнь вокруг	25	20
Уважение окружающих	24	17
Возможность получить профессиональный опыт	20	27
Полезные знакомства	20	37
Новые знания, умения, квалификация	20	15
Опыт общественно-политической деятельности	17	24
Возможность повысить самооценку	9	10
Продвижение своих идей	8	7
Возможность защитить свои права	6	1
Перспективы профессиональной карьеры	5	1
Доступ к нужной информации	4	13
Связи с влиятельными людьми	2	23

Возможность оказывать помощь нуждающимся приоритетна для большинства волонтеров, независимо от их планов на будущее. Для каждого третьего волонтера, в чьи будущие планы входит волонтерская работа, ведущими мотивами являются «общение с интересными людьми» (33%) и «любимое занятие, хобби» (31%). Для каждого четвертого из их числа значимы «интересная работа» (26%) и «друзья» (26%). Основой мотивации этой группы волонтеров являются важность тесных социальных связей с единомышленниками и содержание волонтерского труда. Среди тех опрошенных, кто не видит

¹⁵⁹ Управление стратегиями поведения городских общностей: проблемы и возможности: [монография] / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина, П.А. Амбарова, М.В. Певная, А.А. Кузьминчук / М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. С.141.

волонтерство в своем будущем, ведущими мотивами являются: «полезные знакомства» (37%), «опыт работы» (27%), «опыт общественно-политической деятельности» (24%) и «связи с влиятельными людьми» (23%).

В некотором смысле характер мотивации волонтеров, не планирующих в дальнейшем заниматься волонтерской работой, может определять их планы и намерения. Либо принимая участие в волонтерской деятельности, они нашли решение рационально поставленных для себя задач, достигли того, чего реально хотели от волонтерского участия, либо, наоборот, испытали разочарование в своих ожиданиях. Методом сравнения двух групп было выявлено статистически значимое отличие – среди планирующих продолжать волонтерство только 21% тех, кто принимал участие в волонтерских проектах 1-2 раза за год, 13% из них тщательно планируют свое время для личного развития. Среди респондентов, не планирующих заниматься волонтерством в будущем, работавших волонтером 1-2 раза за год больше половины (54%), число планирующих свое время для личностного развития среди них составляет 39%.

С управленческой точки зрения, для удержания не планирующих продолжать заниматься добровольчеством возможно оказать влияние лишь на мотивационные аспекты, а именно разрабатывать программы стимулирования, учитывающие их занятость и интересы (карьерные мотивы, мотивы личностного развития). Однако хотелось бы отметить, что удержание волонтеров таким способом дискредитирует сущность добровольчества и его альтруистическую природу (способствует формированию подобности «псевдоволонтеров»). Стоит ли удерживать таких добровольцев? Проблематично дать однозначный ответ на данный вопрос. Для этого рассмотрим следующую характеристику социальной общности волонтеров.

3. Противоречие между альтруистической природой волонтерства и эгоистическими мотивами добровольцев.

Постоянная демаркационная линия проходит между сутью самого феномена волонтерства, безвозмездностью, добровольностью труда волонтеров без каких-либо очевидных выгод и их стремлениями к самореализации.

Существуют различные исследовательские подходы к сегментированию волонтерской общности по данному критерию. Например, О.Н. Яницкий разделяет волонтеров на «государственных» (мотивированных государством идеологически, статусно и материально) и «гражданских» (лично мотивированных на помощь другим вне зависимости от места и времени, а также от социального положения тех, кто нуждается в помощи)¹⁶⁰. Зарубежные исследователи чаще всего разделяют членов волонтерской общности по характеру мотивации на тех, кто занимается волонтерством из эгоистических мотивов, по мотивам социальной справедливости, из-за альтруистической мотивации и по моральным убеждениям¹⁶¹.

Данные проведенного опроса позволяют дать оценку трем группам волонтеров с разной мотивацией. 6% респондентов выделили в качестве значимых мотивов волонтерской деятельности только альтруистические мотивы, 40% волонтеров выбрали только эгоистические мотивы, 54% респондентов – со смешанной мотивацией.

Группа «альтруистов» малочисленна со статистической точки зрения, поэтому ее характеристика дана путем выделения существенно значимых отличий ее членов от всех волонтеров, которые приняли участие в опросе.

Исследование волонтеров Свердловской области демонстрирует, что «альтруисты» намного реже (в 2,5 раза) идентифицируют себя в качестве настоящих волонтеров. 24% волонтеров указанной группы дали положительный ответ на вопрос: «Считаете ли Вы себя настоящим волонтером?», 24% респондентов из нее затруднились дать ответ на вопрос, 52% ответили отрицательно (коэффициент Крамера 0,273, значимость 0,5%). Волонтеры с альтруистической мотивацией почти в полтора раза чаще, чем другие волонтеры, оказывают помощь конкретным людям, и реже (в 1,5 раза) участвуют в событийном волонтерстве. Только 29% из числа альтруистов имеют опыт работы

¹⁶⁰ Яницкий О.Н. Волонтеры: гражданские и государственные // Социологическая наука и социальная практика. 2014. №1(5). С.77-78.

¹⁶¹ Simha A., Topuzova L. N., Albert J. F. V for Volunteer(ing)—The Journeys of Undergraduate Volunteers // Journal of Academic Ethics. 2011. № 9. P.107-126.

в НКО, что в два раза меньше, чем среди всех волонтеров (коэффициент Крамера 0,181, значимость 1%).

Зарубежные исследователи Шрам¹⁶² (1985) и Смит¹⁶³ (1993) утверждают, что «чистый альтруизм» не существует в связи с тем, что добровольцы получают некое удовлетворение от участия в волонтерской деятельности. По мнению этих исследователей, действие может быть полностью альтруистическим, только если от него не получают и не ожидают никакого удовольствия. Возможно, малое число таких волонтеров можно объяснить тем, что в процессе продолжения волонтерства они начинают руководствоваться уже смешанными мотивами.

В группе волонтеров со смешанной мотивацией людей на 15 % больше, чем в группе «эгоистов». Отличия волонтеров этих групп друг от друга проявляются по трем параметрам: намерения продолжать заниматься добровольчеством в будущем; самоидентификация в качестве добровольца; удовлетворённость экономическими ресурсами и ресурсом времени. Они коррелируют с направлением волонтерства и опытом работы в НКО.

Уровень удовлетворенности своими материальными и временными ресурсами – характеристика волонтера как актора, определяющая его мотивацию. Среди волонтеров со «смешанной мотивацией» удовлетворенность наличием данных ресурсов выше, чем у «эгоистов», выше и их оценки способности распоряжаться своим временем.

Опыт работы в НКО как характеристика деятельности и социального контекста волонтерства у волонтеров со «смешанной мотивацией», планирующих продолжать эту деятельность, встречается чаще, чем среди «эгоистов». Опыт работы в НКО и планы продолжать волонтерство также связаны с мотивацией, могут оказывать влияние на изменение ее от эгоистической к смешанной.

¹⁶² Schram V.R. Motivating volunteers to participate. In L.F. Moore (Ed.), *Motivating volunteers*. Vancouver: Vancouver Volunteer Centre. 1985. P.13-29.

¹⁶³ Smith D.H. Public benefit and member benefit nonprofit voluntary groups // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 1993. № 22(1). P.53–68.

Зарубежные исследователи также подтверждают, что мотивация волонтеров обусловлена как альтруистическими, так и эгоистическими импульсами¹⁶⁴.

Опыт работы в НКО и помощь конкретным людям более характерны для волонтеров со «смешанной мотивацией», чем для «эгоистов». Предполагается, что работа в НКО, которая заключается в помощи конкретным людям, заставляет волонтеров переосмысливать свое поведение. Российские формальные волонтеры получают определенный эмоциональный эффект от волонтерского труда, что ведет к трансформации их эгоистической мотивации в смешанную.

Если обобщить результаты нашего исследования, то можно заключить, что мотивация российских волонтеров, также как и большинства волонтеров в мире, включает в себя как альтруистические, так и эгоистические мотивы.

Волонтеры Свердловской области чаще всего руководствуются карьерными мотивами, участвуя в добровольческой деятельности. Второй по степени распространенности стала группа мотивов расширения социальных контактов, третьей – идеалистические, альтруистические мотивы (возможность помогать людям). Реже всего уральские волонтеры отмечали группу мотивов самопомощи (самопомощь не соответствует сущности волонтерства, она может быть потенциально направлена на благо других людей в перспективе) (табл. 13).

Таблица 13

Мотивы участия в добровольческой работе, в % от ответов

Группа мотивов	Количество ответов	% от числа ответов
Карьерные мотивы	670	47,0
Мотивы расширения социальных контактов	343	24,1
Мотивы самопомощи	99	7,0
Идеалистические мотивы	312	21,9
Итого:	1424	100,0

Полученные результаты в значительной степени подтверждают данные исследования ФОМ, где наиболее распространенным оказался мотив расширения социальных контактов, вторым по степени распространенности стал карьерный

¹⁶⁴ Ghose T., Kassam M. Motivations to Volunteer Among College Students in India // *Voluntas*. 2014. № 25. P.25-28.

мотив, третьим – альтруистический мотив, и менее распространенным оказался мотив самопомощи.

Кроме того, в исследовании была установлена зависимость мотивации от возрастных характеристик добровольцев. Необходимо учитывать специфику групп волонтеров с разной мотивацией в управлении ими на организационном уровне. На макроуровне считаем целесообразным разрабатывать дифференцированные по возрасту программы поддержки волонтеров, учитывающие мотивы каждой из возрастных групп (табл. 14).

Таблица 14

Мотивация волонтеров разных возрастных групп (% от числа ответов в группе)

Возрастные группы	18-34 года		35-54 лет		55 и старше	
Мотивы	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Возможность помогать людям	52	<u>1</u>	42	<u>1</u>	62	<u>1</u>
Полезные знакомства	42	<u>2</u>	19	<u>5</u>	22	6
Возможность получить профессиональный опыт	39	<u>3</u>	16	8	27	<u>3</u>
Общение с интересными людьми	30	<u>4</u>	22	<u>4</u>	20	8
Опыт общественно-политической деятельности	29	<u>5</u>	18	6-7	13	10-11
Друзья	24	6	18	6-7	25	<u>5</u>
Интересная работа	22	7	14	9	21	7
Любимое дело, хобби	21	8	30	<u>2</u>	12	12
Новые знания, умения, квалификация	18	9-10	13	<u>10</u>	13	10-11
Возможность улучшить жизнь вокруг	18	9-10	24	<u>3</u>	26	<u>4</u>
Продвижение своих идей	13	11	12	11	1	16
Уважение окружающих	10	12	8	13-14	29	<u>2</u>
Связи с влиятельными людьми	9	13	9	12	2	15
Возможность повысить самооценку	8	14	6	15-16	16	9
Доступ к нужной информации	4	15	6	15-16	10	13
Возможность защитить свои права	3	16	8	13-14	-	
Перспективы профессиональной карьеры	2	17	-		6	14

Независимо от возраста респондентов на первом месте по значимости располагается альтруистический мотив – возможность оказания помощи людям. В то же время молодые люди ориентированы на профессиональное развитие и перспективы карьерного роста. Практически равнозначными для них оказываются такие мотивы, как «полезные знакомства» (42%) и «опыт работы» (39%).

Мотивы, имеющие более идеалистический характер, свойственны добровольцам в возрасте от 35 до 54 лет, 30% из них выбрали «любимое занятие,

хобби» как один из ведущих мотивов. Для каждого четвертого представителя этой возрастной группы (24%) важна «возможность улучшить жизнь в своем доме, улице, районе, городе», 22% выделили в качестве мотива «общение с интересными людьми».

Волонтеров пенсионного возраста мотивирует «уважение окружающих» (29%), «возможность получить опыт работы» (27%) и «возможность улучшить жизнь в своем доме, улице, районе, городе» (26%). Такой набор приоритетных альтернатив, описывающих мотивацию волонтеров старшей возрастной группы, обусловлен их социальным статусом. Большинство людей в этом возрасте выходят на пенсию, «ослабевают их социальные связи, появляется достаточное количество свободного времени, начинает ощущаться на физическом, технологическом уровнях отставание от молодого поколения. Именно в этих условиях очевидна необходимость уважения и внимания к ним со стороны окружающих людей»¹⁶⁵.

Для завершения анализа социальной общности волонтеров как объекта управления, в соответствии с планом, рассмотрим ее качественные характеристики, проявляющиеся во взаимодействиях с внешней (окружающей) средой. Напомним, что к таким характеристикам отнесены: барьеры, препятствующие развитию добровольчества, стимулы к добровольческой деятельности и взаимодействие с государством и некоммерческими организациями. Последовательно рассмотрим их, выделяя ключевые проблемы и тенденции развития, предлагая соответствующие управленческие решения.

1. *Барьеры, препятствующие развитию социальной общности волонтеров.* В качестве трудностей, препятствий, тормозящих развитие добровольчества, респонденты чаще всего отмечали социальную апатию, отсутствие гражданской позиции, интереса к другим людям, безразличие (49%), «озлобленность» людей (39%), лень (38%), потребительское отношение к жизни (33%) (табл. 15). Перечисленные барьеры относятся к внутренней среде, к субъективным

¹⁶⁵ Управление стратегиями поведения городских общностей: проблемы и возможности: [монография] / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина, П.А. Амбарова, М.В. Певная, А.А. Кузьминчук / М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. С.140.

характеристикам самих волонтеров, однако такая ситуация является следствием негативных условий окружающей среды. Необходимо отметить, что указанные респондентами барьеры отражают неблагоприятное состояние социально-психологического климата в российском обществе, являющегося, по мнению исследователей, последствием негативных экономических и политических процессов.

Барьеры, препятствующие волонтерской деятельности, могут быть разделены на объективно сложившиеся условия окружающей внешней среды (социальная апатия, сомнительное отношение окружающих к добровольцам и их деятельности, отсутствие информации, недоверие в обществе в целом, низкий уровень жизни, отсутствие государственной поддержки волонтеров, несовершенство законодательства, недоверие к НКО) и субъективные, зависящие от каждого конкретного человека (озлобленность людей, лень, потребительское отношение к жизни, нехватка времени, разобщенность добровольческого сообщества). Респондентами чаще упоминаются барьеры внешней среды. Из этого следует вывод о том, что существующие институциональные условия функционирования социальной общности волонтеров являются недостаточно благоприятными (табл. 15).

Таким образом, респонденты считают необходимым создавать благоприятные социально-экономические условия, повышать уровень жизни населения, совершенствовать законодательное регулирование, обеспечить открытость и прозрачность информации, поддерживать и стимулировать волонтерскую активность.

Волонтеры о барьерах, препятствующих развитию добровольчества в нашей стране (в % от ответивших)

Вариант ответа	% от ответивших
Социальная апатия, отсутствие гражданской позиции, интереса к другим людям, безразличие	48,9
Озлобленность людей	39,3
Лень	37,8
Потребительское отношение к жизни	33,5
Сомнительное отношение окружающих к добровольцам и их деятельности	25,8
Отсутствие информации	25,5
Недоверие в обществе в целом	24,3
Низкий уровень жизни	21,7
Отсутствие государственной поддержки волонтеров	20,9
Нехватка времени	20,7
Несовершенство законодательства	8,7
Разобщенность добровольческого сообщества	7,2
Недоверие к НКО	5,5
Ничего не мешает	1,7
Ваш вариант	0,9
Итого:	322,4*

* сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

2. Отсутствие дифференцированной политики стимулирования и поддержки добровольчества.

По результатам исследования большинство волонтеров (93%) в регионе признают необходимость государственного регулирования добровольчества и стимулирования волонтерской активности населения «сверху». Это подтверждают и данные всероссийского опроса «ФОМнибус», согласно которому «42% россиян уверены в том, что государство должно поощрять некоторые виды деятельности волонтеров»¹⁶⁶.

Волонтеры Свердловской области в соответствии с данными проведенного исследования заинтересованы в следующих формах государственной поддержки: компенсация необходимых затрат на проезд, питание и т.д. (45,5%); возможность посещать культурные и спортивные мероприятия (38,9%); учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики (32,6%) (табл. 16).

¹⁶⁶ Данные опроса «ФОМнибус» 17 марта 2013 г. 100 населенных пунктов, 43 субъекта РФ, 1500 респондентов. [Электронный ресурс] URL: <http://fom.ru/Bezopasnost-ipravo/10871>.

Мнение волонтеров о стимулах к добровольческой деятельности
(в % от ответов)

Вариант ответа	% от ответов
Компенсация необходимых затрат на проезд, питание и т.д.	45,5
Возможность посещать культурные и спортивные мероприятия	38,9
Учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики	32,6
Гарантированная медицинская страховка	23,1
Налоговые льготы на доходы	21,2
Возможность получить льготы на оплату обучения	18,9
Дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску	15,6
Публичное признание и поощрение	13,6
Возможность льготного кредитования	10,9
Ваш вариант	6,3
Итого:	226,8*

* сумма составляет более 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

Действующим законодательством в качестве стимулов добровольческой активности предусмотрены компенсация сопутствующих волонтерской деятельности затрат и возможность принимать участие в мероприятиях различного характера. Такая форма поддержки, как учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики, наиболее актуальна для респондентов в возрасте от 18 до 30 лет, многие из которых являются студентами и которым для успешного трудоустройства и реализации карьерных мотивов необходим трудовой стаж. Наличие гарантированной медицинской страховки в качестве стимула рассматривает каждый пятый респондент в возрасте от 30 до 45 лет. А каждый третий респондент из возрастной группы от 45 лет и старше хотел бы получить налоговые льготы на доходы. Таким образом, можно обосновать необходимость формирования дифференцированных для каждой возрастной группы государственных программ поддержки и стимулирования волонтерской деятельности.

Для оценки перспективы развития институциональных условий, создаваемых государством, респондентам было предложено высказать свое отношение к ряду мер, направленных на поддержку и развитие волонтерства. Все предложенные меры были положительно оценены участниками опроса. Наибольшее одобрение

получили такие меры, как создание единого портала регистрации волонтеров (93,2%), единой базы возможных вакансий для волонтеров (91,5%). Меньше одобрения со стороны волонтеров Свердловской области получили меры, связанные с бюрократизацией, излишней формализацией, регулированием волонтерской деятельности (организация федерального органа исполнительной власти, который координировал бы работу волонтеров по всей стране и за рубежом; введение «личной книжки» волонтера как официального документа; принятие федерального закона «О добровольчестве»).

С управленческой точки зрения, необходимо формировать общероссийские программы поддержки и развития добровольческой деятельности, учитывающие мотивы, стимулы и предпочитаемые направления деятельности:

- обучающие, инструктирующие программы;
- стипендиальные (стимулирующие) программы (возмещение затрат на обучение, выплата ежемесячных стипендий);
- программы, популяризирующие добровольческую деятельность (среди школьников, подростков);
- программы поддержки добровольческой деятельности старшего поколения.

3. Патерналистский характер взаимоотношений государства и волонтеров.

Половина респондентов, принявших участие в исследовании, считают, что на развитие волонтерства в нашей стране в большей мере могут повлиять государство и сами волонтеры. Таким образом, есть основания предположить, что волонтеры региона ориентированы на установление партнерских отношений с государством.

При этом практически все респонденты (93,6%) отметили, что государство должно помогать волонтерам и стимулировать добровольческую активность. Около 88% из них одобряют стимулирование добровольческой активности в форме выделения целевых бюджетных средств на развитие волонтерства ($k=0,324$) и поддержки некоммерческих организаций ($k=0,3$).

Однако волонтеры, высказывая заинтересованность в государственном стимулировании своей деятельности, считают недопустимым чрезмерное

регулирование и ограничение свободы их действий со стороны органов власти. Государство же, напротив, стремится контролировать активность волонтеров (особенно политического характера), что затрудняет формирование партнерских отношений, предполагающих равноправную (симметричную) коммуникацию всех заинтересованных сторон. Обозначенное противоречие между позициями волонтеров и государства наиболее остро проявилось в обсуждении представленного Советом Федерации весной 2013 г. законопроекта о добровольчестве (волонтерстве).

Как отмечалось в первой главе, мировая практика межсекторного взаимодействия показывает, что институциональное взаимодействие государственного и некоммерческого секторов выстраивается в различных странах по-разному. В одной группе стран реализуется партнерская модель взаимодействия «третьего сектора» и государства. В них некоммерческий сектор развит наравне с государственным, при этом он ресурсно независим, так как поддерживается населением, частным бизнесом; общественные институты формируют повестку дня, предлагают решения конкретных проблем, участвуют в разработке нормативно-правовых актов и создании новых органов государственной власти. В другой группе стран реализуется патерналистская модель взаимодействия, когда проявляется доминирование власти, государство допускает определенную независимость организаций и добровольцев в обмен на политическую лояльность, обеспечивает определенную поддержку деятельности этих организаций (финансирование, льготы и преференции) и добровольческих движений, НКО несамостоятельны, зависимы от финансирования со стороны государства. В России «третий сектор» имеет определенную специфику, он слабо развит, сильно зависит от государственных субсидий и грантов, развивается при низкой социальной и гражданской активности населения.

Формирование партнерских отношений между волонтерами и органами власти возможно и достижимо, если на различных уровнях управления, наряду с запросами органов власти, потребностями населения, будут также учтены

желания и возможности, определяющие потребности и интересы волонтеров, обозначенные нами в рамках данного параграфа.

Однако, проанализировав количественные и качественные характеристики социальной общности волонтеров, можно сделать вывод о том, что сами добровольцы разобщены. Такие общностнообразующие признаки, как самоидентификация в качестве волонтера и члена общности, регулярность деятельности, альтруистическая мотивация, независимость от государства и бизнеса, выражены у волонтеров слабо.

В плане управления это далеко не весь перечень важных характеристик общности волонтеров. Однако, приведенные особенности волонтерской общности наглядно демонстрируют возможности социального управления добровольчеством, проектирования на институциональном уровне траектории развития волонтерской общности с учетом интересов как государства и «третьего сектора», так и самих добровольцев. Такая попытка будет предпринята в рамках следующего параграфа, посвященного детальному рассмотрению институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров в конкретном регионе (Свердловская область) и разработке модели взаимодействия органов власти и некоммерческих организаций с добровольцами.

2.2. Модель институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров в регионе и механизмы ее реализации

Для разработки региональной модели институционального регулирования деятельности социальной общности волонтеров при активном участии автора, под руководством Г.Е. Зборовского и М.В. Певной в 2014-2015 гг. было проведено качественное исследование специфики управления добровольчеством. Оно было осуществлено методом экспертного интервью с представителями некоммерческого сектора и государственной власти. Мы солидарны с О.Н. Яницким в том, что «для изучения гражданских инициатив и социальных движений метод массовых опросов общественного мнения наименее адекватен и

дает, как правило, искаженную картину или «среднюю температуру по госпиталю»¹⁶⁷. Реализованное исследование было направлено на выявление специфических характеристик управления добровольчеством на макроуровне, его ключевых проблем и управленческих мер по их разрешению.

Объектом исследования выступили представители некоммерческих организаций, привлекающих добровольцев, органов государственной и муниципальной власти (N=28, список информантов, принявших участие в исследовании, приведен в Приложении В). Все информанты были разделены на 2 группы по уровню включенности в систему управления добровольчеством: эксперты по управлению волонтерством на организационном (16 человек) и государственном (12 человек) уровнях. Необходимо отметить, что принявшие участие в исследовании информанты являются экспертами, так как они включены в институциональную среду добровольчества, видят ее достоинства и недостатки изнутри, имеют практический опыт взаимодействия с волонтерами. При этом учитывалось, что эксперты не могут быть в полной мере объективными и независимыми в своих суждениях, так как они имеют к волонтерству непосредственное отношение. Однако, не представляется возможным отыскать более компетентных в данном вопросе информантов. Далее более подробно обоснуем принципы формирования выборочной совокупности.

В качестве экспертов по управлению на мезоуровне были отобраны руководители и сотрудники ведущих некоммерческих организаций Свердловской области, привлекающих добровольцев.

На территории Свердловской области работает более 7 000 общественных и некоммерческих организаций самой разной направленности – ветеранских, патриотических, профсоюзных, молодежных, религиозных, национально-культурных. В регионе действуют также организации инвалидов, объединения промышленников и предпринимателей, общественные организации казаков, казачьи общества, женские организации, общественные организации, занимающиеся вопросами семьи и детства, образования и науки, экологические,

¹⁶⁷ Яницкий О.Н. Общественный активизм в России: вчера и сегодня // Власть. 2015. № 2. С.59.

правозащитные организации. При построении выборочной совокупности были максимально учтены обозначенные направления деятельности региональных некоммерческих организаций, привлекающих добровольцев. Принцип отбора единиц выборочной совокупности стихийный (метод «снежного кома»). В исследовании приняли участие представители некоммерческих организаций различных типов (добровольческих движений, благотворительных фондов, региональных представительств международных благотворительных организаций, региональных некоммерческих организаций) и направлений деятельности (экологические, спортивные, культурные, социальные и др.).

Эксперты по проблемам управления добровольчеством на макроуровне также были разделены на 2 группы: сотрудники органов государственной власти Свердловской области; представители муниципальных органов власти г. Екатеринбурга (как областного центра).

При выборе информантов на региональном уровне мы ориентировались на органы исполнительной власти, которые в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 19.02.2014 № 100-ПП являются заказчиками комплексной программы Свердловской области «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Свердловской области на 2014 - 2016 годы». Однако реальное непосредственное взаимодействие с некоммерческим сектором (финансовая поддержка на конкурсной основе), а через него косвенное взаимодействие с волонтерами, осуществляют министерства социальной политики, физической культуры, спорта и молодежной политики, культуры Свердловской области в соответствии с реестром социально ориентированных некоммерческих организаций-получателей государственной поддержки в Свердловской области в 2014 году. Телефонный опрос сотрудников других исполнительных органов государственной власти Свердловской области (министерства здравоохранения, природных ресурсов и экологии, общего и профессионального образования, промышленности и науки) о взаимодействии с некоммерческими организациями и волонтерами показал, что практически в каждом из них отсутствует не только отдел, в компетенцию которого входили бы

обязанности такого рода, но и специалист, отвечающий за реализацию указанного направления.

Более сложная ситуация наблюдается на муниципальном уровне. Отдел по работе с некоммерческими организациями в администрации муниципального образования «город Екатеринбург» в стадии оформления. На уровне районных администраций наличие такого рода специалистов не является распространенной практикой.

Этот факт существенно ограничил круг экспертов и говорит об отсутствии профессиональных кадров, специализирующихся на работе с некоммерческим сектором и добровольчеством в регионе и муниципальном образовании, что рассматривается далее более подробно в качестве одной из важных проблем.

Сформированная выборочная совокупность является репрезентативной, так как собранная в ходе исследования информация оказалась достаточно полной. Каждое новое взятое интервью уже не представило бы качественно новой информации о волонтерской общности, текущих институциональных условиях ее функционирования, проблемах управления добровольчеством на макроуровне и путях их решения.

Качественное исследование реализовывалось в соответствии с принципами «спиралевидной модели»¹⁶⁸: проверялись возникающие в предыдущих интервью гипотезы, корректировалась программа исследования и дополнялся новыми вопросами инструментарий.

В качестве инструментария выступал гайд интервью (представлен в Приложении Б), включающий такие блоки вопросов, как: объективная информация об эксперте и организации, которую он представляет; характеристика актора, субъекта управленческой деятельности и его опыта взаимодействия с некоммерческим добровольческим сектором; качественные и количественные признаки волонтеров как объекта управления (социальный портрет типичного волонтера); оценка институционального контекста деятельности волонтеров в России и регионе; проблемы управления

¹⁶⁸ Ильин В.И. Драматургия качественного исследования. СПб.: Интерсоцис, 2006. С.30.

волонтерством; пути совершенствования институциональных условий функционирования социальной общности волонтеров, модели и технологии взаимодействия субъектов управления волонтерством на всех уровнях.

При этом, по мере проведения интервью тематические блоки гайда дополнялись новыми вопросами с целью проверки возникающих в ходе исследования гипотез.

В рамках полевого этапа интервьюеру не всегда удавалось придерживаться точного плана, заданного гайдом. Большинство респондентов были открыты к диалогу, демонстрировали заинтересованность темой, стремились поделиться своим опытом и интересными наработками, что проявлялось в развернутых ответах и свидетельствовало о качестве эмпирического материала. Складывалась свободная беседа и обозначались новые проблемы практического плана, которые трудно было предусмотреть и предположить на этапе разработки программы исследования. В этом проявляется одно из основных преимуществ и достоинств качественного исследования, которое реализовалось в полной мере.

В ходе анализа и интерпретации полученных данных ответы информантов структурировались в соответствии с утвержденным планом и тематическими блоками гайда.

Отметим, что результаты проведенного исследования были сопоставлены с данными других работ, посвященных институциональным аспектам волонтерства (В.Д. Пономарев, М.И. Васильковская¹⁶⁹, А.В. Шаповалов¹⁷⁰) и его территориальной специфике (Е.Л. Воробьева¹⁷¹, П.С. Козлов, Ю.С. Обидина¹⁷², Н.В. Губина, Э.Р. Долотказина¹⁷³, А.В. Соколов, А.А. Власова¹⁷⁴, Ю.А.

¹⁶⁹ Пономарев В.Д., Васильковская М.И. Институт волонтерства в деятельности молодежных объединений // Вестник КемГУКИ. 2014. № 29. С.141-148.

¹⁷⁰ Шаповалов А.В. Институциональное становление добровольческого движения в России: методологические подходы и эволюционные стадии // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 6(45). С.318-323.

¹⁷¹ Воробьева Е. Л. Региональный опыт волонтерской деятельности (на примере г. Иркутска) // Волонтер. 2015. № 2. С.26-34.

¹⁷² Козлов П.С., Обидина Ю.С. Волонтерство как фактор формирования гражданской активности молодежи Республики Марий Эл // Духовная сфера общества. 2014. № 11. С.103-109.

¹⁷³ Губина Н.В., Долотказина Э.Р. Волонтерство как форма социальной активности населения // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 20. С.344-348.

¹⁷⁴ Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С. 110-114.

Паршакова¹⁷⁵). Некоторые аспекты анализа институционального контекста развития волонтерства представлены в исследовании «Ресурсы российского добровольческого движения» Фонда «Общественное мнение», что позволило полученные данные по региону сравнить с общероссийскими тенденциями.

Необходимость проектирования модели институционального регулирования деятельности общности волонтеров в регионе обусловлена комплексом выявленных в ходе исследования проблем институциональной среды функционирования добровольцев. Данные проблемы определяют ключевые параметры разрабатываемой модели институционального регулирования добровольчества. Раскроем их сущность, основываясь на мнениях экспертов.

1. Отсутствует системность организации добровольческой деятельности, которая обеспечивала бы преемственность волонтерских традиций и ценностей на всех звеньях цепочки «детский сад – школа – ССУЗ/ВУЗ – рабочее место». Сегодня в регионе (как и в стране в целом) активность наблюдается лишь в звене ССУЗ/ВУЗ, ее практически нет на первых этапах, на которых должны быть заложены сущностные фундаментальные признаки волонтерства – равнодушие, желание помочь, сострадание. Все держится только на индивидуальной инициативе учителя, воспитателя.

Б.В., 44 года: «У меня раньше спрашивали, почему у нас не работает система как на Западе... Так начните их с детства обучать».

Г.Р., 44 года: «В США очень хорошо поставлено, там с малых лет детей приучают к тому, что нужно помогать. Это государственная политика. Это надо воспитывать поколениями».

Относительно возраста, с которого стоит вовлекать детей в добровольческую деятельность, мнения экспертов разделились. Можно говорить о необходимости с ранних лет приучать к простым формам, основным идеям, ценностям добровольчества. Но респонденты были единодушны в том, что это необходимо делать со школы.

¹⁷⁵ Паршакова Ю.А. Специфика организации волонтерских движений // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С.67-71.

З.К., 30 лет: «У нас нет стандартов волонтерской деятельности, кто может заниматься ею, с какого возраста. Сейчас мы с 14 лет можем вовлечь, а в новой версии закона все ограничено 18 годами».

З.Е., 48 лет: «Однозначно, что в школе это должно быть. С 3 класса разумно. Ребенок сознательно это делает лет с 10. Это пионерский возраст, который ранее был».

Л.Е., 25 лет: «Если волонтерская деятельность – это приборка парка, все вышли и дружно прибрались, я думаю, что с самого раннего детства можно ребенка привлечь. В подростковом возрасте уже вполне можно привлекать к более осознанным каким-то проектам. Лет с 12».

Молодые люди, получив первый опыт волонтерской деятельности лишь в ССУЗе/ВУЗе, основываясь на карьерных мотивах (не на альтруистических, они по факту не были заложены), не имеют возможности продолжить эту цепочку на рабочем месте в качестве профессионалов, так как не создана соответствующая институциональная среда (корпоративные практики волонтерской деятельности не распространены; специальные программы поддержки работников, занимающихся волонтерством, не реализуются; предприятия не имеют налоговых льгот за участие в волонтерской деятельности и др.).

2. Отсутствуют необходимые нормативно-правовые акты, определяющие понятие «волонтер», регулирующие деятельность добровольцев, закрепляющие их права, обязанности, ответственность и обеспечивающие защиту их интересов, прав, жизни и здоровья на федеральном и региональном уровнях.

Е.К., 54 года: «Что мы сегодня имеем по волонтерству? Два федеральных закона 1995 и 1998 года. И всё! У нас нет ни одного закона о добровольчестве в Свердловской области».

З.Е., 48 лет: «Должна быть норма. Пока не будет нормы, пока не будет четкого понятия, пока не будет вот этой регламентации - мы никуда не денемся. Не будет правовых основ – никто, никогда, никого, ничего. Самое главное - это четкое определение понятия».

В первой главе нами обозначалось в качестве проблемы отсутствие четкого определения феномена волонтерства, в том числе и в правовом поле, что, безусловно, затрудняет понимание его развития. Такой же точки зрения придерживаются эксперты разных уровней управления.

С.С., 45 лет: «Мешает отсутствие четкого определения, кто такой волонтер и где они могут работать. Возможно, это должна быть законотворческая инициатива».

К.Е., 28 лет: «У нас нет четко сформированного понятия волонтерства в России. У нас люди очень часто вообще не понимают слово само «волонтер», т.е. они его никогда не слышали и не знают, кто это такой».

З.Е., 48 лет: «У нас, к сожалению, есть полная путаница как у органов власти, так и у самих представителей некоммерческого сектора о том, что такое добровольчество и волонтерство».

Авторами аналитического доклада по результатам исследования «Ресурсы российского добровольческого движения» также отмечается проблема несовершенства законодательства, отсутствие правового статуса добровольчества. Необходимость принятия закона о добровольческой деятельности обосновывают и эксперты в других регионах (Ярославская область)¹⁷⁶. По их мнению, это будет способствовать развитию добровольчества.

Представители органов государственного управления свое бездействие в части принятия нормативно-правовых актов, содействующих развитию добровольчества в регионе, оправдывают бытующим в их сознании фактом негативного отношения добровольцев к правовому регулированию.

Л.Е., 49 лет: «Мы знаем, что волонтеры не хотят, чтобы ими сильно руководили, организовывали, заставляли их регистрироваться, получать удостоверения и т.д.».

Однако этот факт не препятствовал принятию нормативно-правовых актов, регулирующих волонтерскую деятельность на Олимпийских играх в Сочи в 2014 году, так как это было необходимо государству в соответствии с возложенными на него обязательствами. Относительно других направлений добровольчества обязательства отсутствуют, соответственно, нет необходимости поддерживать их и принимать нормативно-правовые акты. Можно продолжать ссылаться на нежелание добровольцев быть организованными. В Свердловской области разработанные еще в 2011 году проекты «Концепция развития добровольческого движения в Свердловской области» и «Распоряжение о государственной поддержке добровольческого движения в Свердловской области» так и не приняты.

¹⁷⁶ Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.114.

Субъекты управления на макроуровне (представители муниципальной власти) говорят о необходимости не только нормативно-правового регулирования добровольчества, но и регламентации собственной профессиональной деятельности, закрепления ответственности за развитие волонтерства в нормативных документах, например, в качестве показателя эффективности деятельности подразделения или специалиста. Сейчас все осуществляется на личной инициативе, а введение соответствующих директив, по их мнению, позволило бы активизировать и систематизировать эту работу.

Е.К., 51 год: «Если бы мне конкретно прописали, четко обозначили, что обязательно должно быть волонтерское движение, спрашивали бы с меня. Вот у меня аттестация раз в 2-3 года как у специалиста, так Вы меня и аттестуйте по качеству сделанного в этих направлениях».

Существует объективное противоречие между волонтерством как элементом гражданского общества и авторитарным государством, на которое накладывается противоречие в сознании добровольцев и представителей власти. Волонтеры разобщены, среди них нет единой позиции по поводу правового регулирования их деятельности, в силу ряда причин, связанных со сложной внутренней структурой направлений деятельности, самоидентификацией, различиями в мотивации и т.д. Среди представителей власти разных уровней также нет единой позиции. Органы местного самоуправления ждут директив от региональных властей, которые не спешат с их разработкой, ссылаясь на свою текущую нагрузку и безынициативность волонтеров. Однако, на наш взгляд, это связано с нежеланием государства наделять добровольцев определенными правами, свободами, защищать их, предоставлять гарантии и поддерживать, так как это предполагает ответственность и обязательства перед ними. Все это затрудняет формирование партнерских отношений между государством и добровольчеством, указывает на противоречивость самого феномена волонтерства и сложность его институционального регулирования.

3. Не ведется сбор статистической информации и не производится официальный расчет вклада труда добровольцев в развитие региона. Многие эксперты подтверждают, что это действительно необходимо делать.

Б.О., 45 лет: «Добровольцы – это трудовой ресурс, выполняющий работу. Надо научиться считать их вклад».

4. Отсутствует информационная работы со спросом на добровольческую деятельность. Не изучается потребность целевой аудитории (нуждающихся в помощи, благополучателей) в волонтерах.

Б.В., 44 года: «Никто на самом деле не провел следующего исследования: а что нужно ребенку? Им предлагают не тот товар, который они ожидают в этих учреждениях. Рынок не изучен...».

Б.Л., 47 лет: «В интернате для инвалидов чего только нет, компьютеры туда привозят, они уже им не нужны, у них там техника на грани фантастики, нужна она или не нужна – никто не спрашивает».

5. Отсутствует информационная работа по популяризации добровольчества со стороны органов власти.

Г.Р., 44 года: «PR однозначно нужен. Причем со стороны государства. У нас такая страна, где все-таки государство обладает самым мощным информационным ресурсом. Оно должно пропагандировать волонтерство в нашем социуме».

6. Существует проблема с организацией и реальной работой централизованной Интернет-площадки (информационного портала, базы данных регионального масштаба) как основного источника информации о потребности в волонтерах.

Мнения экспертов по этому вопросу весьма противоречивы. Отдельные представители экспертного сообщества считают, что такая технология реально работает и необходима

Ш.Н., 55 лет: «Я считаю, что должна быть такая база данных. Такой общий сайт нужен на территории Свердловской области, он может быть полезен тем, кто будет в перспективе организовывать какие-то события».

Подобной точки зрения придерживаются и исследователи Фонда «Общественное мнение», рекомендуя для развития добровольчества в России создать «банк ресурсов», предполагающий общий доступ к ним и совместное

использование заинтересованными лицами. По их мнению, «обмен ресурсами позволит не только решать проблемы текущей деятельности, но и оперативно согласовывать точки зрения на общие проблемы и задачи, формировать собственное представительство для участия в работе общественных палат всех уровней и в других структурах»¹⁷⁷.

Другие эксперты не выражали такого оптимизма, создание и организация работы портала вызывает у них, скорее, чувство беспокойства, сопряженное с целым комплексом проблем. Прежде всего, это контроль достоверности и качества предоставляемой информации, гарантии безопасности, а также уровень профессионализма волонтеров.

7. Отсутствуют дифференцированные программы поддержки и стимулирования добровольческой активности. Данная проблема отмечалась в первой главе, необходимость ее решения была подтверждена результатами количественного исследования.

Однако эксперты выразили сомнения по поводу поддержки добровольчества на макроуровне управления. Некоторые информанты считают, что стимулирование – это способ манипуляции, который противоречит альтруистической природе добровольчества.

З.Е., 48 лет: «Я пока для себя не пришла к какому-то единому мнению по поводу того, должно ли вообще государство как-то стимулировать добровольчество на уровне Федерации, на уровне региона или может быть местного сообщества. Я вижу, как этим манипулируют, как это становится каким-то шантажом. Даже с точки зрения самих волонтеров, которые бегут к нам отмечать каждые 2 часа добровольческой работы. Меня это просто оскорбляет».

Тем не менее, большинство экспертов отмечают необходимость поддержки добровольчества на уровне государства.

8. Избирательная поддержка некоторых направлений добровольчества, прежде всего, событийного. Мнения экспертов разного уровня подтвердили во многом предположения о том, что, несмотря на сложную внутреннюю структуру

¹⁷⁷ Аналитический доклад по результатам исследования «Ресурс российского добровольческого движения». Фонд «Общественное мнение». 2012-2013. С.7.

общности волонтеров по направлениям деятельности, приоритетным и передовым по многим показателям является событийное добровольчество, которое включает спортивное, выставочное и др.

М.Н., 40 лет: «У нас существуют разные направления волонтерской деятельности. Социальное, экологическое, спортивное. Этот спектр, который сейчас во всей стране развивается так или иначе, «снизу» или «сверху», у нас в области представлен. А вот какие направления у нас наиболее развиты в регионе на сегодняшний день? Я, наверное, сразу скажу про спортивное. Да!».

Причин такой ситуации несколько. Во-первых, интерес и поддержка со стороны государства в рамках организации и проведения масштабных международных событий в нашей стране.

М.Н., 40 лет: «Это как раз о том, откуда запрос – «сверху» или «снизу». Вот здесь пошло «сверху». Когда страна начала принимать крупные спортивные события, начиная с Казани 2013 года, наша область тоже стала организовывать такие мероприятия».

Во-вторых, мощная информационная поддержка указанных направлений (популяризация, пропаганда), воздействующая на целевую аудиторию и формирующая моду. В этом аспекте эксперты двух групп были единодушны.

Б.Л., 47 лет: «Модно сейчас в этом волонтерском движении состоять, это просто мода. Но они не понимают смысла, что это такое».

Ш.Н., 55 лет: «Сегодня очень часто молодые люди идут в спортивное волонтерство. Это модно».

В-третьих, в рамках указанного направления наблюдается равновесие спроса на волонтеров у субъектов управления на разных уровнях и предложения со стороны добровольцев, детерминированного характерной мотивацией (участием в масштабном событии).

О.И., 43 года: «В основном волонтеры нам необходимы на мероприятия. На какие-то разовые мероприятия, но традиционные, ежегодные».

М.Н., 40 лет: «Участие в мероприятии - это как бонус. Почему в Ревде он не пойдет на День города, что увидит там подросток? А тут они хотят именно с известными личностями сфотографироваться. Это трофей, который они детям, внукам будут показывать».

Такая ситуация с избирательной поддержкой и популяризацией отдельных направлений добровольчества вызывает чувство неприятия и обиды как у представителей НКО, так и у государственных и муниципальных служащих.

П.Е., 51 год: «Я считаю, что это какая-то отдельная группа волонтеров, которые обеспечивают социально-значимые мероприятия, это пиарщики. Другая группа волонтеров, которые обеспечивают уход за кем-то. Я волонтерство для себя вижу только как одно направление – социальное направление. Я не понимаю других видов, и мы этим не занимаемся».

9. Асимметричность взаимоотношений государства и членов волонтерской общности.

Государство стремится осуществлять патерналистскую модель отношений, регулировать и контролировать волонтеров и некоммерческие организации для того, чтобы обезопасить себя от некоторых рисков.

З.К., 30 лет: «У нас были такие примеры, когда под видом волонтеров к нам попадали различные люди, которые фотографировали учреждения и в СМИ потом сильно критиковали нас. Мы не можем их проверять. Если мы отвечаем за наших сотрудников, за состояние их здоровья, за их квалификацию, за их профессиональные, моральные качества и т.д., то за волонтеров мы не можем ручаться, мы не знаем, что за человек к нам пришел, была ли у него раньше судимость, например, мы не имеем возможности запрашивать у него эту информацию».

Л.Е., 49 лет: «Такие страшные вещи, как террористические акты, могут просочиться под эгидой волонтерства. Любое объединение людей может быть использовано определенными силами в негативных целях. Какой-то небольшой фильтр для волонтеров должен быть. Может быть, даже экспресс-тестирование какое-то психологическое на возможности этого человека».

Волонтеры, напротив, отмечая важность и необходимость разработки государственных программ стимулирования, претендуют на независимость, противостоят избыточному контролю и регулированию со стороны органов власти.

10. Отсутствие координации деятельности всех субъектов управления добровольчеством на региональном уровне.

По мнению экспертов, принявших участие в исследовании, в регионе остро ощущается необходимость такой координации.

З.Е., 48 лет: «У нас проблема межведомственного взаимодействия будет всегда, пока не появится какая-то надведомственная структура, допустим, в аппарате губернатора».

Ш.Н., 55 лет: «Сегодня каждое министерство само по себе что-то делает, а координации этой работы нет. А это должно быть системно. Возможно, некоммерческая какая-то организация, которая объединяет, направляет деятельность всех волонтерских движений».

Авторами доклада «Ресурсы российского добровольческого движения» также обозначается проблема разобщенности волонтерского движения, для решения которой они предлагают в качестве координатора назначить региональный добровольческий центр или общественную палату при условии, что такие функции будут делегированы им представителями общественных организаций¹⁷⁸.

Исследование показало, что текущие институциональные условия деятельности общности волонтеров в регионе недостаточно благоприятны.

Для решения рассмотренных проблем, означающего по существу создание благоприятных условий для развития волонтерства в регионе предлагается модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров.

Предлагаемая региональная модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров представляет собой систему принципов, механизмов, технологий и инструментов взаимодействия субъектов управления добровольчеством с членами волонтерской общности в процессе осуществления стратегической, регулятивной, стимулирующей, организационно-координирующей и информационной функций с учетом специфических характеристик указанной общности как объекта управления (рис. 3).

¹⁷⁸ Аналитический доклад по результатам исследования «Ресурс российского добровольческого движения». Фонд «Общественное мнение». 2012-2013. С.7.



Рисунок 3 – Модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров в регионе

Базовыми принципами функционирования модели институционального регулирования деятельности общности волонтеров являются: добровольность участия граждан в волонтерской деятельности без применения административных ресурсов; независимость волонтеров; безвозмездность их деятельности; профессионализм волонтеров (принцип профессионального волонтерства *pro bono*, осуществляемый путем взаимодействия с экспертными сообществами и профессиональными ассоциациями); необходимость стимулирования волонтерской активности, координации, сопровождения и обеспечения добровольцев сервисами (питание, транспорт, форма и т.д.).

Информанты считают, что ведущая роль в развитии добровольчества принадлежит именно государству, что это его ключевая задача.

О.И., 43 года: «Во взаимосвязи всех элементов-субъектов (НКО, СМИ, добровольцы, государство) ключевая роль в развитии добровольчества отводится государству. Сверхключевая! Я бессилен «делать» волонтеров как таковых, потому что я могу создавать их единицы, государство за это платить не хочет, предприятия тоже не хотят за это платить. Но все хотят получить социальное существо, которое не будет брать оружие в руки на улице».

Б.В., 44 года: «Я знаю, кто заинтересован в волонтерах кровно. В этом заинтересовано государство. Потому что мы либо будем убивать друг друга, мы разделимся на чеченцев, татар, по вере мы разделимся, по регионам... Либо мы объединимся на основе сострадания.

Мы можем быть разных вер, разных национальностей, взглядов, роста, цвета волос... Но человечность! Это все можно найти в волонтерстве».

Исследователи Фонда «Общественное мнение» отмечают, что волонтеры не ощущают возможности со своей стороны повлиять на развитие добровольчества¹⁷⁹.

Субъектами реализации предлагаемой модели выступают правительство региона и некоммерческая организация-оператор. Деятельность обозначенных субъектов направлена на активизацию потенциала добровольчества, удовлетворение количественной и качественной потребности региона в волонтерах.

В соответствии с моделью правительство региона осуществляет роль координатора добровольчества, целью его деятельности является создание благоприятных институциональных условий функционирования общности волонтеров, а также ресурсное обеспечение работы НКО-оператора (правовое, имущественное, финансовое, информационное и др.).

Для достижения обозначенной цели правительством должны реализовываться следующие функции, направленные на решение рассмотренных выше проблем.

Стратегическая. Должны быть разработаны и приняты программные нормативно-правовые акты – концепция (стратегия) развития волонтерства в регионе.

Регулятивная. Должен быть принят региональный закон, обеспечивающий защиту волонтеров по аналогии с занятыми в коммерческом и государственном секторах. Однако, разработка указанного закона должна происходить в тесном контакте со всеми заинтересованными сторонами (волонтерами различных направлений деятельности, представителями некоммерческих организаций, государственными и муниципальными служащими), например, в рамках постоянно действующего «круглого стола» (рабочей группы). Более того, общность волонтеров является весьма динамичной, что обуславливает

¹⁷⁹ Аналитический доклад по результатам исследования «Ресурс российского добровольческого движения». Фонд «Общественное мнение». 2012-2013. С.58.

необходимость перманентного обновления существующих норм законодательства и своевременное принятие новых нормативно-правовых актов, призванных минимизировать негативные тенденции в отношении добровольцев¹⁸⁰. В качестве показателя эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления должен быть принят такой индикатор, как «развитие волонтерства». Это позволит в дальнейшем решить проблему профессионализма служащих в этом вопросе, так как появится возможность распределять нагрузку, планировать и выделять средства на соответствующее повышение квалификации.

Организационно-координирующая. Осуществление этой функции должно быть передано некоммерческой организации-оператору, являющейся вторым субъектом реализации модели институционального регулирования добровольчества. НКО-оператор должна организовать и обеспечить координацию деятельности волонтеров в регионе. Возможные способы достижения этой цели будут рассмотрены ниже.

Стимулирующая. Должны быть разработаны и приняты дифференцированные программы поддержки и стимулирования добровольческой активности, учитывающие особенности мотивации членов волонтерской общности (рассмотренные в параграфе 2.1). Содержательную разработку и организационное сопровождение стимулирующих программ предлагается делегировать НКО-оператору. При этом ресурсное и нормативно-правовое обеспечение программ, безусловно, должно осуществляться органами власти. Со стороны государства, по мнению экспертов, стимулирование добровольческой активности также может реализовываться в следующих формах: принятие закона об отработке часов в некоммерческих организациях для получения льгот или определенных бонусов при поступлении в детский сад, школу, колледж, университет; льготное налогообложение для предприятий, участвующих в волонтерских проектах и программах корпоративного добровольчества; включение в расходную часть бюджета региона статьи на финансирование добровольческих инициатив.

¹⁸⁰ Davis Smith J. Volunteering and social development. Voluntary Action 3 (1). 2000. P. 9-23.

Информационная. К направлениям деятельности в рамках этой функции должны быть отнесены: продвижение в СМИ позитивного имиджа волонтерства и возможностей участия в нем, обеспечение доступа к информации о наборе волонтеров и о программах волонтерской работы; признание весомости вклада волонтеров в решение социальных проблем на уровне региона (организация событий, посвященных волонтерам и их деятельности (конкурсы, ежегодные награды и др.); получение и анализ «обратной связи» от добровольцев; ведение статистического учета и осуществление экономической оценки вклада труда добровольцев. По мнению А.В. Соколова, А.А. Власовой, «масштабная информационная кампания по более широкому освещению работы НКО, а также формированию позитивного образа общественных организаций и добровольчества, направленная на устранение недостатка соответствующей информации у населения, могла бы способствовать резкому развитию НКО и добровольчества»¹⁸¹. В рамках модели институционального регулирования волонтерства предлагается осуществление указанной функции делегировать НКО-оператору. Основная задача органов власти в рамках данной функции заключается в финансировании фундаментальных исследований добровольчества.

Реализация предложенных в рамках модели функций субъектами управления добровольчеством позволит системно организовать волонтерскую деятельность в регионе и подготовку профессиональных волонтеров за счет обеспечения преемственности волонтерских традиций и ценностей на всех звеньях цепочки «детский сад – школа – ССУЗ/ВУЗ – рабочее место».

В качестве второго субъекта институционального регулирования добровольчества в регионе предлагается выделить, как уже было отмечено, именно некоммерческую организацию в силу следующих обстоятельств: необходимости соблюдения принципа независимости волонтерства (как элемента гражданского общества) от государства; запаздывания в формировании среди государственных и муниципальных служащих профессионального сообщества управленцев добровольчеством, отсутствия среди них понимания смысла

¹⁸¹ Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.113.

волонтерства как социального феномена, основных принципов организации деятельности добровольцев; отсутствием взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с некоммерческими организациями.

По результатам проведенного качественного исследования, с одной стороны, можно говорить о сформировавшемся профессиональном сообществе руководителей некоммерческих организаций, их высокой компетентности, богатом опыте. Практически все руководители НКО, принявшие участие в исследовании, стояли у истоков своих организаций (стаж работы составляет 15-20 лет), что свидетельствует о наличии отработанных технологий и определенной репутации. Большинство из них шли к этой деятельности достаточно долго, поэтапно, еще со школы, пионерских организаций, что предопределило во многом их профессиональное будущее.

Г.Р., 44 года: «Еще со школы у нас были санитарные дружины, и потихоньку я к этому пришел, на самом деле не было такого, что с утра меня озарило. Каждый человек приходит по-разному, я шел долго и по жизненному опыту я понял, что не все меряется деньгами».

З.Е., 48 лет: «Я выходец из пионерской организации. Я была руководителем Тимуровского движения в своей школе №168 г Свердловска. 30 лет в некоммерческом секторе, работаю еще с комсомола. Я сразу после школы пришла работать в комсомол, поэтому сфера некоммерческой деятельности мне была изначально близка».

С другой стороны, преждевременно говорить о сформировавшемся профессиональном сообществе управленцев волонтерством среди государственных и муниципальных служащих, правильнее сказать, что оно находится на этапе оформления и становления. Такой вывод был сделан по следующим причинам.

Во-первых, работа с некоммерческим сектором для экспертов не является профильной. Информанты имеют профессиональный опыт в таких сферах, как молодежная политика, предпринимательская деятельность, сфера образования, здравоохранения и др. Они не являются специалистами в некоммерческой деятельности.

Во-вторых, продолжительность работы непосредственно в направлении развития волонтерства на региональном и местном уровнях варьируется от 1 до 10 лет в пределах каждого подуровня управления.

В-третьих, работа с некоммерческим сектором и добровольцами появилась в должностных обязанностях информантов «сверху», не по их инициативе, это не было их призванием, к которому они осознанно и методично стремились.

М.Н., 40 лет: «Стала я заниматься направлением развития волонтерства по своим должностным обязанностям. Это просто было одним из направлений работы на той должности, на которую я пришла. Это не было частью моей сущности, это просто было частью моих должностных обязанностей. Соответственно, я занималась этим постольку, поскольку позволяет нагрузка, текучка».

Необходимо отметить, что в регионе лишь с этого года некоторые подведомственные учреждения получили государственное задание по подготовке волонтеров. Для учреждений такая практика не является отработанной, у них нет соответствующего опыта, они действуют интуитивно. Появление указанного государственного задания ожидаемо и закономерно, оно введено в рамках подготовки к Чемпионату мира по футболу – 2018. Это свидетельствует всё о той же точечности, событийности развития волонтерства, об отсутствии стратегических решений. Об этом было сказано в первой главе, а полученные в рамках качественного исследования данные лишь подтверждают эту точку зрения. Кроме того, государственное задание выполняется за счет бюджета самого учреждения, за счет собственных средств, на деньги, которые они получают от коммерческой деятельности. Поэтому говорить о мощной финансовой поддержке и стимулировании данного направления не приходится. Более того, отсутствует и информационное сопровождение этой работы.

В-четвертых, на уровне муниципального образования и районных администраций вообще нет официально такого направления деятельности, как поддержка некоммерческих организаций и волонтерства, нет специалиста с соответствующими должностными обязанностями. Это стихийные практики, зависящие от личности руководителя подразделения (принцип «кто хочет – тот занимается»).

П.Е., 51 год: «Сегодня, если я закрою работу волонтерского отряда, мне никто ничего не скажет, меня никто не накажет. Я буду ту же зарплату получать. У нас нет обязательств».

Отсутствие сформировавшегося профессионального сообщества управленцев добровольчеством на макроуровне затрудняет коммуникацию с представителями некоммерческого сектора, порождает непонимание и препятствует эффективному взаимодействию в направлении развития волонтерства в регионе. Это обуславливает необходимость разработки и реализации программ повышения квалификации специалистов, работающих в области управления добровольческими ресурсами.

Более того, для экспертов по проблеме управления волонтерством на макроуровне характерно отождествление понятий «некоммерческий сектор» и «волонтерство». Это вполне объяснимо, так как органы государственной власти и местного самоуправления, как правило, непосредственно не взаимодействуют с волонтерами, а делают это косвенно через некоммерческий сектор.

М.К., 37 лет: «Я бы развела понятия НКО и волонтерства. Вот они как раз смешаны очень сильно, у нас весь понятийный аппарат очень страдает».

По мнению информантов, среди руководителей органов государственной и муниципальной власти сложился устойчивый стереотип о том, что волонтерство – это бесплатная рабочая сила, которую можно использовать без финансовых вложений. Они не осознают необходимость обеспечения и сопровождения волонтерской деятельности и не готовы выделять денежные средства на организацию и сервис, считая, что применение административно-командных методов более эффективно и беззатратно. Это в очередной раз говорит о некомпетентности профессионального сообщества управленцев в сфере добровольчества.

М.Н., 40 лет: «Многие руководители считают, что волонтерство – это бесплатно. Расходов на это никаких не нужно. Вы не представляете, сколько надо сломать стереотипов!».

Н.Л., 43 года: «Я никак своим начальникам объяснить не могу, что на волонтеров нужно деньги в бюджет закладывать, их нужно обучать, кормить, одевать в униформу. Все думают, что это бесплатно всё».

К.К., 25 лет: «Мне начальник нашего отдела говорит: «Да мне проще нагнуть МЧСников, студентов ВУЗов заставить, чем платить за организацию работы ваших волонтеров. Мне это очень дорого обходится, мне это неинтересно».

В большинстве органов государственной власти и местного самоуправления отсутствует подразделение, в компетенцию которого входило бы сотрудничество с некоммерческими организациями.

Ц.С., 28 лет: «Если говорить про взаимодействие волонтерских организаций и администрации, то администрация не понимает, не осознает, не подкрепляет, не поддерживает этого всего. Возможно, необходимо, чтобы при той же администрации был какой-то орган, взаимодействующий с волонтерскими организациями, рассказывающий, информирующий население».

По мнению информантов, взаимодействие отсутствует и внутри самой системы управления на макроуровне (между региональными и муниципальными органами власти).

М.К., 37 лет: «Я, например, как руководитель местного уровня не знаю, кто в министерстве занимается этим вопросом. Я не помню, чтобы меня Министерство за последний год-два просто пригласило телефонограммой на какой-то обучающий семинар, на круглый стол. Полный вакуум. Если мы в городе с кем-то переговорим, знаем лично друг друга, то область вообще для нас загадка».

Обозначенные проблемы субъектов управления добровольческими ресурсами, безусловно, затрудняют развитие волонтерства в регионе, которое нуждается в управленцах высокого профессионального уровня, осознающих необходимые принципы организации и функционирования добровольчества, а также координации их усилий в данной сфере.

Деятельность некоммерческой организации-оператора должна быть направлена на удовлетворение количественной и качественной потребностей региональных НКО и организаторов мероприятий в волонтерах, оказание содействия волонтерам и жителям региона, желающим стать таковыми, в осуществлении добровольческой деятельности.

Для достижения обозначенной цели НКО-оператор в отношении добровольцев должна осуществлять функции планирования, привлечения, отбора, обучения, стимулирования, организации и контроля, а также взаимодействовать с

профессиональными сообществами и ассоциациями, средствами массовой информации, образовательными организациями, бизнес-сообществом. Характер этого взаимодействия, а также функциональные обязанности НКО-оператора определяются специфическими чертами общности волонтеров как объекта институционального регулирования, которые подробно были рассмотрены в параграфе 2.1.

Субъекты внешней среды, с которыми должна взаимодействовать НКО-оператор, могут быть условно разделены на две группы: клиенты и партнеры.

Клиентами некоммерческой организации-оператора являются региональные НКО и организаторы мероприятий различного уровня и масштабов (университеты, администрации муниципальных образований, исполнительные органы государственной власти и др.). В качестве механизма взаимодействия с ними должна выступить унифицированная система подачи заявок о потребности в добровольцах в форме технических заданий. С высокой степенью вероятности возникнет потребность в обучении сотрудников НКО оформлению и составлению таких технических заданий. Предполагается, что инструментом реализации указанного механизма может стать реально функционирующий информационный портал в сети Интернет. Принявшие участие в исследовании эксперты считают, что такая технология реально работает, имеет ряд преимуществ, среди которых оперативная мобилизация людей и ресурсов, автоматический учет часов, формирование статистических данных, получение обратной связи, доступность информации, снятие пространственных ограничений и др. Таким образом, Интернет-площадка также может рассматриваться как инструмент реализации информационной функции, делегированной НКО-оператору правительством региона.

Результаты качественного эмпирического исследования позволили описать социально-демографический портрет типичного представителя общности волонтеров, с которым сегодня взаимодействуют и в котором заинтересованы региональные НКО и органы власти, что в сущности определяет спрос

(количественный и качественный) на рынке труда волонтеров, на удовлетворение которого направлена деятельность НКО-оператора.

Как правило, в некоммерческих организациях работают на постоянной основе не более 20 волонтеров (чаще 10-15 регулярных). Количество привлекаемых добровольцев на конкретные мероприятия может иметь достаточно большую амплитуду колебания - от 30 человек до нескольких тысяч волонтеров, в зависимости от масштаба и уровня мероприятия, которое организует НКО. Именно в этом случае они особенно заинтересованы в деятельности некоммерческой организации-оператора.

Наши выводы во многом подтверждаются другими исследователями. А.В. Соколов и А.А. Власова, исходя из результатов опроса руководителей некоммерческих организаций Ярославской области (N=54), отмечают, что численность волонтеров в опрошенных ими организациях составляет до 350 человек. Они также утверждают, что «число волонтеров в организации сильно зависит от масштаба проводимых мероприятий»¹⁸².

Региональные НКО заинтересованы в ответственных добровольцах-профессионалах в возрасте от 23-25 до 40-45 лет, работающих, имеющих постоянный доход и четкую жизненную позицию, занимающихся волонтерской деятельностью регулярно, характеризующихся альтруистическими мотивами.

Б.В., 44 года: «Мотив этой группы волонтеров более-менее для нас важный, стабильный. Оказание помощи друг другу и другим людям. Они мотивируются состраданием, стремлением помочь, неудовлетворенным чувством любви».

Однако, согласно результатам опроса волонтеров, типичным членом общности добровольцев является студент, занимающийся волонтерством нерегулярно (время от времени), руководствующийся эгоистическими (карьерными) мотивами. Мнения информантов во многом подтверждают результаты опроса.

¹⁸² Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.113.

Относительно возрастной структуры волонтерской общности практически все эксперты единогласно отметили, что чаще всего в качестве волонтеров работают молодые люди, студенты.

Н.О., 51 год: «В основном студенчество выступает в роли волонтеров».

Хотя в целом нельзя сказать, что общность гомогенна в плане возрастной структуры, принимают участие в добровольческой деятельности люди абсолютно разного возраста.

С.С., 45 лет: «Это либо учащиеся старших классов школы, либо это студенты. В качестве волонтеров также выступают пенсионеры или потерявшие работу, люди постарше - после 45-47 лет».

З.Е., 48 лет: «Большинство, больше 60% - это студенты, которым просто любопытно. Те, кому до 20 лет, приходят просто потусоваться. А вторая часть – это люди, которые уже ищут что-то для себя конкретно, они очень разные. У нас есть добровольцы, которым далеко уже за 70».

М.Н., 40 лет: «У нас приходят и взрослые люди – от 50 до 73 лет. Они реально вместе с молодыми ребятами приходят и работают».

Наши результаты сопоставимы с данными аналогичного исследования в Ярославской области. Руководители некоммерческих организаций этого региона также указывают, что наиболее предрасположены к волонтерской деятельности студенты (74%), пенсионеры (50%) и школьники (37%)¹⁸³.

Многие эксперты по вопросам управления волонтерством на организационном уровне выделяют особую группу добровольцев – «хаотичных», составляющих до 75 % от их общего количества. К волонтерам такого типа информанты отнесли в основном школьников и студентов, называя их «псевдоволонтерами»:

Б.В., 44 года: «Эту группу отличает одно важное качество: они хаотичны. Как легко они дают свои обязательства, также легко они от них отказываются. Эта группа непостоянна, я этих людей не считаю вообще волонтерами».

Параллельно поднимается важная проблема, которую отметили многие эксперты – безответственность таких добровольцев.

Б.О., 45 лет: «Существует проблема какой-то тотальной безответственности волонтеров».

¹⁸³ Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.113.

Б.Л., 47 лет: «Несмотря на то, что волонтеры оказывают нам помощь безвозмездно, мы всегда говорим им о том, что если они взялись за какое-то дело, то они должны довести его до конца. Мы не можем принять некачественную работу волонтера, если в последний момент, например, у него не осталось на это времени. Ситуация, когда волонтер останавливается на полпути, очень распространена в России и является большой проблемой для НКО».

В группе хаотичных добровольцев преобладают эгоистические мотивы – карьерные перспективы, расширение социальных контактов и связей.

М.В., 42 года: «Молодежь идет в волонтерство, чтобы получить какой-то опыт в профессии. В последние три года идут волонтерами те, кто хотят, чтоб им сделали запись, желательно в трудовой книжке, что они работали волонтерами в такой-то организации по таким-то направлениям».

Б.В., 44 года: «Они хотят в чем-то себя попробовать, но больше всего они хотят заявить о себе. Волонтерство - это форма заявить о себе, получить общественное признание, какой-то получить бонус. Эта группа спрашивает, выдаем ли мы книжки волонтерские, дадут ли грамоты. Для них мотивацией является общественное признание».

Такое мнение экспертов подтверждает обозначенную в рамках анализа результатов количественного исследования проблему противоречия альтруистической природы добровольчества и эгоистических мотивов волонтеров.

В параграфе 2.1 в качестве характеристики общности волонтеров как объекта управления была обозначена распространенность неформальных практик добровольцев (неорганизованных), обусловленная рядом причин (низкая осведомленность о деятельности большинства НКО, недоверие в обществе в целом и к НКО в частности и др.). Отмечалось, что включение таких добровольцев в институциональную среду («третий сектор») способствует регулярности их деятельности. И только в случае, если НКО и государство обратят внимание на эту проблему, можно будет говорить о том, что неформальные волонтеры – это потенциал развития общности добровольцев в целом. Парадоксально, но представители НКО оказались совершенно незаинтересованными в привлечении и вербовке неформальных волонтеров, прежде всего, в связи с нерегулярностью их деятельности.

Б.В., 44 года: «Мне как НКО неформальные волонтеры вообще не интересны. Они не входят в организацию, занимаются добровольчеством от случая к случаю. Постоянства от них нет, они не профессионалы, я не могу на них надеяться в проекте. Неформальные волонтеры на развитие добровольчества не будут оказывать влияния. В перспективе такие практики просто не будут признаваться в качестве настоящего волонтерства».

Действительно, общество в целом не идентифицирует неформальные практики в качестве волонтерства. Более того, по результатам количественного исследования большая часть самих неформальных добровольцев не идентифицируют себя в качестве волонтеров. Однако именно этих добровольцев можно считать истинными. Их мотивация носит альтруистический характер, они независимы от государства, не нуждаются в его поддержке, представляют собой реальные зачатки гражданского общества. В связи с тем, что их деятельность нерегулярна, некоммерческим организациям и государству, с точки зрения управления волонтерами, комфортнее работать с организованными добровольцами («государственными»¹⁸⁴, псевдоволонтерами), которые в качестве реальных представителей гражданского общества не рассматриваются. Отношения таких волонтеров с государством имеют экономический характер, каждый получает то, что хочет. Государство – бесплатную рабочую силу, добровольцы – удовлетворение личного интереса (приобретение опыта, знакомств, связей, причастность к событию, досуг и т. д.).

Принципиальным является вопрос о необходимости стимулирования волонтеров в организации. Обе группы экспертов считают, что это необходимо, однако их мнения по поводу форм его осуществления разделились.

Большинство экспертов по вопросам управления на мезоуровне негативно отзываются о материальном стимулировании добровольчества, о волонтерских книжках, считая, что они дискредитируют сущность добровольчества, имеющего альтруистическую природу.

¹⁸⁴ Яницкий О.Н. Волонтеры: гражданские и государственные // Социологическая наука и социальная практика. 2014. №1(5). С.77-78.

Т.В., 45 лет: «Еще меня возмущает волонтерская книжка. Вы должны прийти сделать отметочку за то, что сделали полезное дело. Неужели Вы за отметочку что-то полезное делаете? Есть такие люди, которые делают для галочки, я считаю, что это не наши люди».

З.Е., 48 лет: «Я к денежным поощрениям отношусь отрицательно, потому что мы все-таки говорим о некой моральности».

Хотя существует иная точка зрения, что альтруизм способен появиться в процессе деятельности, пусть даже начатой на эгоистических и прагматических началах. Некоторые информанты подтверждают эту мысль.

Б.В., 44 года: «Альтруизм рождается в процессе. Мы начинаем на эгоистических мотивах, а потом в системе становимся альтруистами. Сама деятельность меняет нашу мотивацию».

Полученные выводы доказывает исследование П.С. Козлова и Ю.С. Обидиной, которые отмечают трансформацию мотивации студентов юридического факультета Марийского государственного университета к старшим курсам. Среди первокурсников, по результатам их исследования, преобладают карьерные мотивы – получение практического опыта (48 %), в то время как приоритеты в мотивации волонтеров-старшекурсников носят иной характер – альтруистический – принесение пользы другим людям (77,8%)¹⁸⁵.

Ю.Н. Рюмина, характеризуя в своей работе концепцию Г. Селье об альтруизме как видоизмененной форме эгоизма, говорит о том, что «эти два противоположных, на первый взгляд, импульсы отнюдь не являются несовместимыми: инстинкт самосохранения необязательно вступает в конфликт с «помогать другим»¹⁸⁶. В качестве меры, сглаживающей противоречие альтруистической природы добровольчества и эгоистической мотивации волонтеров, она предлагает «усиливать альтруизм двумя способами: воздействием на факторы, мешающие оказанию помощи, учением альтруизму через специальные программы, курсы, примеры просоциального поведения, СМИ»¹⁸⁷. Формирование альтруистического поведения, по ее мнению, возможно

¹⁸⁵ Козлов П.С., Обидина Ю.С. Волонтерство как фактор формирования гражданской активности молодежи Республики Марий Эл // Духовная сфера общества. 2014. №11. С.107.

¹⁸⁶ Рюмина Ю.Н. К проблеме формирования альтруистического поведения студентов ВУЗа // Волонтер. 2014. Т. 4. № 4 (12). С.49.

¹⁸⁷ Там же. С.52.

через преподавание курса об основах добровольческой деятельности для студентов ВУЗов.

Представители некоммерческих организаций упоминали чаще все-таки нематериальные меры стимулирования – создание душевной и теплой окружающей атмосферы, устная благодарность, вручение грамот, благодарственных писем, чаепития и неформальные встречи и т.д.

М.Н., 40 лет: «Я, когда прихожу волонтером работать, я со всеми целуюсь, обнимаюсь. Это атмосфера такая, понимаете?! Люди приходят еще для того, чтобы получить вот это тепло. Это один из элементов мотивации».

Л.Е., 25 лет: «Мы благодарим всех наших волонтеров. Устно, письменно. Материально мы не стимулируем».

З.Е., 48 лет: «Моя задача как руководителя – отметить деятельность человека. У нас есть внутренние награды: золотой, серебряный, бронзовый значки за заслуги перед организацией. У нас есть свои дипломы, грамоты, благодарности, есть возможность роста по управленческой линии».

Другие исследователи также отмечают, что в качестве ключевых мотивационных стимулов представители НКО используют: благодарности и грамоты (52%), предоставление возможности получения новых навыков (46%), рекомендации/положительные характеристики при трудоустройстве (41%)¹⁸⁸.

Нашими экспертами были предложены и нестандартные, креативные технологии мотивации – создание социально-психологического театра как «приманки», «наживки» для привлечения волонтеров. Люди приходят изначально учиться в театральную студию по своему желанию и мотивам, в которой обучаются театральному искусству, образуется устойчивый коллектив, параллельно изучаются социальные предметы и реализуются социальные проекты как обязательная составляющая. Впоследствии это дает значительный социальный эффект, так как способствует профессиональной занятости в благотворительности в рамках театрального искусства.

Представители органов государственной власти и местного самоуправления чаще говорят о комплексном использовании материального и нематериального

¹⁸⁸ Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.113.

стимулирования. При этом важно отметить, что у экспертов этой группы даже нематериальная мотивация имеет эгоистическую направленность, активизирует карьерные мотивы добровольцев – прохождение производственной практики, сертификаты об обучении, участие в мероприятии и возможность пообщаться с известными людьми, поощрения от партнеров и спонсоров и т.д.

Ш.Н., 55 лет: «Бывает разная мотивация. В некоторых случаях – это прохождение практики. Второй вариант – это, когда мы выдавали сертификаты, документы о прохождении обучения волонтером».

П.Е., 51 год: «Мы стараемся стимулировать добровольцев. Мы даем билеты в театр, в кино. Привлекаем боулинг «F1», они дают нам сертификаты, кинотеатр «Салют» нам по 200 билетов дает».

Несовпадение спроса и предложения на рынке волонтерского труда обуславливает необходимость реализации адаптационных управленческих решений со стороны НКО-оператора. Для этого она должна осуществлять взаимодействие со второй группой субъектов внешней среды (партнерами): профессиональными сообществами, образовательными организациями, средствами массовой информации и бизнес-сообществом.

Взаимодействие с образовательными организациями должно реализовываться, прежде всего, по вопросам специальной подготовки и обучения волонтеров, занимающихся «опасными» направлениями добровольчества.

Экспертам предлагалось высказать их мнение о том, какими знаниями, умениями, навыками должны обладать волонтеры, какие требования они к ним предъявляют, есть ли отбор, а также стоит ли и чему их обучать.

Респонденты всех уровней заявили о наличии отбора волонтеров, критерии которого зависят от вида работы.

Б.Л., 47 лет: «Отбор зависит от тех видов работ, на которые привлекается волонтер. Отбор существует, особенно на работу с детьми».

Информанты отметили необходимость обучения и подготовки волонтеров. С содержательной точки зрения обучение можно разделить на 2 блока – базовые, универсальные знания и специальная подготовка. К первому относятся знания общекультурных норм, правовых основ и понимание сущности и принципов

добровольчества. Ко второму – обусловленные спецификой деятельности знания, навыки и умения. По мнению наших экспертов, тренинги и семинары являются наиболее удачными формами обучения добровольцев.

Б.О., 45 лет: «Безграмотный волонтер – это враг!».

З.Е., 48 лет: «Обязательно нужны какие-то специальные занятия, тренинги, курсы подготовки. Обучать волонтеров нужно работе с людьми, работе с разными категориями учреждений. Начальные познания в психологии обязательны».

Б.О., 45 лет: «Нужна какая-то формальная подготовка к деятельности, без этого невозможно. Во-первых, не каждый из тех, кто приходит, вообще осознает, что такое волонтерство в принципе».

Обучение может способствовать профилактике отказа от волонтерской работы и безответственного отношения к ней, обеспечивая первичную организационную, профессиональную и социальную адаптацию.

М.Н., 40 лет: «Чтобы 700 человек вывести на работу, мы делаем такое обучение на командообразование, что каждый волонтер осознает, что если он не выйдет на работу завтра, то подведет всех. Через обучение идет мощная профилактика невыходов».

Взаимодействие с профессиональными сообществами и ассоциациями продиктовано проблемой, связанной с низким уровнем подготовки студентов-волонтеров. Профильная специализация не дает гарантии выполнения работы студентом-добровольцем на высоком уровне. Это очень острая для некоммерческих организаций, привлекающих волонтеров, проблема.

Н.И., 40 лет: «Вот студенты из ВУЗов нам вообще не нужны. От них нет постоянного результата, который они должны давать».

Б.Л., 47 лет: «Многие волонтеры считают, что, если они пришли помогать, то они будут полезны в любом случае для НКО, и поэтому могут делать что-то не совсем на высоком уровне. Но это не так. Деятельность НКО должна быть такой же профессиональной, как любой коммерческой организации. Именно поэтому постоянная работа с волонтерами требует от НКО больших временных и трудовых ресурсов».

Решением данной проблемы может стать профессиональное волонтерство *pro bono*, что подтвердили информанты организационного уровня управления, указывающие на необходимость профессиональной помощи без вложения ресурсов. Авторы аналитического доклада «Ресурсы российского

добровольческого движения» также предлагают привлекать профсоюзы и объединения профессионалов к инициативам общественных организаций и объединений как в качестве экспертов, так и в качестве социальных субъектов, заинтересованных в решении общих проблем¹⁸⁹.

Б.В., 44 года: «Нам нужны профессиональные волонтеры. Профессиональный волонтер – это доход! Это люди, которые самодостаточны, у них есть средства, у них есть время, они четко понимают проект, проектные задачи, с которыми соглашаются».

Б.Л., 47 лет: «Мы не всегда можем оплатить высококвалифицированного специалиста (в области PR, рекламы, юриспруденции и др.), а нужны именно высококвалифицированные специалисты в нашей работе. Поэтому теперь мы обращаемся за помощью к профессионалам, которые могут сделать для нас что-то по своей специальности бесплатно».

Таким образом, существует реальная потребность некоммерческих организаций в профессиональной помощи, есть большой спрос на таких добровольцев. Однако НКО сталкиваются с проблемой их привлечения. Это связано с тем, что профессиональные волонтеры, как правило, люди среднего возраста, которые состоялись как специалисты и для которых уже не так важна распространенная среди добровольцев карьерная мотивация, не работают существующие в правовом поле внешние стимулы (волонтерские книжки, учет отработанных часов, баллы при поступлении в ВУЗ, возможности организации прохождения производственной практики и др.).

Взаимодействие со средствами массовой информации обусловлено не только необходимостью реализации делегированной правительством информационной функции, но проблемой низкой самоидентификации добровольцев, определяющей устойчивость общности волонтеров. В качестве решения этой проблемы НКО-оператору предлагается уделять больше внимание внешней идентичности добровольцев (языковой, визуальной) через создание «общностного стиля» (формы, слоганов, девизов). Респонденты подтвердили, что для добровольцев это очень значимо и необходимо.

Б.О., 45 лет: «Для ребят очень важны ритуалы, стилистика, форма единая».

¹⁸⁹ Аналитический доклад по результатам исследования «Ресурс российского добровольческого движения». Фонд «Общественное мнение». 2012-2013. С.9.

З.Е., 48 лет: «У волонтеров, как и любого сообщества, есть свой сленг».

О.Е., 39 лет: «Мы устраиваем посвящение в волонтеры, мы их поздравляем, вручаем справочник волонтера, форму и т.д.».

Многие информанты отметили также, основываясь на личном опыте, что важно создавать определенный бренд, это обеспечивает некую престижность (элитарность, доступность только для избранных), что привлекает добровольцев, способствует их самоидентификации, узнаваемости обществом и т. д.

М.Н., 40 лет: «Бренд «Волонтеры Урала» стал известен по всей стране. Тем более сейчас среди ребят это очень сильно востребовано, это модно, они хотят ходить с этим брендом. Они хотят ходить в этой атрибутике. Для них это модно и почетно».

Все обозначенные технологии работают на одну из важнейших управленческих задач – это формирование устойчивой группы, снижение текучести, удержание добровольцев в организации.

В.А., 38 лет: «Перед нами встала проблема всех волонтерских организаций - проблема постоянного волонтерства. Если добровольцы будут постоянными, они будут знать наши проекты, нам не нужно будет их обучать. В нашей сфере они будут уже профессионалы, они будут понимать, что делать, куда приходить и зачем по звонку».

С.С., 45 лет: «У нас раз в два месяца проводится школа волонтеров, где участвует человек 7. Они проходят обучение, приходят в детские больницы, и через неделю-две остается 1 человек. А через 2 месяца и он пропадает. Такая текучка. Может быть, люди свои силы или время не рассчитывают».

Взаимодействие с бизнес-сообществом продиктовано, прежде всего, финансовыми вопросами, необходимостью привлечения дополнительных ресурсов (фандрайзинга) и развития программ корпоративного добровольчества (для решения проблемы гендерной диспропорции (нехватки мужчин-волонтеров).

Таким образом, технология реализации предлагаемой модели институционального регулирования деятельности общности волонтеров региональными властями включает следующую последовательность возможных шагов:

1) выработка стратегии развития волонтерства в регионе на основе общего консенсуса всех заинтересованных сторон в рамках «круглого стола»;

2) утверждение разработанного проекта концепции развития добровольчества в Свердловской области;

3) обсуждение и принятие базовых принципов организации волонтерской деятельности;

4) принятие регионального закона, иных нормативно-правовых актов, регулирующих волонтерство в Свердловской области, которые бы утверждали: НКО-оператора в качестве координатора добровольчества на уровне региона; дополнительные показатели эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих (с целью закрепления ответственности и обязательств со стороны государства); государственные задания на подготовку добровольцев; дифференцированные программы поддержки и стимулирования добровольческой активности;

5) организацию работы НКО-оператора (выбранной на конкурсной основе), способной профессионально (имея штатных сотрудников с окладом) реализовывать функции координатора и выступать в качестве ресурсного центра. В качестве претендента на эту роль может рассматриваться волонтерский центр «Волонтеры Урала», имеющий раскрученный бренд в области, действующую Интернет-площадку, опыт подготовки волонтеров к масштабным событиям. Такую работу должна осуществлять именно НКО (об этом говорилось выше).

С управленческой точки зрения для обеспечения финансирования мероприятий, направленных на поддержку добровольчества, одним из действенных шагов может стать включение такого показателя, как «развитие добровольчества», в комплексную программу повышения качества жизни населения Свердловской области на период до 2018 года «Новое качество жизни уральцев».

Предлагаемая модель может рассматриваться как один из потенциальных путей разрешения противоречий самого феномена добровольчества и его институционального регулирования. Она была представлена в профильные исполнительные органы государственной власти Свердловской области, рассмотрена и принята к сведению. Ее реализация предполагает большой

социальный и экономический эффекты. Волонтерство как система практик и своеобразная идеология, базирующаяся на традиционных общечеловеческих ценностях, может оказывать влияние на снижение социальной напряженности, что становится особенно актуальным в современных политических условиях.

* * *

По результатам качественного социологического исследования выявлены проблемы институционального контекста деятельности общности волонтеров в регионе, наиболее острыми среди которых являются: отсутствие необходимых стратегических документов и нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность добровольцев; отсутствие координации деятельности всех субъектов управления добровольчеством; отсутствие комплексных программ поддержки добровольцев, дифференцированные по возрастным группам и мотивам волонтеров. Установлено, что текущие институциональные условия деятельности общности волонтеров в регионе недостаточно благоприятны.

В качестве способа решения указанных проблем предложена региональная модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров, учитывающая специфические характеристики добровольцев как объекта управления, ориентированная на активизацию их потенциала и удовлетворение нарастающей потребности региона в волонтерах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации разработан социологический подход к исследованию институционального регулирования как уровня системы социального управления добровольчеством; рассмотрены дисциплинарные подходы к изучению волонтерства, предложена его социологическая интерпретация с точки зрения общностного подхода; охарактеризованы институциональные условия функционирования общности волонтеров в России, обоснована необходимость их совершенствования.

На основе обобщения зарубежного опыта, результатов анализа социальной общности волонтеров как объекта управления (в рамках количественных методов) и выводов, вытекающих из исследования субъектов управления ею (проведенного с помощью качественных методов), разработана региональная модель институционального регулирования деятельности волонтеров как социальной общности на территории Свердловской области.

В ходе диссертационного исследования были сделаны следующие основные выводы.

С позиции системного подхода социальное управление волонтерством рассматривается как деятельность, направленная на организацию взаимодействия органов власти, некоммерческих организаций (НКО), образовательных учреждений, бизнес-сообщества, СМИ, населения и волонтеров для достижения социальных целей и задач, решения социальных проблем с помощью создания для этого необходимых условий на основе баланса между принуждением и самоорганизацией, самоуправлением. В системе социального управления волонтерством выделяется три уровня в зависимости от субъекта управления: институционального регулирования (макроуровень), организационного управления (мезоуровень), самоорганизации, самоуправления (микроуровень).

Институциональное регулирование как макроуровень системы социального управления волонтерством определяет институциональные условия

функционирования волонтеров, а также рамки и правила управления волонтерством на организационном уровне и уровне самоуправления.

Ключевым субъектом институционального регулирования волонтерства являются органы власти, объектом выступает общность волонтеров. Общностнообразующими признаками волонтеров являются: наличие ресурсов (экономических и культурных, выступающих в виде профессиональных знаний, умений, компетенций); свобода и независимость от государства и бизнеса; общие интересы и ценности – альтруизм, коллективизм, желание оказать помощь нуждающимся; самоидентификация в качестве волонтера; социальная солидарность; регулярное осуществление совместной деятельности; схожие характеристики, факторы и условия жизнедеятельности (доход выше среднего, высокий уровень образования, хорошее здоровье, религиозность способствуют добровольческой активности); признание другими общностями и обществом в целом.

Уровень институционального регулирования деятельности общности волонтеров представляет собой субъект-объектную модель взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с волонтерами путем реализации стратегической, регулятивной, стимулирующей, организационно-координирующей и информационной функций с учетом специфических характеристик общности добровольцев как объекта управления. На макроуровне управления добровольчеством создаются институциональные условия (среда, контекст), определяющие рамки и правила управления волонтерством на микро- и мезоуровнях.

Установлено, что текущие институциональные условия деятельности общности волонтеров в Свердловской области недостаточно благоприятны. В ходе количественного (анкетирование волонтеров) и качественного (экспертное интервью с представителями некоммерческих организаций и органов государственной и муниципальной власти) эмпирических исследований были выявлены следующие проблемы управленческого характера, препятствующие развитию добровольчества в регионе: отсутствие необходимых стратегических

документов и нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность добровольцев; отсутствие координации деятельности всех субъектов управления добровольчеством; отсутствие комплексных программ поддержки добровольцев, дифференцированные по возрастным группам и мотивам волонтеров; избирательная поддержка некоторых направлений добровольчества; отсутствие взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с некоммерческими организациями и между собой; отсутствие информационной работы по популяризации добровольчества со стороны государства; проблема сбора статистической информации, официального расчета вклада добровольцев в развитие общества и изучения потребности целевой аудитории в волонтерах.

В качестве способа решения указанных проблем предложена региональная модель институционального регулирования деятельности общности волонтеров, которая представляет собой систему принципов, механизмов, технологий и инструментов взаимодействия субъектов управления добровольчеством с членами волонтерской общности в процессе осуществления стратегической, регулятивной, стимулирующей, организационно-координирующей и информационной функций с учетом специфических характеристик указанной общности как объекта управления.

Субъектами реализации предложенной модели выступают правительство региона и некоммерческая организация-оператор. Деятельность обозначенных субъектов направлена на активизацию потенциала добровольчества, удовлетворение количественной и качественной потребности региона в волонтерах.

Правительство региона осуществляет роль координатора добровольчества, целью его деятельности является создание благоприятных институциональных условий функционирования общности волонтеров, а также ресурсное обеспечение работы НКО-оператора (правовое, имущественное, финансовое, информационное и др.).

Деятельность некоммерческой организации-оператора направлена на удовлетворение количественной и качественной потребностей региональных

НКО и организаторов мероприятий в волонтерах, оказание содействия волонтерам и жителям региона, желающим стать таковыми, в осуществлении добровольческой деятельности.

Для достижения обозначенной цели НКО-оператор в отношении добровольцев осуществляет функции планирования, привлечения, отбора, обучения, стимулирования, организации и контроля, а также взаимодействовать с профессиональными сообществами и ассоциациями, средствами массовой информации, образовательными организациями, бизнес-сообществом. Характер этого взаимодействия, а также функциональные обязанности НКО-оператора определяются специфическими чертами общности волонтеров как объекта институционального регулирования

К таким специфическим характеристикам волонтерской общности, выступающим в качестве факторов активизации потенциала региональной общности волонтеров и детерминирующим характер ее институционального регулирования, относятся: гендерная диспропорция (нехватка мужчин-волонтеров); незаинтересованность волонтеров в выполнении своей работы на регулярной основе; низкая самоидентификация в качестве волонтера; распространенность неформальных практик волонтерства; противоречие между альтруистической природой волонтерства и эгоистическими мотивами добровольцев; низкий уровень подготовки студентов-волонтеров. Кроме того, социальная общность волонтеров обладает актуальной в современных условиях чертой – активным темпоральным оптимизмом. Это свидетельствуют об инициативности добровольцев, об их социальной значимости в развитии гражданского общества.

Диссертационная работа актуализирует ряд будущих исследований, связанных с анализом динамики развития общности волонтеров, разработкой специальной социологической теории управления добровольчеством, профессионализацией организаторов волонтерской деятельности, формированием стандартов добровольчества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г. (ред. от 08.08.2009). [Электронный ресурс] URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
2. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации / Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1054-р от 30 июля 2009 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/admreform/publicsociety/doc091224_1949.
3. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях / Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014). [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW162618/.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с организацией и проведением XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи и развитием города Сочи как горноклиматического курорта / Федеральный закон № 242-ФЗ от 30 июля 2010 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2010/08/03/sochi-dok.html>.
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций / Федеральный закон Российской Федерации № 40-ФЗ от 5 апреля 2010г. [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99113/.
6. О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений / Федеральный закон Российской Федерации № 98-ФЗ от 28 июня

1995 г. (ред. от 01.07.2011). [Электронный ресурс] URL: <http://www.referent.ru/1/78552>.

7. О государственной поддержке некоммерческих организаций в Свердловской области / Закон Свердловской области № 4-ОЗ от 27 января 2012 г. [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW071>.

8. О добровольной пожарной охране / Федеральный закон Российской Федерации № 100-ФЗ от 6 мая 2011 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113763/.

9. Об общественных объединениях / Федеральный закон Российской Федерации № 82-ФЗ от 19 мая 1995 г. (ред. от 20.07.2012). [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/popular/obob/76_7.html.

10. Региональная комплексная программа «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Свердловской области в 2014-2016 годах» / Постановление Правительства Свердловской области от № 100-ПП от 19 февраля 2014 г. [Электронный ресурс] URL: <http://mkso.ru/data/File/ministerstvo/kompleksnye-plani/PPSO-100-PP-19022014.pdf>.

11. National and community service act of 1990 (as amended through P.L. 106-170, approved 12-17-99). URL: http://www.nationalservice.gov/pdf/cncs_statute.pdf.

12. National and community service trust act of 1993. Public law 103-82 [H.R. 2010] September 21, 1993. URL: http://www.nationalservice.gov/pdf/cncs_statute_1993.pdf.

13. The Edward M. Kennedy Serve America Act. Public Law 111-13 [H.R. 1388]. URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1388enr/pdf/BILLS-111hr1388enr.pdf>.

14. Volunteer protection act of 1997. Public law 105-19—June 18, 1997. URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105publ19/pdf/PLAW-105publ19.pdf>.

Литература

15. Автономов А.С. К вопросу о правовом регулировании добровольческой деятельности // Добровольчество в России и в мире в контексте социального партнерства: Сборник статей / Отв. ред. И.Н. Гаврилова. М.: Институт сравнительной политологии РАН, 2001. С.30-38.
16. Азарова Е.С., Яницкий М.С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 306. С.120-125.
17. Амбарова П.А. Понятие и типология темпоральных стратегий поведения социальных общностей // Известия УрФУ. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2014. № 2. С.123-139.
18. Амбарова П.А., Кузьминчук А.А. Темпоральные характеристики социальной общности волонтеров // Вестник СурГПУ. № 3 (36). 2015. С.140-146.
19. Аналитический доклад по результатам исследования «Ресурс российского добровольческого движения». Фонд «Общественное мнение». 2012-2013. 109 с.
20. Андерсон Б. Воображаемые сообщества. Размышления об истоках и распространении национализма / Пер. с англ. В. Николаева. М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2001. 288 с.
21. Аузан А.А., Тамбовцев В.Л. Экономическое значение гражданского общества // Вопросы экономики. 2005. № 5. С.28-49.
22. Ахметгалеев Э.Д. Формирование профессиональной направленности будущего социального работника в процессе участия в студенческом волонтерском движении: дисс. ... канд. пед. наук. Казань, 2009. 214 с.
23. Бабосов Е.М. Социология управления. Минск: ТетраСистемс, 2006. 288 с.
24. Барбаков О.М. Регион как объект управления // Социологические исследования. 2002. № 7. С.96-100.
25. Бархаев А.Б. Социально-психологические условия вовлечения волонтеров в деятельность общественных организаций: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05. М., 2010. 292 с.

26. Бахаровская Е.В. Социальная активность студенческой молодежи как объект управления: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Чита, 2015. 213 с.
27. Белоножко М.Л., Скифская А.Л. Организационные основы функционирования власти на региональном уровне. Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. 184 с.
28. Берталанфи Л. Общая теория систем – обзор проблем и результатов // Системные исследования: Ежегодник. М.: Наука, 1969. С.30-54.
29. Блумер Г. Коллективное поведение / Пер. с англ. Д. Водотынского // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 90-115.
30. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. М.: Экономика, 1989. 304 с.
31. Бодренкова Г.П. К вопросу об обсуждении основных стратегических направлений развития добровольчества в России // Волонтер. 2014. № 2 (10). С.20-28.
32. Бодренкова Г.П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике / учебно-методическое пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. 320 с.
33. Бодренкова Г.П., Караваешников С.Е. Системное развитие молодежного добровольчества в контексте пропаганды здорового образа жизни. Методические рекомендации. М., 2011. 78 с.
34. Бондар А., Динес В. Об особенностях исследования гражданского общества в России // Власть. 2008. №12. С.3-7.
35. Вебер М. Избранное. Образ общества. М.: Юрист, 1994. 704 с.
36. Волков Д. Перспективы гражданского общества в России: аналитический доклад. М.: Левада-центр, 2011. 50 с.
37. Волков Д., Гончаров С. Потенциал гражданского участия в решении социальных проблем: сводный аналитический отчет. М., 2014. 58 с.
38. Воробьева Е.Л. Региональный опыт волонтерской деятельности (на примере г. Иркутска) // Волонтер. 2015. № 2 (14). С.26-34.

39. Гаврилюк В.В., Мехришвили Л.Л. Образ будущего в массовом сознании жителей российской провинции // Вестник ТюмГУ. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т. 1. № 2(2). С.60-67.
40. Галкина Е.В. Институционализация гражданского общества в контексте современных политических трансформаций. Ставрополь: ООО «Мир данных», 2010. 172 с.
41. Гастев А.К. Как надо работать. М.: Экономика, 1972. 478 с.
42. Горшков М.К. Гражданское общество и гражданское сознание в современной России // Гуманитарий Юга России. 2013. №1. С.12-22.
43. Грошева И.А., Костин В.А. Гражданский контроль в современной России как предмет социологического исследования // Вопросы управления. 2014. №4 (10). С.154-160.
44. Губина Н.В., Долотказина Э.Р. Волонтерство как форма социальной активности населения // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 20. С.344-348.
45. Данные опроса «Телефом» 30-31 августа 2014 г. [Электронный ресурс] URL: <http://fom.ru/Obraz-zhizni/11712>.
46. Данные опроса «ФОМнибус» 17 марта 2013 г. 100 населенных пунктов, 43 субъекта РФ, 1500 респондентов. [Электронный ресурс] URL: <http://fom.ru/Bezopasnost-ipravo/10871>.
47. Добренъков В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т.3: Социальные институты и процессы. М.: ИНФРА-М, 2000. 520 с.
48. Добровольческий центр «под ключ», или руководство по организации и деятельности добровольческих центров. Учебно-методическое пособие. Казань: Издательство «Скрипта», 2012. 112 с.
49. Довбня С.В., Морозова Т.Ю. Методическое пособие по организации работы волонтеров в доме ребенка. Москва, 2012. 61 с.
50. Доклад «О состоянии свободы в мире» (Freedom in the World 2014). Freedom House. [Электронный ресурс] URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/02/04/6597>.

51. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2011 год. М., Общественная палата Российской Федерации, 2012. [Электронный ресурс] URL: <http://www.oprf.ru/files/dok2012/dokladOPRF2011.pdf>.
52. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2014 год. М., Общественная палата Российской Федерации, 2014. 234 с.
53. Долгов А.Ю. Теория созидательного альтруизма Питирима Сорокина: генезис и методологические проблемы: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.01. Москва, 2015. 186 с.
54. Доманов В.Г. Концепт гражданского общества: российские реалии. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2009. 352 с.
55. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2007. 276 с.
56. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. и послесловие А.Б. Гофмана. М.: Наука, 1990. 575 с.
57. Елеонская С.А., Лагутина Т.М. О необходимости совершенствования правовой базы добровольческой деятельности и волонтерского движения в России // Волонтер. 2012. № 1-2. С.37-43.
58. Жаворонков Р.Н. Гражданско-правовое регулирование добровольческой и благотворительной деятельности в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. М., 2004. 184 с.
59. Заславская Т.И. Инновационный потенциал России и проблемы гражданского общества // Гражданское общество в России: проблемы самоопределения и развития. М.: ООО «Северо-Принт», 2001. С. 18-31.
60. Зборовский Г.Е. Общая социология. М.: Гардарики, 2004. 592 с.
61. Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург:ГУ, 2009. 304с.
62. Зборовский Г.Е. Отечественная социология: на пути к гражданскому обществу: монография. Екатеринбург: УрФУ, 2014. 344 с.
63. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. М.: Гардарики, 2007. 270 с.
64. Зубаревич Н.В., Горина Е.А. Социальные расходы в России: федеральный и региональный бюджеты. М.: НИУ ВШЭ, 2015. [Электронный ресурс] URL:

<https://www.hse.ru/data/2015/05/20/1097292445/%D0%92%D1%8B%D0%BF%D183%D1%81%D0%BA%203.pdf>.

65. Иванова И.И., Илюмжинова Р.В., Петренко Е.С. Гражданский климат и гражданское поведение -социокультурный контекст добровольческого движения в России // Социологические исследования. 2013. № 11. С.93-106.

66. Ильин В.И. Драматургия качественного исследования. СПб.: Интерсоцис, 2006. 256 с.

67. Ионин Л.Г. Георг Зиммель – социолог. М.: Наука, 1981. 127 с.

68. Исаева Е.А. Огосударствление института добровольчества в России: анализ законопроекта «О добровольчестве (волонтерстве)» // Власть. 2013. № 10. С.148-150.

69. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика». [Электронный ресурс] URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/1itog.pdf>.

70. Каримов В.Р. Развитие волонтерской компетенции студентов педагогических вузов: дисс. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2007. 237 с.

71. Кирдина С.Г. Гражданское общество: уход от идеологии // Социологические исследования. 2012. №2. С.63-73.

72. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы: макросоциологическая объяснительная гипотеза. [Электронный ресурс] URL: http://www.kirdina.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=221&Itemid=58&lang=ru.

73. Киричук С.М., Силин А.Н. Российский Север: экономическая роль и социальная ситуация // Вестник ЧелГУ. 2014. № 24 (353). С.10-12.

74. Киселева А.М. Местное сообщество как основа формирования гражданского общества в России // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С.64-68.

75. Ковалевский М.М. Социология: Теоретико-методологический и историко-социологические работы. СПб.: Издательство Русской христианской гуманитарной академии, 2011. 688 с.
76. Козленко О.Б. Стратегическое управление благотворительной организацией: опыт социологического анализа: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Екатеринбург, 2009. 197 с.
77. Козлов П.С., Обидина Ю.С. Волонтерство как фактор формирования гражданской активности молодежи Республики Марий Эл // Духовная сфера общества. 2014. № 11. С.103-109.
78. Колосова Р.П., Красновид А.В. Занятость волонтеров: возможности и ограничения. М.: Экон. ф-т МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. 117 с.
79. Конвисарева Л.П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: дисс. ... канд. пед. наук. Кострома, 2006. 211 с.
80. Конев Ю.М. Инновационная модернизация экономики и социальной сферы региона: новые концептуальные подходы. Тюмень, 2013. С.316-318.
81. Конт О. Общий обзор позитивизма / Пер. с франц. И.А. Шапиро. Под ред. Э. Л. Радлова. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. 296 с.
82. Костина Н.Б. Религиозная общность: проблемы социологического исследования. Екатеринбург: Издательство УГППУ, 2001. 228 с.
83. Костко Н.А. Инновационный потенциал региона: состояние, проблемы, цели развития // Вопросы управления. 2014. № 3. С.120-126.
84. Кох И.А. Институциональная эффективность управления: монография. Екатеринбург: Изд-во УрАГС, 2006. 222 с.
85. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор, А. Гастев. СПб.: Русский Христианский гуманитарный ин-т, 1999. 320 с.
86. Крохина Е.А. Общественная деятельность подростков как фактор их социализации: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Нижний Новгород, 2010. 239 с.
87. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика// Социологические исследования. 2006. №5. С.15-22.

88. Куникина Н.П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально-значимых личностных качеств у волонтеров // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2007. № 5. [Электронный ресурс] URL: [http://www.club.ncstu.ru/Science/articles/hs/200705/psychology/11.pdf/file download](http://www.club.ncstu.ru/Science/articles/hs/200705/psychology/11.pdf/file%20download).
89. Лавров П.Л. Философия и социология. Т. 1. М.: Мысль, 1965. 752 с.
90. Лагутина Т.М., Линович М.В., Юдина А.А. Налоговые льготы в сфере благотворительной деятельности в России // Волонтер. 2012. № 3-4. С.53-70.
91. Лебон Г. Психология народов и масс. М.: Академический проект, 2011. 238 с.
92. Левашов В.К. Гражданское общество в современной России. Социологические измерения. М.: ИСПИ РАН, 2006. 52 с.
93. Левашов В.К. Гражданское общество и правовое государство: диалектика и динамика взаимодействия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2014. Т. 7. № 2 (34). С.6-23
94. Лукьянов В.А. Юридические основы добровольчества в современной России // Волонтер. 2012. № 3-4. С.36-43.
95. Лукьянов В.А., Михайлова С.Р. Пособие по организации добровольной помощи и услуг в некоммерческих организациях и государственных учреждениях социальной сферы силами молодежи. СПб.: ООО «МультиПроджектСистемСервис». 80 с.
96. Любимова О.А. Особенности отношений межличностной значимости в реальных контактных и в разной степени виртуальных группах волонтеров: дисс. ... кан. психол. наук: 19.00.05. М., 2011. 128 с.
97. Маркин В.В. Региональная социология и управление: дорожная карта взаимодействия // Экономические и социальные перемены. Факты, тенденции, прогноз. 2014. 5(35). С.135-142.
98. Мерсиянова И.В. Факторы вовлеченности россиян в добровольческую деятельность // Гражданское общество в России и за рубежом. 2011. № 2. С.39-45.

99. Мерсиянова И.В., Корнеева И.Е. Благотворительность и участие россиян в практиках гражданского общества: региональное измерение. М.: НИУ ВШЭ, 2013. Выпуск VIII. 204 с.
100. Мерсиянова И.В., Корнеева И.Е. Вовлеченность населения в неформальные практики гражданского общества и деятельность НКО: региональное измерение. М.: НИУ ВШЭ, 2011. 196 с.
101. Мерсиянова И.В., Корнеева И.Е. Вовлеченность населения в неформальные практики гражданского общества и деятельность НКО: региональное измерение. М.: НИУ ВШЭ, 2013. 204 с.
102. Методическое пособие «Универсиада-2013 в г. Казани: цифры и факты» // Н.Х. Давлетова, Ф.Р. Зотова, И.Г. Герасимова/ Казань: Поволжская ГАФКСиТ, 2013. 48 с.
103. Миллс Ч.Р. Высокая теория / Пер. с англ. М.А. Кисселя // Структурно-функциональный анализ в современной социологии. Вып. 1. М.: ИКСИ АН СССР, 1968. С.395-424.
104. Мировой рейтинг благотворительности 2015. Charities Aid Foundation (CAF). [Электронный ресурс] URL: http://www.cafrussia.ru/page/mirovoi_reiting_blagotvoritelnosti_1.
105. Митрохина О.В. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников: дисс. ... канд. пед. наук. Москва, 2004. 218 с.
106. Михайловский Н.К. Герои и толпа. Избранные труды по социологии в 2-х томах. Т. 1. СПб.: Алетейя, 1998. 362 с.
107. Мнацаканян М.О. Социальное поведение, социальные общности, социальная реальность (О природе предмета социологической науки) // Социологические исследования. 2003. №2. С.21-28.
108. Мороз А.В. Социально-педагогическая деятельность волонтеров зарубежных неправительственных организаций по профилактике девиантного поведения подростков: дисс. ... канд. пед. наук. М., 2004. 169 с.

109. Нафтали М. «Третий сектор» и анализ его структуры. Гражданское общество // Общинная жизнь, 2003. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kehila.ru/article/?67>.
110. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с.
111. Осипов Г.В. Социология. Основы общей теории. М.: Норма, 2010. 912 с.
112. Организация работы добровольцев: принципы и практика, или Руководство по организации деятельности добровольческих объединений. Казань: «Идел-Пресс», 2011. 120 с.
113. Отчет по проекту «Ресурс добровольческого движения авангардных групп для российской модернизации». М.: ФОМ, 2012. 280 с.
114. Официальный сайт Организационно-методического центра социальной помощи Министерства социальной политики Свердловской области. [Электронный ресурс] URL: <http://uralsocinform.ru/dobro-na-urale/dobrovolcheskoe-dvizhenie/>.
115. Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль: Тексты. М.: Изд-во Международного Университета Бизнеса и управления, 1996. С.511-512.
116. Паршакова Ю.А. Специфика организации волонтерских движений // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С.67-71.
117. Парыгин, Б.Д. Социальная психология. СПб., 2003. 616 с.
118. Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. 2013. № 2. С.110-119.
119. Певная М.В. Методологические основания применения управленческого подхода к исследованию волонтерства // Вестник СурГПУ. 2015. № 1 (34). С.131-137.
120. Певная М.В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы // Известия УрФУ. Сер. 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2015. Т. 135. № 1. С.145-151.

121. Певная М.В., Кузьминчук А.А. Оптимизация мер государственной поддержки добровольцев в России: анализ опыта США / Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург: УрФУ, 2013. С.98-101.

122. Питирим Сорокин: избранная переписка / Под ред. П.П. Кротова. Вологда: Древности Севера, 2009. 336 с.

123. Пономарев В.Д., Васильковская М.И. Институт волонтерства в деятельности молодежных объединений // Вестник КемГУКИ. 2014. № 29. С.141-148.

124. Потапова Н.А. Групповые и личностные факторы социально-психологического климата волонтерских объединений: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05. СПб., 2006. 215 с.

125. Пресс-выпуск «Потенциал гражданского участия в решении социальных проблем. [Электронный ресурс] URL: <http://www.levada.ru/09-09-2014/potentsial-grazhdanskogouchastiya-v-reshenii-sotsialnykh-problem>.

126. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 1785 от 24.06.2011 г. «Добровольчество в России: потенциал участия молодежи». [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111713>.

127. Пресс-выпуск Левада-Центра от 09.09.2014 г. «Потенциал гражданского участия в решении социальных проблем». [Электронный ресурс] URL: <http://www.levada.ru/09-09-2014/potentsial-grazhdanskogo-uchastiya-v-reshenii-sotsialnykh-problem>.

128. Пресс-выпуск Левада-Центра от 21.11.2013 г. «Участие в благотворительности». [Электронный ресурс] URL: <http://www.levada.ru/2013/11/21/uchastie-v-blagotvoritelnosti/>.

129. Пресс-выпуск Левада-Центра от 23-26 ноября 2012 г. «Каждый четвертый россиянин оказывал благотворительную помощь хотя бы раз за последние пять лет». [Электронный ресурс] URL: <http://www.levada.ru/old/05-12-2012/kazhdyi-chetvertyi-rossiyanin-okazyval-blagotvoritelnuyu-pomoshch-khotya-raz-za-poslednie>.

130. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с.
131. Проект закона о волонтерской деятельности станет стимулом для развития благотворительности / Официальный сайт партии «Единая Россия». [Электронный ресурс] URL: <http://er.ru/news/2012/5/29/zhurova-proekt-zakona-o-volonterskoj-deyatelnosti-stanet-stimulom-dlya-razvitiya-blagotvoritelnosti/>.
132. Просекова М.Н. Формирование гражданского общества: социальный аспект // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2012. № 3. С.33-36.
133. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. № 3. С.109-129.
134. Ринкявичус Л., Буткявичене Э. Концепция общности и ее специфика в виртуальном пространстве // Социологические исследования. 2007. №7. С.3-11.
135. Российский неполитический активизм: наброски к портрету героя: отчет о результатах исследования активизма в России. М.: Грани, 2012. 65 с.
136. Рюмина Ю.Н. К проблеме формирования альтруистического поведения студентов ВУЗа // Волонтер. 2014. Т. 4. № 4 (12). С.45-56.
137. Садчикова Т.А. Формирование гражданской ответственности старшеклассников в процессе волонтерской деятельности: дисс. ... канд. наук. Тамбов, 2009. 227 с.
138. Сайназаров К.Б. Управление волонтерами. Бишкек: 2007. 52 с.
139. Сикорская Л.Е. Волонтерство как форма трудового воспитания студенческой молодежи // Проблемы педагогики и психологии. 2009. №1. С.163-168.
140. Синеглазова А.Г. Сборник законодательных и нормативно-правовых актов в сфере добровольчества (по состоянию на 1 января 2013 года). Казань: Издательство «Скрипта», 2012. 80 с.
141. Скок Н.И., Скок Я.Ю. Социальная деятельность как средство формирования гражданского общества // Академический вестник. 2009. № 3. С.60-66.
142. Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. 688 с.

143. Соколов А.В., Власова А.А. Добровольческий ресурс развития общества // Власть. 2014. № 11. С.110-114.
144. Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / Отв. Ред. А.В. Тихонов. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2014. 560 с.
145. Сочи-2014 в цифрах. Волонтеры. Графика компании «Меркатор». [Электронный ресурс] URL: <http://rutv.ru/brand/show/episode/217960>.
146. Спенсер Г. Справедливость. СПб.: Типография А.А. Пороховщикова, 1898. 242 с.
147. Спенсер Г. Социальная статика. Изложение социальных законов, обуславливающих счастье человечества. Киев: Гама-Принт, 2013. 496 с.
148. Стеббинс, Р.А. Свободное время: к оптимальному стилю досуга. [Электронный ресурс] URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/465/174/1217/009.STEBBINS.pdf>.
149. Тарасова Н.В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен // Педагогическое образование в России. 2012. № 4. С.46-52.
150. Теннис Ф. Общность и общество: Основные понятия чистой социологии. Пер. с нем. Д.В. Складнева. СПб.: Владимир Даль, 2002. 456 с.
151. Тихонова Л. Мировой рейтинг благотворительности: Россия - страна волонтеров. [Электронный ресурс] URL: <http://philanthropy.ru/news/2013/12/03/13895/>.
152. Тощенко Ж.Т. Социология управления. М.: Юрайт, 2015. 304 с.
153. Трохина А.В. Занятость волонтеров в России: формирование и регулирование: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: 2012. 29 с.
154. Туманова А.С. Гражданское общество в модернизирующейся России: аналитический доклад Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по итогам реализации проекта «Индекс гражданского общества — CIVICUS». М.: НИУ ВШЭ, 2011. 60 с.
155. Управление стратегиями поведения городских общностей: проблемы и возможности: [монография] / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина, П.А. Амбарова,

М.В. Певная, А.А. Кузьминчук; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. 200 с.

156. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1992. 349 с.

157. Хайруллина Н.Г. Развитие институтов гражданского общества: оценки и мнения тюменцев // Евразийский юридический журнал. 2015. № 1 (80). С.226-228.

158. Холина О.И. Институционализация волонтерства в структуру российского гражданского общества: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Краснодар, 2012. 185 с.

159. Черепанова Н.В. Социальное обучение в добровольческом движении: дисс. канд. пед. наук. Ставрополь, 2007. 153 с.

160. Шаповалов А.В. Институционализация добровольческого движения на Северном Кавказе: дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Ставрополь, 2015. 184 с.

161. Шаповалов А.В. Институциональное становление добровольческого движения в России: методологические подходы и эволюционные стадии // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 6(45). С.318-323.

162. Шевченко П.В. Социальная роль московского волонтерства // Социологические исследования. 2013. № 8. С.60-70.

163. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / Пер. с польск. С.М. Червонной. М.: Логос, 2005. 664 с.

164. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1969. 240 с.

165. Щербина В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние // Социологические исследования. 2014. № 7. С.113-124.

166. Эллис Дж. Наиболее эффективные методы работы при управлении волонтерами: руководство по планированию работ в небольших и сельских некоммерческих организациях. [Электронный ресурс] URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g9eucyhM40AJ:www.sheredar>

.ru/ckeditor_assets/attachments/319/metody_raboty_upravlenie_volonterami.docx+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru.

167. Юдина А.А., Линович М.В., Шарахина Л.В. Международная практика правового регулирования волонтерства // Волонтер. 2012. № 3-4. С.43-53.

168. Ядов В.А. Размышления о предмете социологии // Социологические исследования. 1990. № 2. С.3-16.

169. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций. СПб.: Интерсоцис, 2006. С.24-25.

170. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. Самара, 1995. 767 с.

171. Якобсон Л.И., Мерсиянова И.В., Кононыхина О.Н., Беневоленский В.Б., Памфилова Э.А., Проскурякова Л.Н., Туманова А.С. Гражданское общество в модернизирующейся России: аналитический доклад Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по итогам реализации проекта «Индекс гражданского общества — CIVICUS». М.: НИУ ВШЭ, 2011. 60 с.

172. Яницкий О.Н. Волонтеры: гражданские и государственные // Социологическая наука и социальная практика. 2014. №1(5). С.71-89.

173. Яницкий О.Н. Общественный активизм в России: вчера и сегодня // Власть. 2015. № 2. С.53-60.

174. Anderson J.C., Moore L.F. The motivation to volunteer // Journal of Voluntary Action Research. 1978. № 7. P.51-60.

175. Astin A.W., Sax L.J. How Undergraduates are Affected by Service Participation. Journal of College Student Development. 1998. № 39(3). P.251-263.

176. Bang H., Chelladurai P. Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events // International Journal of Sport Management. 2009. № 6. P.332-350.

177. Bates F., Harvy P. Social Institution. N.Y., 1973. 220 p.

178. Bekkers R. Giving and volunteering in the Netherlands: Sociological and psychological perspectives. Utrecht: Utrecht University (Diss. Doct.). 2004. 187 p.
179. Bergami M., Bagozzi R.P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // *The British Journal of Social Psychology*. 2000. № 39. P.555-577.
180. Bidee J., Vantilborgh T., Pepermans R., Huybrechts G., Willems J., Jegers M., Hofmans J. Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: a self-determination theory approach to volunteerism // *International Society for Third-Sector Research, Voluntas*. 2013. № 13(24). P.32-47.
181. Blau P. *On the Nature of Organizations*. N.Y.: Wiley, 1974.
182. Brudney J.L., Kellough J.E. Volunteers in State Government: Involvement, Management, and Benefits // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2000. № 29. P.111-130.
183. Brunell A.B., Tumblyn L., Buelow M.T. Narcissism and the Motivation to Engage in Volunteerism // *Current Psychology*. 2014. № 33(3). P.365-376.
184. Burns D.J., Reid J., Toncar M., Anderson C., Wells C. The effect of gender on the motivation of members of generation Y college students to volunteer // *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*. 2008. № 19(1). P.99-118.
185. Carlo, G., Okun M.A., Knight, G.P., Guzman M.R.T. The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation // *Personality and Individual Differences*. № 38. 2005. P.1293-1305.
186. Carpenter J., Myers C. Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives // *Journal of Public Economics*. 2010. № 94. P.911-920.
187. Clary E.G., Snyder M., Ridge R.D., Copeland J., Stukas A., Haugen J., et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. № 74. P.1516-1530.
188. Clary G., Snyder M., Ridge R. Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*. 1992. № 2. P. 333-350.

189. Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. Measuring motivation to volunteer in human services // *Journal of Applied Behavioral Science*. 1991. № 27. P.269-284.
190. Crampton P., Woodward A., Dowell A. The role of the third sector in providing primary care services – theoretical and policy issues // *Social Policy Journal of New Zealand*. 2001. №17. P.1-21. [Электронный ресурс] URL: http://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj_17/17_pages1_21.pdf.
191. Cunningham I. Human resource management in the voluntary sector: Challenges and opportunities // *Public Money and Management*. 1999. № 19(2). P.19-25.
192. Cuskelly G., Hoyer R., Auld C. Working with volunteers in sport: Theory and practice. London: Routledge, 2006. 176 p.
193. Cuskelly G., Taylor T., Hoyer R., Darcy S. Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach // *Sport Management Review*. 2006. № 9(2). P.141-163.
194. Dekker P., Halman L. The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives. USA: Springer Science and Business Media. 2003. 226 p.
195. Devlin R.A. Volunteers and the paid labour market // *Canadian Journal of Policy Research*. 2001. № 2(2). P.62-68.
196. DiMaggio P.J., Powell W.W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 1983. № 48(2). P.147-160.
197. Dolnicar S., Randle M. What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia // *Voluntas*. 2007. № 18(2). P.135-155.
198. Douglas J. Political theories of nonprofit organization / *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. New Haven: Yale University Press, 1987. P. 43-54.
199. Duncan B. Modeling charitable contributions of time and money // *Journal of Public Economics*. 1999. P.213-242.
200. Dwyer P.C., Bono J.E, Snyder M., Nov O., Berson Y. Sources of Volunteer. Motivation Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes // *Nonprofit Management & Leadership*. 2013. P.181-205.

201. Edwards M.R., Peccei R. Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes // *Journal of Personnel Psychology*. 2010. № 9. P.17-26.
202. Einolf C., Chambre S.M. Who volunteers? Constructing a hybrid theory // *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. 2011. № 16. P.298-310.
203. Freeman R. Working for nothing: The supply of volunteer labor // *Journal of Labor Economics*. 1997. № 15(1). P. S140-S166.
204. Gabard D.L. Volunteers in AIDS service organizations: Motivations and values // *Journal of Health and Human Services Administration*. 1995. № 17(3). P.317-337.
205. Ghose T., Kassam M. Motivations to Volunteer Among College Students in India // *Voluntas*. 2014. № 25. P.25-28.
206. Gil-Lacruz A.I., Marcuello C. Voluntary work in Europe: Comparative analysis among countries and welfare systems // *Social Indicators Research*. 2013. № 114. P.371-382.
207. Gillespie D.F., King A.E.O. Demographic understanding of volunteerism // *Journal of Sociology and Social Welfare*. 1985. № 12. P.798-816.
208. Greenslade J.H., White K. The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults // *The Journal of Social Psychology*. 2005. № 145(2). P.155-172.
209. Hackl F., Halla M., Pruckner G.J. Volunteering and the state // *Public Choice*. 2012. № 151. P.465-495.
210. Hager M.A., Brudney J.L. Volunteer management: Practices and retention of volunteers. Washington, DC: The Urban Institute. 2004. 13 p.
211. Hager M.A., Brudney J.L. Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture // *Nonprofit Management & Leadership*. 2011. № 22(2). P.137-157.
212. Hall P. A historical overview of the private nonprofit sector / *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. New Haven: Yale University Press. 1987. P.3-26.

213. Harrison D. Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter // *Journal of Applied Psychology*. 1995. № 80(3). P.371-385.
214. Haski-Leventhal D., Bargal D. The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers // *Human Relations*. 2008. № 61(1). P.67-102.
215. Haski-Leventhal D., Meijs L.C.P.M., Hustinx L. The third party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes // *Journal of Social Policy*. 2010. № 39(1). P.139-158.
216. Hatch M., Schultz M. Relations between organizational culture, identity and image // *European Journal of Marketing*. 1997. № 5(6). P.356-365.
217. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. *The motivation to work*. N. Y.: Wiley, 1959. 157 p.
218. Hobson C. J., Rominger A., Malec K., Hobson C. L., Evans K. Volunteer-friendliness of nonprofit agencies: Definition, conceptual model, and applications // *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 1997. P.27-41.
219. Homans G.C. Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 1958. № 63(6). P.597-606.
220. Hustinx L. Institutionally Individualized Volunteering: Towards a Late Modern Re-Construction // *Journal of Civil Society*. 2010. № 6(2). P.165-179.
221. Hustinx L., Cnaan R. A., Handy F. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon // *Journal for the Theory of Social Behaviour*. 2010. P.410-434.
222. Hustinx L., Handy F., Cnaan R.A., Brudney J.L., Pessi A.B., Yamauchi, N. Social and cultural origins of motivations to volunteer: A comparison of university students in six countries // *International Sociology*. 2010. № 25(3). P.349-382.
223. Hustinx L., Vanhove T., Declercq A., Hermans K., Lammertyn F. Bifurcated commitment, priorities, and social contagion: The dynamics and correlates of volunteering within a university student population // *British Journal of Sociology of Education*. 2005. № 26(4). P.523-538.

224. Janoski T., Musick M., Wilson J. Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering // *Sociological Forum*. 1998. № 13(3). P.495-519.

225. Johnston M.E., Twynam G.D., Farrell J.M. Motivation and satisfaction of event volunteers for a major youth organization. *Leisure/Loisir*. 1999. № 24(1/2). P.161-177.

226. Katz E., Rosenberg J. An economic theory of volunteering // *European Journal of Political Economy*. 2005. № 21. P.429-443.

227. Kreutzer K., Jager U. Volunteering versus managerialism: Conflict over organizational identity in voluntary associations // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2011. № 40(4). P.634-661.

228. Kuzminchuk A.A., Pevnaya M.V. Conceptual bases of regional volunteers' management as human resources / *Conference Proceedings of The 9th International Days of Statistics and Economics*. Libuše Macáková, MELANDRIUM, 2015. P. 922-931. URL: http://msed.vse.cz/msed_2015/sbornik/toc.html.

229. Lenkowsky L., Reingold D. The Future of National Service // *Public Administration Review*. Part I: 2020: The Good, the Bad, and the Ugly, 2010. P.114-120.

230. Lewis J. Reviewing the relationship between the voluntary sector and the state in Britain in the 1990s // *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 1999. № 3. P.255-70.

231. Manetti G., Bellucci M., Como E., Bagnoli L. Investing in volunteering: measuring returns of volunteer recruitment, training, and management / In *Euram 14th Annual Conference Waves and Winds of Strategic Leadership for Sustainable Competitiveness*, Valencia, 2014. P.1-34.

232. Maran D., Soro G. The influence of organizational culture in women participation and inclusion in voluntary organizations in Italy // *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 2010. № 21(4). P.481-496.

233. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. Cambridge, MA: Harvard, 1933.

234. McAllum K. Meanings of Organizational Volunteering: Diverse Volunteer Pathways // *Management Communication Quarterly*. 2014. № 28(1). P.84-110.
235. McDougale L.M., Greenspan I., Handy F. Generation green: Understanding the motivations and mechanisms influencing young adults' environmental volunteering // *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. 2011. №16. P.325-341.
236. Mercer B. *The American Community*. N.Y., 1957.
237. Merton R.K. *Social theory and social structure*. N. Y.: Free Press, 1949. 423 p.
238. Mirsafian H., Mohamadinejad A. Sport volunteerism: A study on volunteering motivations in university students // *Journal of Human Sport and Exercise*. 2012. № 7(1). P. S73-S84.
239. Mogilner C., Chance Z., Norton M.I. Giving Time Gives You Time // *Psychological Science*. 2012. № 23(10). P.1233-1238.
240. Mueller M.W. Economic determinants of volunteer work by women // *Journal of Women in Culture and Society*.1975. № 1. P.325-335.
241. Musick M. A., Wilson J. *Volunteers: A social profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press. 2008. 680 p.
242. O'Reilly C., Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior // *Journal of Applied Psychology*.1986. № 71. P.492-499.
243. Okun M.A., Sloane E.S. Application of planned behavior theory to predicting volunteer enrollment by college students in a campus-based program. *Social Behavior and Personality*. 2002. № 30(3). P.243-250.
244. Parsons T. *Social System*. Glencoe, 1951. 404 p.
245. Pfeffer J., Salancik G.R. *The external control of organizations: A Resource dependence perspective*. New York, NY: Harper & Row, 1978. P.39-61.
246. Pick D., Holmes K., Brueckner M. Governmentalities of Volunteering: A Study of Regional Western Australia // *Voluntas*. 2011. № 22. P.390-408.
247. Planalp S., Trost M. Motivations of Hospice Volunteers/ *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*. 2009. № 26(3). P.188-192.

248. Prouteau L., Wolff F.C. Does volunteer work pay off in the labour market? // Journal of Socio-Economics. 2006. № 35. P.992-1013.
249. Prouteau L., Wolff F.C. On the relational motive for volunteer work // Journal of Economic Psychology. 2008. № 29(3). P.314-335.
250. Rochester C. One size does not fit all: Four models of involving volunteers in small voluntary organisations. Voluntary Action // The Journal of the Institute for Volunteering Research. 1999. № 1(2). P.7-20.
251. Rose-Ackerman S. Altruism, nonprofits, and economic theory // Journal of Economic Literature. 1996. Vol. XXXIV. P.701-728.
252. Rotolo T., Wilson J. State-level differences in volunteerism in the United States: research based on demographic, institutional, and cultural macrolevel theories// Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 2011. № 41(3). P.452-473.
253. Salamon L. Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Toward a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State // Journal of Voluntary Action Research. 1987. №16. P.29-49.
254. Salamon L.M., Anheier H.K. The challenge of definition thirteen realities in search of a concept. Defining the Nonprofit Sector: A Cross-National Analysis. Manchester University Press, 1997. 560 p.
255. Salamon L., Sokolowski W. Institutional roots of volunteering. N.Y.: Kluwer Academic, 2003. P.71-90.
256. Salamon L.M., Sokolowski S.W., Haddock M.A, Tice H.S. The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest findings from the implementation of the UN Nonprofit. Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2012. 15 p.
257. Salamon L., Wardell F., Lishman J. Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates and a roadmap to the future // Annals of Public and Cooperative Economics. Johns Hopkins University. USA. 2011. № 82(3). P. 217-252.
258. Schlesinger T., Nagel S. Who will volunteer? Analysing individual and structural factors of volunteering in Swiss sports clubs // European journal of sport science. 2013. № 13.P.707-715.

259. Schram V.R. Motivating volunteers to participate. In L.F. Moore (Ed.), *Motivating volunteers*. Vancouver: Vancouver Volunteer Centre. 1985. P.13-29.
260. Scott W.R. «Institutional theory». *Encyclopedia of Social Theory*, George Ritzer, ed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2004. P.408-414.
261. Shultz T. *Investment in Human Capital*. N.Y., 1971. P.26-28.
262. Simha A., Topuzova L.N., Albert J.F. V for Volunteer(ing)—The Journeys of Undergraduate Volunteers // *Journal of Academic Ethics*. 2011. № 9. P.107-126.
263. Smith D.H. Public benefit and member benefit nonprofit voluntary groups // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 1993. № 22(1). P.53–68.
264. Solsrud A. Laws on volunteering. URL: http://www.ehow.com/facts_7586067_laws-volunteering.html/.
265. State of volunteerism in China. *Engaging People through Ideas, Innovation and Inspiration*. 2011. P.9-22.
266. Stirling C., Kilpatrick S., Orpin P. A psychological contract perspective to the link between non-profit organizations' management practices and volunteer sustainability // *Human Resource Development International*. 2011. № 14(3). P.321-336.
267. Studer S., Schnurbein G. Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination // *Voluntas*. 2013. № 24. P.403-440.
268. Study on Volunteering in the European Union Country Report Germany, 2009. P.18-36.
269. Taylor T., McGraw P. Exploring human resource management practices in nonprofit sport organisations // *Sport Management Review*. 2006. № 9(3). P.229-251.
270. The Corporation for National and Community Service. URL: <http://www.volunteeringinamerica.gov/>.
271. The Serve America Act expands national and community service organizations / The U.S. Department of State. URL: <http://iipdigital.usembassy.gov/st/english/article/2009/04/200904221313581cjsamoht0.8387567.html#axzz2HNXFr3RA>.
272. Theiss-Morse E., Hibbing J.R. Citizenship and civic engagement / *Annual Review of Political Science*. 2005. №8. P.227-249.

273. Thibault J.W., Kelley H.H. The social psychology of groups. NY: John Wiley & Sons, 1959.
274. Thompson A.M., Bono B.A. Work without wages: The motivation for volunteer firefighters // The American Journal of Economics and Sociology. 1993. № 52(3). P.323-344.
275. Treuren G.J.M. Enthusiasts, conscripts or instrumentalists? The motivational profiles of event volunteers // Managing Leisure. 2014. № 19(1). P.51-70.
276. Van Hal T., Meijs L., Steenbergen M. Volunteering and participation on the agenda: survey in volunteering policies and partnerships in the EU. Utrecht: CIVIQ, 2004. 224 p.
277. Wang C., Wu X. Volunteers' Motivation, Satisfaction, and Management in Large-scale Events: An Empirical Test from the 2010 Shanghai World Expo // Voluntas. 2014. № 25. P.754-771.
278. Wellens L., Jegers M. Effective Governance in nonprofit organizations: a literature based multiple stakeholder approach // European Management Journal. 2013. № 32(2). P.223-243.
279. Wilson J. Volunteering // Annual Review of Sociology. 2000. № 26. P.215-240.
280. World Values Survey Wave 6: 2010-2014. Online Data Analysis. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>.
281. Zhang J. An empirical study on the evaluation of university volunteers' satisfaction in megaevents: A case study of 2009 World Stamp Expo // Tourism Tribune. 2010. № 25(4). P.83-89.
282. Ziemeck S. The economics of volunteer labour supply: an application to countries of a different development level. Peter Lang, 2003. 229 p.
283. Ziemek S. Economic analysis of volunteers' motivations e a cross-country study // Journal of Socio-Economics. 2006. № 35. P.532-555.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Социологический инструментарий

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
АНКЕТА

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании, посвященном проблемам социального времени волонтеров. Внимательно прочитайте вопрос и отметьте ответ, соответствующий Вашему мнению. Анкета анонимная, указывать фамилию не следует. Благодарим за участие в нашем исследовании!

1. Оказывали ли Вы безвозмездную помощь (конкретными делами) людям за последний год?

1. Да.
2. Нет.

2. Работали ли Вы за последний год в каких-либо некоммерческих организациях на добровольных началах?

1. Да.
2. Нет.

3. Как часто вы работаете волонтером (добровольцем), оказываете помощь людям?

1. Не реже двух раз в месяц.
2. 2–5 раз в год и чаще.
3. Участвовал(а) 1 раз.

4. Согласны ли Вы со следующими утверждениями (поставьте «✓» в каждой строке):

№	Утверждение	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не могу ответить
1.	<i>Я действительно могу назвать себя настоящим волонтером (добровольцем)</i>					
2.	<i>Я чувствую себя в кругу единомышленников, когда общаюсь с другими волонтерами (добровольцами)</i>					
3.	<i>Настоящий волонтер <u>регулярно</u> безвозмездно помогает тем, кто в этом нуждается</i>					
4.	<i>Для волонтера ответственность является одним из самых важных личностных качеств</i>					
5.	<i>Одной из самых важных характеристик того, кто оказывает помощь другим, является <u>неравнодушие</u></i>					
6.	<i>Добровольная (волонтерская) работа приносит мне моральное удовлетворение</i>					
7.	<i>Я планирую продолжить заниматься волонтерской деятельностью</i>					
8.	<i>Я допускаю возможность безвозмездно работать (продолжать) в какой-либо некоммерческой организации</i>					

5. Чем Вы обычно занимаетесь как волонтер или доброволец (выберите не более трех вариантов):

1. Помогаю людям, которые нуждаются в чужой помощи (оказавшимся в трудной жизненной ситуации, детям-сиротам, пожилым людям и т. д.).
2. Помогаю в организации и проведении культурно-досуговых, спортивных мероприятий.
3. Оказываю профессиональную помощь (правовую, психологическую, бухгалтерскую и т. д.).
4. Принимаю участие в экологических проектах.
5. Помогаю бездомным животным, зоопаркам и заповедникам.
6. Участвую в ликвидации последствий стихийных бедствий.
7. Помогаю в поиске пропавших людей, животных.
8. Помогаю в проведении предвыборных кампаний, политических акций и мероприятий.
9. Помогаю сотрудникам некоммерческих организаций (занимаюсь фандрайзингом, работой с документами, рекламой и т. д.).
10. Помогаю охранять общественный порядок.
11. Ваш вариант: _____

6. Как Вы считаете, Ваша профессия востребована в волонтерской деятельности?

1. Я всегда работаю на добровольных началах как профессионал (педагог, психолог, юрист, дизайнер и т. д.).
2. Я чаще всего безвозмездно оказываю помощь незнакомым как профессионал, но могу выполнять и другую работу, с удовольствием берусь за разные виды деятельности.
3. Чаще всего я выполняю разную работу, но иногда случается, что работаю как профессионал.
4. Моя профессия не имеет значения. Я работаю, кем просят.

7. Что дает Вам участие в волонтерской деятельности (выберите не более 4 вариантов ответа)?

- | | |
|---|---|
| 1. Опыт работы. | 11. Любимое дело, хобби. |
| 2. Перспективы профессиональной карьеры. | 12. Общение с интересными людьми. |
| 3. Интересную работу. | 13. Возможность защитить свои права, решить свои проблемы. |
| 4. Полезные знакомства. | 14. Продвижение своих идей. |
| 5. Доступ к нужной информации. | 15. Возможность повысить самооценку. |
| 6. Опыт общественно- политической деятельности. | 16. Возможность улучшить жизнь в своём доме, улице, районе, городе. |
| 7. Новые знания, квалификацию. | 17. Возможность помогать людям |
| 8. Связи с влиятельными людьми. | 18. Ваш вариант: _____ |
| 9. Уважение окружающих | |
| 10. Друзей. | |

8. Часто ли Вы задумываетесь над тем, что такое время и что оно значит в Вашей жизни? (отметьте один вариант ответа)

1. Да, я всегда помню и думаю о времени.
2. Нет, есть вещи и проблемы поважнее.
3. В самые критические моменты вспоминаю о времени, а в суматохе дней некогда о нем и подумать.

9. Люди часто жалуются, что им не хватает времени и денег. Скажите, пожалуйста, а лично Вам чего больше не хватает – времени или денег? (отметьте один вариант ответа)

1. Времени.
2. Денег.
3. Не хватает ни времени, ни денег.
4. Хватает и времени, и денег.
5. Затрудняюсь ответить.

10. Как Вы можете охарактеризовать Вашу волонтерскую (добровольческую) деятельность (отметьте один вариант ответа)?

1. Это полноценное рабочее время.
2. Вне рабочее (вне учебное) время. Время, когда я свободен от основного вида деятельности.
3. Это время досуга и отдыха.
4. Затрудняюсь ответить.

11. Как часто Вы испытываете дефицит времени... (отметьте «✓» в каждой строке)

		Постоянно	Иногда	Обычно нет
1.	На работе			
2.	Для волонтерской деятельности			
3.	Для хорошего отдыха			
4.	Для общения с родными, семьей			
5.	Для общения с друзьями			
6.	Для профессионального развития			
7.	Для личного развития			
8.	Для образования, обучения			
9.	Для бытовых дел			
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей			
11.	Других дел (укажите, каких)			
	11.1. _____			
	11.2. _____			
	11.3. _____			

12. Какое количество часов в неделю с учетом Вашей занятости Вы могли бы потратить на волонтерскую деятельность (выразите в часах в неделю)? _____

13. Считаете ли Вы, что занимаетесь волонтерством в ущерб основной деятельности (работе, учебе), досугу и домашней работе?

1. Да
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Нет.
5. Затрудняюсь ответить.

14. На какую деятельность Вы как волонтер тратите больше всего времени? (выберите не более трех вариантов ответа)

1. Документальное оформление, регистрация, формальные процедуры.
2. Обучение.
3. Подготовка к деятельности.
4. Непосредственная деятельность в качестве волонтера.
5. Обмен опытом с другими волонтерами.
6. Общение с другими представителями общности волонтеров.
7. Ваш вариант: _____

15. Что является наиболее важными ресурсами Вашего успеха в жизни? (отметьте не более трех ответов)

1. Деньги.
2. Необходимое количество времени и возможность распоряжаться им.
3. Родственные связи и поддержка.
4. Возраст.
5. Личные психологические качества.
6. Профессиональные качества.
7. Умение быть в нужное время в нужном месте.
8. Удачливость, везение.
9. Друзья.
10. Умение быстро адаптироваться к изменениям в окружении.
11. Интуиция, предвидение.
12. Ваш вариант: _____

16. Насколько Вы довольны тем, как Вы используете время... (отметьте «✓» в каждой строке).

		Доволен в полной мере	По большому счету доволен	Не совсем доволен	Абсолютно не доволен	Затрудняюсь ответить
1.	На работе (учебе)					
2.	Для волонтерской деятельности					
3.	В сфере досуга					
4.	Для общения с родными, семьей					
5.	Для общения с друзьями					
6.	Для личного развития					
7.	Для профессионального развития					
8.	Для образования, обучения					
9.	Для бытовых дел					
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей					

17. Подберите определение времени, которое соответствует Вашему мироощущению, или дайте свое (можно отметить не более трех пунктов):

1. Время – это бремя, которое нужно чем-то заполнять и на что-то тратить.
2. Время – это сила, которая разрушает меня и мою жизнь.
3. Время – это вечность, неподвластная человеку.
4. Время – это ресурс моего личностного и профессионального развития.
5. Время – это колесница, которая мчит в будущее.
6. Время – это деньги.
7. Время – то, что дороже денег.
8. Время дешевле денег.
9. Ваш вариант: _____

18. После Вашей добровольческой или волонтерской работы Вы обычно ощущаете... (выберите не более четырех ответов):

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. Оптимизм. | 10. Усталость. |
| 2. Интерес к жизни. | 11. Печаль. |
| 3. Удовлетворенность. | 12. Злость. |
| 4. Доброжелательность. | 13. Раздражение. |
| 5. Радость. | 14. Сожаление. |
| 6. Гордость. | 15. Тревогу. |
| 7. Спокойствие. | 16. Растерянность. |
| 8. Сочувствие. | 17. Безразличие. |
| 9. Уныние. | 18. Затрудняюсь ответить. |
| | 19. Ничего не ощущаю. |

20. Ваш вариант: _____

19. В каком режиме Вам чаще всего приходится действовать и жить? (отметьте «✓» один вариант ответа)

1 режим. Все дела и события происходят последовательно, строго друг за другом.

2 режим. События и дела «наслаиваются» друг на друга, часто происходят параллельно, но при этом прослеживаются определенные порядок и закономерности.

3 режим. Все события и дела осуществляются хаотично, беспорядочно, время их наступления, продолжительности и окончания неопределенны.

4 режим. Вся жизнь идет по кругу и «нет ничего нового на земле».

20. Каким временем Вам труднее всего управлять? (отметьте «✓» в каждой строке)

		Владею и распоряжаюсь в полной мере	Чаще всего сам располагаю этим временем	Могу иногда регулировать	Абсолютно не властен над временем	Затрудняюсь ответить
1.	На работе					
2.	В волонтерской деятельности					
3.	В сфере досуга					
4.	Для общения с родными, семьей					
5.	Для общения с друзьями					
6.	Для личного развития					
7.	Для профессионального развития					
8.	Для образования, обучения					
9.	Для бытовых дел					
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей					

21. Как часто Вам приходится управлять временем других людей? (отметьте «✓» в каждой строке)

		Постоянно	Время от времени	Изредка	Никогда
1.	На работе				
2.	В волонтерской деятельности				
3.	В сфере досуга				
4.	В общении с родными, семьей				
5.	В общении с друзьями				
6.	Для личного развития				
7.	Для профессионального развития				
8.	Для образования, обучения				
9.	Для бытовых дел				
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей				

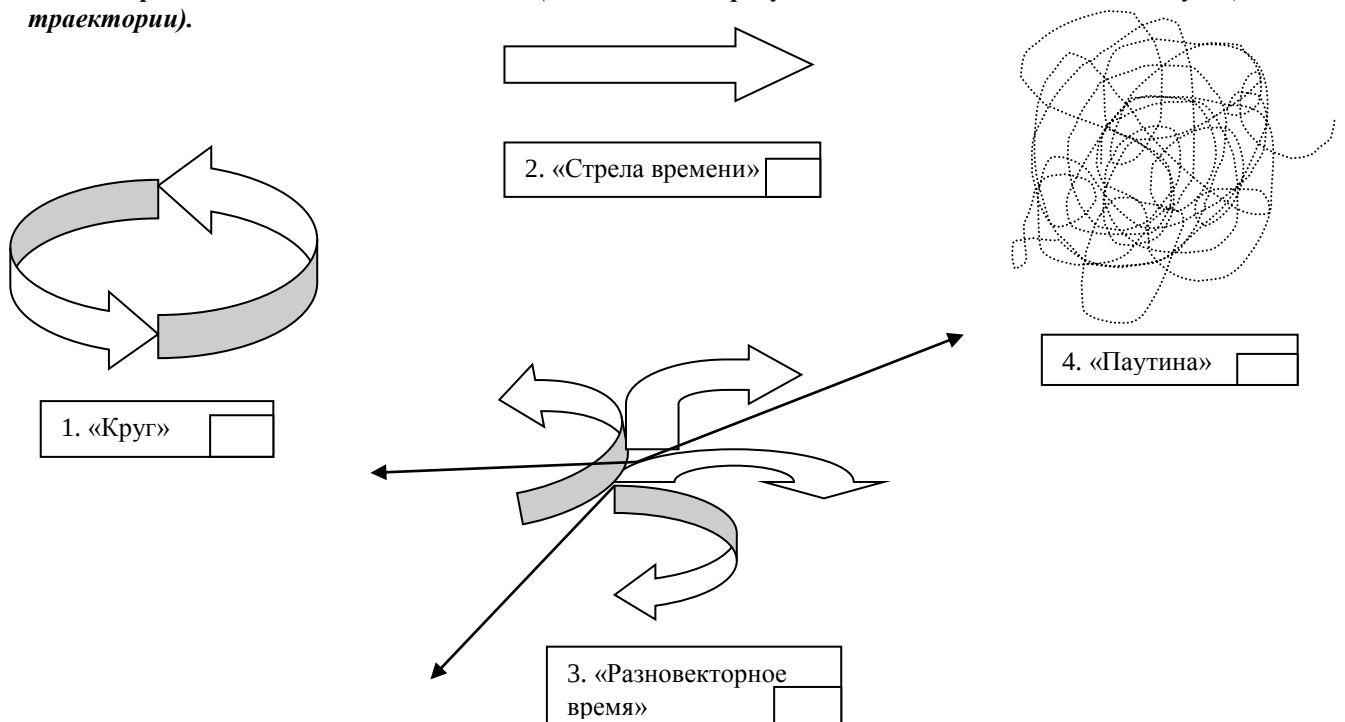
22. Считаете ли Вы, что, занимаясь волонтерской деятельностью, Вы лучше управляете своим временем в целом?

1. Да.
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Нет.
5. Затрудняюсь ответить.

23. Кто распоряжается Вашим временем... (отметьте «✓» в каждой строке).

		Я сам	Иногда сам, иногда другие	Чаще другие люди
1.	На работе			
2.	В волонтерской деятельности			
3.	В сфере досуга			
4.	В общении с родными, семьей			
5.	В общении с друзьями			
6.	Для личного развития			
7.	Для профессионального развития			
8.	Для образования, обучения			
9.	Для бытовых дел			
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей			

24. Как выстраивается линия Вашей жизни? (отметьте «✓» рисунок, наиболее точно соответствующий ее траектории).



25. С каким временем Вы связываете все самое лучшее в Вашей жизни? (отметьте один вариант ответа)

1. Только с будущим.
2. Только с настоящим.
3. Только с прошлым.
4. Все самое хорошее происходит сейчас и еще будет.
5. Все самое лучшее осталось в прошлом и, может быть, еще произойдет в будущем.
6. В прошлой и настоящей жизни все хорошо, а на будущее надежды нет.
7. Всегда все прекрасно.
8. Всегда все ужасно.
9. Абсолютно все равно.
10. Затрудняюсь ответить.

26. Если было бы возможно «переписать» жизнь заново, хотели бы Вы это сделать? (отметьте один вариант ответа)

1. Безусловно, да.
2. Отдельные сюжеты и события.
3. Нет, пусть остается все, как было.
4. Затрудняюсь ответить.

27. Если бы Вы могли написать «сценарий» своего будущего и реализовать его, воспользовались бы Вы такой возможностью? (отметьте один вариант ответа)

1. Безусловно, да.
2. Да, написал бы сценарий главных событий.
3. Главные события оставил бы как есть, но изменил некоторые детали.
4. Нет, пусть все произойдет так, как задумано судьбой.
5. Затрудняюсь ответить.

28. Какое значение, на Ваш взгляд, имеет планирование в жизни людей? (отметьте один вариант ответа)

1. Считаю, что планирование – обязательное дело для любого современного человека.
2. Планирование не обязательно для всех, но люди, ценящие время, должны его осуществлять.
3. Планирование не обязательно: планируй – не планируй, жизнь все равно нарушит все планы.
4. Затрудняюсь ответить.

29. Насколько тщательно Вы планируете время: (отметьте «✓» в каждой строке)

		Планирую тщательно	Прикидываю примерный план	Совсем не планирую
1.	На работе			
2.	Для волонтерской деятельности			
3.	В сфере досуга			
4.	Для общения с родными, семьей			
5.	Для общения с друзьями			
6.	Для личного развития			
7.	Для профессионального развития			
8.	Для образования, обучения			
9.	Для бытовых дел			
10.	Для сна, приема пищи и для удовлетворения др. физиологических потребностей			

30. Планируете ли Вы тратить больше времени на волонтерскую деятельность?

1. Да.
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Нет.
5. Затрудняюсь ответить.

31. Нуждаетесь ли Вы в умении эффективно управлять своим временем? (отметьте один вариант ответа)

1. Да, я остро нуждаюсь в таком умении.
2. Скорее да, такое умение может пригодиться мне в жизни.
3. Нет, у меня нет такой необходимости.
4. Не задумывался над этим.

32. В какой степени в ситуации быстрых, стремительных изменений Вы испытываете состояния позитивных / негативных эмоций? (отметьте «✓» одну из позиций на шкалах позитивных и негативных эмоций)

	↑
Уверенность	
Твердая надежда	
Слабая надежда	
Спокойствие	
позитивные эмоции	

	↑
Ужас	
Сильный страх	
Небольшой страх	
Легкий испуг	
Неуверенность	
Замешательство	
негативные эмоции	

33. Какие чувства у Вас вызывает ситуация временной неопределенности? (отметьте один вариант ответа)

1. Воспринимаю такую ситуацию как обычную, привык к ней.
2. С нетерпением и раздражением жду, когда появится хоть какая-то определенность.
3. Терпеливо жду определенности и боюсь поворота событий к худшему.
4. Терпеливо жду и надеюсь на лучшее.
5. Затрудняюсь ответить.
6. Ваш вариант: _____

34. Как Вы себя чувствуете в следующих ситуациях: (отметьте «✓» один вариант в каждом столбце)

		Ситуация дефицита времени	Время вынужденного безделья	Ситуация чрезвычайной загруженности, интенсивной жизни	Быстрая смена относительного спокойствия на «бег без остановки»	Быстрая смена режима «бег без остановки» на относительное спокойствие
1	«Как рыба в воде»					
2	Испытываю «драйв», азарт					
3	Воспринимаю как нормальную					
4	Испытываю небольшой дискомфорт					
5	Ощущаю уныние («руки опускаются»)					
6	Ощущаю апатию					
7	Чувствую облегчение					

35. Насколько сознательно Вы формировали свой режим времени? (отметьте один вариант ответа)

1. Сознательно, целенаправленно учился этому.
2. Иногда сознательно, иногда интуитивно.
3. Просто чувствовал, что так нужно.

36. Как часто бывают у Вас конфликты с людьми из-за разного отношения ко времени? (отметьте один вариант ответа)

1. Да, часто.
2. Бывают иногда.
3. Бывают очень редко.
4. Никогда не бывают (переходите к вопросу № 38).
5. Затрудняюсь ответить (переходите к вопросу № 38).

37. Если такие конфликты случаются, то что служит их причиной? (можно отметить 2 пункта либо в правом, либо в левом столбце, либо дайте свой вариант ответа)

- | | |
|--|---|
| 1. Я все делаю быстро, а другие слишком медлительны.
2. Я дорожу каждой своей минутой, а другие не умеют ценить мое время.
3. Я стараюсь беречь время других людей, а они не хотят (не умеют) его экономить.
4. Я стараюсь быть пунктуальным, а другие постоянно опаздывают.
8. Ваш вариант ответа _____ | 5. Я никогда не тороплюсь (и не тороплю других), а другие люди слишком торопятся сами и подгоняют меня.
6. Я не люблю загонять себя в жесткие временные рамки, а другие все расписывают по минутам, не оставляя никакой свободы.
7. Я никогда не ругаю себя за опоздание – минуты ничего не решают, а другие излишне пунктуальны и требуют этого от меня. |
|--|---|

38. Назовите конкретные цели Вашей жизни (попытайтесь кратко сформулировать).

	Мои цели...	Затрудняюсь ответить
В ближайшее время (до 1 года)		
В среднесрочной перспективе (1–5 лет)		
В долгосрочной перспективе (5–10 лет)		

39. Можете ли Вы точно определить количество времени, которое требуется для того или иного дела? (отметьте один вариант ответа)

- Да, всегда получается точно рассчитать время.
- В целом получается, но все же иногда ошибаюсь.
- Никогда не получается точно рассчитать.

40. Что Вы предпримете, если у Вас окажется мало времени для выполнения того или иного дела? (отметьте один вариант ответа)

- Ускорю его выполнение.
- Продолжу выполнять его в том же темпе.
- Не стану продолжать его выполнение – все равно не успею сделать все до конца.
- Постараюсь изменить временные условия выполнения.
- Ваш вариант ответа _____

41. Как бы Вы описали движение времени в современном мире? Ответьте, продолжая предложение: «Время...»

- Стоит на месте.
- Течет вспять.
- Постепенно движется вперед.
- Стремительно несется в будущее.
- Движется хаотично.
- Не задумывался над этим.
- Ваш вариант: _____

42. Охарактеризуйте интенсивность жизни в современном мире (отметьте один вариант ответа).

- Жизнь стала спокойнее.
- События происходят чаще, «плотнее».
- Все события беспорядочно смешиваются, «наслаиваются» друг на друга.
- Периоды, когда жизнь спокойна, размеренна, чередуются с периодами чрезвычайной интенсивности.
- Все осталось, как прежде.
- Ваш вариант: _____

43. Когда у Вас возникает чувство безвременья (время «останавливается»)?
(можно отметить несколько пунктов).

1. В отпуске.
2. В выходные дни.
3. Когда приезжаю в маленький город, деревню.
4. Когда заканчивается одно большое дело, а другое еще не началось.
5. В состоянии опьянения.
6. В состоянии медитации.
7. Никогда не испытываю такого чувства.
8. Ваш вариант: _____

44. Кто или что повлияло на Ваше отношение ко времени? (отметьте не более трех пунктов)

1. Родители, семейные традиции и привычки.
2. Пример и рекомендации коллег по работе.
3. Пример и советы друзей.
4. Пример других людей, почерпнутый из СМИ, книг.
5. Мой собственный жизненный опыт.
6. Ваш вариант: _____

45. Если бы у Вас был выбор, на каком этапе жизни Вы хотели бы жить подольше? (отметьте один ответ)

1. Детство.
2. Подростковый возраст.
3. Молодость.
4. Зрелость.
5. Пожилой возраст.
6. Старость.
7. Затрудняюсь ответить.
8. Ваш вариант : _____

46. На Ваш взгляд, должно ли государство помогать волонтерам и стимулировать добровольческую активность?

1. Да.
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Нет.

47. Как Вы считаете, кто в большей степени в нашей стране может повлиять на развитие волонтерства (выберите не более трех вариантов ответа)?

1. Некоммерческие организации.
2. Волонтеры (добровольцы).
3. Государство.
4. Бизнес.
5. Население.
6. СМИ.
7. Ваш вариант: _____

48. Что сегодня, на Ваш взгляд, мешает заниматься волонтерством в нашей стране (выберите не более трех – четырех вариантов ответа)?

1. Низкий уровень жизни.
2. Отсутствие информации.
3. «Озлобленность» людей.
4. Социальная апатия, отсутствие гражданской позиции, интереса к другим людям, безразличие.
5. Потребительское отношение к жизни.
6. Недоверие в обществе в целом.
7. Недоверие к некоммерческим организациям.
8. Отсутствие государственной поддержки волонтеров.
9. Несовершенство законодательства.
10. Сомнительное отношение окружающих к добровольцам и их деятельности.
11. Разобщенность добровольческого сообщества.
12. Нехватка времени.
13. Лень.
14. Ничего не мешает.
15. Ваш вариант: _____

49. Принимали ли Вы участие в международных волонтерских проектах в других странах?

1. Да, участвовал(а).
2. Нет. Но планирую.
3. Нет. Не планирую.

50. Что бы Вы хотели получить как волонтер от государства и общества (выберите не более трех вариантов)?

1. Налоговые льготы на доходы.
2. Возможности льготного кредитования.
3. Возможность получить льготы на оплату обучения.
4. Компенсацию необходимых затрат на проезд, питание и т.д.
5. Гарантированную медицинскую страховку.
6. Учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики.
7. Возможность посещать культурные и спортивные мероприятия.
8. Публичное признание и поощрение.
9. Дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.
10. Ваш вариант: _____

51. Одобряете ли Вы?

	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
1. Создание единого портала для регистрации волонтеров.		
2. Создание федерального органа исполнительной власти, который координировал бы работу волонтеров по все стране и за рубежом.		
3. Целевое выделение бюджетных средств на развитие волонтерства.		
4. Создание единой базы возможных вакансий для волонтеров.		
5. Принятие федерального закона «О добровольчестве».		
6. Государственную поддержку некоммерческих (общественных) организаций.		
7. Введение «личной книжки» волонтера как официального документа.		
8. Проведение конкурсов и публичных мероприятий, популяризирующих волонтерство в обществе.		
9. Привлечение к добровольческой деятельности пожилых людей.		
10. Введение программ школьного добровольчества.		

А теперь сообщите, пожалуйста, о себе некоторые данные

52. Ваш возраст

1. 18–24 года.
2. 25–29 лет.
3. 30–34 года.
4. 35–39 лет.
5. 40–44 года.
6. 45–49 лет.
7. 50–54 года.
8. 55–59 лет.
9. 60–70 лет.
10. Старше 70 лет.

53. Ваш пол

1. Мужской.
2. Женский.

54. Ваше образование

1. Среднее.
2. Среднее профессиональное.
3. Неоконченное высшее.
4. Высшее.
5. Послевузовское.

55. Характер Вашей занятости

1. Учусь.
2. Работаю.
3. Учусь и работаю.
4. На пенсии.
5. На пенсии и работаю.

56. Сфера Вашей занятости

1. Менеджер.
 2. Предприниматель, бизнесмен.
 3. Студент.
 4. Неработающий.
 5. Преподаватель, научный работник.
 6. Иное
-

57. Если Вы работаете, то каков Ваш должностной статус?

1. Руководитель.
2. Исполнитель.
3. Фрилансер.

58. Ваше материальное положение

1. Денег не хватает даже на еду.
2. Денег хватает на еду, но покупка необходимых вещей (одежды) проблематична.
3. Денег хватает на еду и одежду, но не достаточно для покупки товаров длительного пользования.
4. Могу позволить себе покупку товаров длительного пользования.
5. Могу позволить себе дорогие покупки (машину, квартиру, дачу).
6. Затрудняюсь ответить.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Социологический инструментарий

Сценарий интервью с руководителями и сотрудниками некоммерческих организаций

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

Объективная информация о респонденте и организации, которую он представляет

Название организации
 Год регистрации организации
 Направления деятельности организации
 Контактная информация
 Имя руководителя
 Количество штатных сотрудников
 Имя и должность респондента
 Возраст
 Пол
 Образование
 Материальное положение

Тема 1. Характеристика респондента

2. *Расскажите, пожалуйста, немного о себе: сколько Вам лет, где Вы учились и по какой специальности, кем и где Вы работали до того, как стали работать здесь? Как долго Вы работаете в этой организации? На каком этапе развития организации Вы стали привлекать добровольцев? С чем это было связано?*
3. *Считаете ли Вы, что привлекаемые волонтеры – это один из важнейших ресурсов Вашей организации или их вклад не значителен? Как бы Вы оценили вклад волонтеров в развитие Вашей организации?*
4. *Вы могли бы обойтись без привлечения труда добровольцев?*
5. *Отличается ли Ваш подход к управлению волонтерами от управления штатными сотрудниками (оплачиваемыми) Вашей организации? Если да, то в чем принципиальные отличия?*

Тема 2. Портрет добровольцев, привлекаемых для работы в организацию

6. *Добровольцы, с которыми Вы работаете, это устойчивая, постоянная группа людей? Или они меняются? Как часто они работают? Как это бывает? С чем это связано?*
7. *Для каких целей (для каких работ) Вы обычно привлекаете волонтеров?*

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Для помощи людям, которые нуждаются в чужой помощи (оказавшимся в трудной жизненной ситуации, детям-сиротам, пожилым людям и т. д.).
 2. Для помощи в организации и проведении культурно-досуговых, спортивных мероприятий.
 3. Для профессиональной помощи (правовой, психологической, бухгалтерской и т. д.).
 4. Для помощи в экологических проектах.
 5. Для помощи бездомным животным, зоопаркам и заповедникам.
 6. Для помощи в ликвидации последствий стихийных бедствий.
 7. Для помощи в поиске пропавших людей, животных.
 8. Для помощи в проведении предвыборных кампаний, политических акций и мероприятий.
 9. Для помощи сотрудникам организаций (фандрайзинг, работа с документами, реклама и т. д.).
 10. Для охраны общественного порядка.
8. *Можно ли выделить типичные черты Ваших добровольцев? Какие они?*
- Это чаще мужчины или женщины?
- Молодые люди, зрелые или чаще преклонного возраста?
- Это чаще люди экономически благополучные, или нет?
- Это чаще люди работающие или незанятые?
- Их деятельность в Вашей организации чаще связана с их профессиональной деятельностью, или между этими видами деятельности нет никакой связи?
- Это чаще люди со схожим типом личности, с определенным набором личностных характеристик (экстраверты, равнодушные, доброжелательные, открытые и т. д.)? Если да, то какие личностные черты для них характерны?

9. Как Вы думаете, почему добровольцы принимают участие в деятельности Вашей организации? Что это им дает?

Варианты, если возникнут затруднения.

- | | |
|--|---|
| 1. Опыт работы. | 10. Друзей. |
| 2. Перспективы профессиональной карьеры. | 11. Любимое дело, хобби. |
| 3. Интересную работу. | 12. Общение с интересными людьми. |
| 4. Полезные знакомства. | 13. Возможность защитить свои права, решить свои проблемы. |
| 5. Доступ к нужной информации. | 14. Продвижение своих идей. |
| 6. Опыт общественно-политической деятельности. | 15. Возможность повысить самооценку. |
| 7. Новые знания, квалификацию. | 16. Возможность улучшить жизнь в своём доме, улице, районе, городе. |
| 8. Связи с влиятельными людьми. | 17. Возможность помогать людям. |
| 9. Уважение окружающих. | |

Тема 3. Управление волонтерами в организации (работа с добровольцами)

10. Сколько примерно добровольцев работает в Вашей организации в настоящее время? Сколько их Вам нужно регулярно?
11. Каким образом выстраивается работа с волонтерами в Вашей организации? Какие из перечисленных ниже функций реализуются в Вашей организации, каким образом, кто отвечает за их выполнение и какие проблемы возникают при их реализации?

Есть ли в Вашей организации сотрудник, отвечающий за работу с волонтерами, определяющий потребность организации в волонтерах (количественную и качественную)? Как он работает?	планирование потребности, координация работы волонтеров
Волонтеры сами Вас находят или Вы прилагаете усилия к их привлечению? (СМИ, интернет, учебные заведения ...) Оформляется ли документально (формально) занятость волонтеров в Вашей организации? Закрепляются ли их права, обязанности, ответственность, защищаются ли каким-либо образом их интересы и здоровье?	привлечение
Существует ли какой-то отбор добровольцев? Или работать волонтерам в Вашей организации может любой? Зависит ли это от вида тех работ, на которые привлекается волонтер?	отбор
Важно ли чтобы волонтеры имели какие-либо профессиональные навыки? Если да, то какие? Он уже должен обладать этими навыками или Вы обучаете волонтеров? Зависит ли это от вида тех работ, на которые привлекается волонтер?	обучение
В некоторых организациях не стимулируют специально труд добровольцев. В других существует такая практика. А как у Вас? Расскажите, пожалуйста, Вы стимулируете, поощряете добровольцев. Приведите, пожалуйста, примеры (материальное, нематериальное стимулирование)	стимулирование
Контролируете и оцениваете ли Вы работу добровольцев? Если да, то каким образом? Предусмотрена ли отчетность волонтеров перед организацией?	контроль
Существует ли в Вашей организации проблема «текучести волонтеров»? В чем, на Ваш взгляд, основные причины ухода, отказа от работы? Предпринимаете ли Вы какие-либо меры по удержанию волонтеров? Если да, то какие?	удержание

12. Взаимодействуете ли Вы в рамках привлечения волонтеров и организации их работы с какими-либо другими организациями (коммерческими, некоммерческими, государственными, СМИ и т. д.)? Если да, то по каким вопросам? Возникают ли какие-либо трудности?
13. Планируете ли Вы продолжить привлекать волонтеров к работе в Вашей организации? Если нет, то почему?
14. Насколько Вы довольны работой волонтеров? Есть ли претензии? С чем они связаны? Как Вы пытаетесь решить эти вопросы?
15. Если можно, расскажите, пожалуйста, об источниках ресурсов (финансовых, имущественных и др.) на организацию работы волонтеров? (собственные средства, спонсоры, государственные субсидии и др.)

Тема 4. Характеристика институциональных условий деятельности добровольцев

15. Как Вы считаете, кто в большей степени в нашей стране может повлиять на развитие волонтерства?

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Некоммерческие организации.
2. Волонтеры (добровольцы).
3. Государство.
4. Бизнес.
5. Население.
6. СМИ.

16. На Ваш взгляд, какая из перечисленных моделей взаимоотношений государства и «третьего сектора» преобладает в нашей стране?

- 1) партнерское взаимодействие;
- 2) взаимодействие, основанное на доминировании власти;
- 3) конфронтация;
- 4) отсутствие взаимодействия.

17. Как бы Вы оценили по 5-балльной шкале (1 – крайне неблагоприятные условия, 5 – наиболее благоприятные условия) текущие условия деятельности волонтеров (правовые, организационные, ресурсные, инфраструктура деятельности)? Как бы Вы оценили реализацию органами государственной власти и органами местного самоуправления следующих функций: стратегической, законодательной, стимулирующей, организационно-координационной, информационной (карточка 1)

Карточка 1

Институциональные условия	Оценка	Функции органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере добровольчества	Оценка
Правовые (есть ли правовые пробелы)		Стратегическая (разработка стратегии развития добровольчества)	
Организационные (созданы ли организационные возможности деятельности)		Законодательная (создание нормативно-правового поля деятельности волонтеров)	
Инфраструктура деятельности (создана и работает ли сеть добровольческих центров)		Стимулирующая (разработка программ поддержки и стимулирования волонтерства)	
Ресурсные (существуют ли возможности ресурсного обеспечения деятельности)		Организационно-координационная (организация согласованной работы всех подуровней управления (федерального, регионального и муниципального), распределение ресурсов между ними)	
Информационные (осуществляется ли информационное содействие)		Информационная (обеспечение доступа к информации о наборе волонтеров и о программах волонтерской работы в стране; информационное освещение основных событий, мероприятий, кампаний и акций)	

18. Что сегодня, на Ваш взгляд, мешает заниматься волонтерством в нашей стране?

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Низкий уровень жизни.
2. Отсутствие информации.
3. «Озлобленность» людей.
4. Социальная апатия, отсутствие гражданской позиции, интереса к другим людям, безразличие.
5. Потребительское отношение к жизни.
6. Недоверие в обществе в целом.
7. Недоверие к некоммерческим организациям.
8. Отсутствие государственной поддержки волонтеров.
9. Несовершенство законодательства.
10. Сомнительное отношение окружающих к добровольцам и их деятельности.
11. Разобщенность добровольческого сообщества.
12. Нехватка времени.
13. Лень.
14. Ничего не мешает.

19. На Ваш взгляд, должно ли государство регулировать деятельность волонтеров? Если да, то каким образом? (создавать правовые рамки, определяющие права, обязанности и ответственность волонтеров, защищающие их интересы и т.д., создавать благоприятные условия, стимулировать, формировать потребность в волонтерах, вести статистический учет)
20. На Ваш взгляд, должно ли государство помогать волонтерам и стимулировать добровольческую активность? Если да, то кого стимулировать (какие направления) и как?

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Налоговые льготы на доходы.
2. Возможности льготного кредитования.
3. Возможность получить льготы на оплату обучения.
4. Компенсацию необходимых затрат на проезд, питание и т.д.
5. Гарантированную медицинскую страховку.
6. Учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики.
7. Возможность посещать культурные и спортивные мероприятия.
8. Публичное признание и поощрение.
9. Дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.

21. Одобряете ли Вы? (карточка 2)

Карточка 2

	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Создание единого портала для регистрации волонтеров.		
Создание федерального органа исполнительной власти, который координировал бы работу волонтеров по всей стране и за рубежом.		
Целевое выделение бюджетных средств на развитие волонтерства.		
Создание единой базы возможных вакансий для волонтеров.		
Принятие федерального закона «О добровольчестве».		
Государственную поддержку некоммерческих (общественных) организаций.		
Введение «личной книжки» волонтера как официального документа.		
Проведение конкурсов и публичных мероприятий, популяризирующих волонтерство в обществе.		
Привлечение к добровольческой деятельности пожилых людей.		
Введение программ школьного добровольчества.		

Сценарий интервью с руководителями и сотрудниками органов государственной власти и органов местного самоуправления

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

Объективная информация о респонденте и организации, которую он представляет

Название органа власти
 Контактная информация
 Имя руководителя
 Имя и должность респондента
 Возраст
 Пол
 Образование
 Материальное положение

Тема 1. Характеристика респондента

1. *Расскажите, пожалуйста, немного о себе: сколько Вам лет, где Вы учились и по какой специальности, кем и где Вы работали до того, как стали работать здесь? Как долго Вы работаете в этой организации? Что входит в Ваши должностные обязанности? Какие направления деятельности можно выделить в рамках Вашего взаимодействия с некоммерческим сектором и волонтерами?*

Тема 2. Работа с «неформальными волонтерами»

2. *Осуществляется ли какое-либо взаимодействие с неформальными (самоорганизовавшимися) волонтерами? Если да, то какое? Если нет, то, по Вашему мнению, необходимо ли регулировать деятельность неформальных волонтеров (создавать правовые рамки, поощрять деятельность, учитывать вклад и вести статистический учет)?*
3. *Считаете ли Вы, что необходимо стимулировать и поощрять деятельность неформальных волонтеров? Если да, то каким образом и кого (какие направления)? Какие трудности могут возникнуть в связи с этим?*

Тема 3. Работа с организованными, формальными волонтерами

4. *Какие на данный момент созданы институциональные условия со стороны властей для формальных (организованных) волонтеров (правовые, организационные, информационные, финансовые и др.)?*
5. *Есть ли, по Вашему мнению, пробелы в законодательном регулировании волонтеров на федеральном, региональном и местном уровнях? Если да, то в каких аспектах?*
6. *На Ваш взгляд, создана ли на данный момент организационная среда и инфраструктура для волонтеров в России, в регионе, в городе?*
7. *На Ваш взгляд, должно ли государство помогать волонтерам и стимулировать добровольческую активность? Если да, то кого стимулировать (какие направления) и как?*

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Налоговые льготы на доходы.
2. Возможности льготного кредитования.
3. Возможность получить льготы на оплату обучения.
4. Компенсацию необходимых затрат на проезд, питание и т.д.
5. Гарантированную медицинскую страховку.
6. Учет отработанных волонтерских часов в трудовом стаже или в качестве практики.
7. Возможность посещать культурные и спортивные мероприятия.
8. Публичное признание и поощрение.
9. Дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8. Одобряете ли Вы? (карточка 1)

Карточка 1

	Да	Нет
Создание единого портала для регистрации волонтеров.		
Создание федерального органа исполнительной власти, который координировал бы работу волонтеров по все стране и за рубежом.		
Целевое выделение бюджетных средств на развитие волонтерства.		
Создание единой базы возможных вакансий для волонтеров.		
Принятие федерального закона «О добровольчестве».		
Государственную поддержку некоммерческих (общественных) организаций.		
Введение «личной книжки» волонтера как официального документа.		
Проведение конкурсов и публичных мероприятий, популяризирующих волонтерство в обществе.		
Привлечение к добровольческой деятельности пожилых людей.		
Введение программ школьного добровольчества.		

Тема 4. Характеристика институциональных условий деятельности добровольцев

9. Как Вы считаете, кто в большей степени в нашей стране может повлиять на развитие волонтерства?
Варианты, если возникнут затруднения.
1. Некоммерческие организации.
 2. Волонтеры (добровольцы).
 3. Государство.
 4. Бизнес.
 5. Население.
 6. СМИ.
10. На Ваш взгляд, какая из перечисленных моделей взаимоотношений государства и «третьего сектора» преобладает в нашей стране?
- 1) партнерское взаимодействие;
 - 2) взаимодействие, основанное на доминировании власти;
 - 3) конфронтация;
 - 4) отсутствие взаимодействия.
11. На Ваш взгляд, должно ли государство регулировать деятельность волонтеров? Если да, то каким образом? (создавать правовые рамки, определяющие права, обязанности и ответственность волонтеров, защищающие их интересы и т.д., создавать благоприятные условия, стимулировать, формировать потребность в волонтерах, вести статистический учет)
12. Как бы Вы оценили по 5-балльной шкале (1 – крайне неблагоприятные условия, 5 – наиболее благоприятные условия) текущие условия деятельности волонтеров (правовые, организационные, ресурсные, инфраструктура деятельности)? Как бы Вы оценили реализацию органами государственной власти и органами местного самоуправления следующих функций: стратегической, законодательной, стимулирующей, организационно-координационной, информационной (карточка 2)

<i>Институциональные условия</i>	<i>Оценка</i>	<i>Функции органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере добровольчества</i>	<i>Оценка</i>
Правовые (есть ли правовые пробелы)		Стратегическая (разработка стратегии развития добровольчества)	
Организационные (созданы ли организационные возможности деятельности)		Законодательная (создание нормативно-правового поля деятельности волонтеров)	
Инфраструктура деятельности (создана и работает ли сеть добровольческих центров)		Стимулирующая (разработка программ поддержки и стимулирования волонтерства)	
Ресурсные (существуют ли возможности ресурсного обеспечения деятельности)		Организационно-координационная (организация согласованной работы всех подуровней управления (федерального, регионального и муниципального), распределение ресурсов между ними)	
Информационные (осуществляется ли информационное содействие)		Информационная (обеспечение доступа к информации о наборе волонтеров и о программах волонтерской работы в стране; информационное освещение основных событий, мероприятий, кампаний и акций)	

13. *Что сегодня, на Ваш взгляд, мешает заниматься волонтерством в нашей стране?*

Варианты, если возникнут затруднения.

1. Низкий уровень жизни.
2. Отсутствие информации.
3. «Озлобленность» людей.
4. Социальная апатия, отсутствие гражданской позиции, интереса к другим людям, безразличие.
5. Потребительское отношение к жизни.
6. Недоверие в обществе в целом.
7. Недоверие к некоммерческим организациям.
8. Отсутствие государственной поддержки волонтеров.
9. Несовершенство законодательства.
10. Сомнительное отношение окружающих к добровольцам и их деятельности.
11. Разобщенность добровольческого сообщества.
12. Нехватка времени.
13. Лень.
14. Ничего не мешает.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Список информантов, принявших участие в экспертном интервью

1. Сотрудник Свердловской региональной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 6 лет (женщина, 25 лет).
2. Психолог Свердловской региональной общественной организации, стаж работы 4 года (женщина, 24 года).
3. Президент благотворительного фонда, председатель местной организации всероссийской благотворительной организации, стаж работы в некоммерческой сфере более 15 лет (мужчина, 44 года).
4. Координатор благотворительного фонда, стаж работы в некоммерческой сфере более 6 лет (женщина, 28 лет).
5. Координатор благотворительного фонда, стаж благотворительной деятельности более 6 лет (мужчина, 38 лет).
6. Директор областной некоммерческой организации, стаж работы в некоммерческой сфере более 18 лет (женщина, 39 лет).
7. Сотрудник межрегиональной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 12 лет (женщина, 45 лет).
8. Председатель Свердловской областной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере более 20 лет (женщина, 48 лет).
9. Руководитель некоммерческой организации, бывший специалист подведомственного учреждения сферы социальной защиты, стаж работы в некоммерческой сфере 6 лет (женщина, 42 года).
10. Директор некоммерческого партнерства, стаж работы в некоммерческом секторе 15 лет (женщина, 47 лет).
11. Директор областной общественной благотворительной организации, стаж работы в некоммерческой сфере более 20 лет (женщина, 55 лет).
12. Руководитель волонтерского отряда, стаж работы в образовательной сфере более 20 лет (женщина, 44 года).
13. Руководитель студенческого добровольческого отряда, стаж работы в образовательной сфере более 15 лет (женщина, 45 лет).
14. Президент областной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 24 года (мужчина, 55 лет).
15. Руководитель общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 12 лет (мужчина, 40 лет).
16. Сотрудник территориального штаба межрегиональной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 6 лет (женщина, 28 лет).

17. Руководитель социальных проектов региональной общественной организации, стаж работы в некоммерческой сфере 15 лет (мужчина, 43 года).

18. Председатель регионального отделения всероссийского благотворительного фонда, стаж работы в социальной сфере более 25 лет (женщина, 45 лет).

19. Заведующий сектором в центре социальной помощи пенсионерам и инвалидам, стаж работы в социальной сфере более 20 лет (женщина, 51 год).

20. Директор КСЦОН, стаж работы в социальной сфере более 25 лет (женщина, 54 года).

21. Заместитель директора государственного бюджетного учреждения, стаж работы на государственной службе более 18 лет (женщина, 51 год).

22. Главный специалист отдела администрации муниципального образования, стаж работы на муниципальной службе 9 лет (женщина, 37 лет).

23. Начальник отдела по работе с общественными организациями, стаж работы в социальной сфере более 25 лет (женщина, 43 года).

24. Ведущий специалист отдела по взаимодействию с молодежными общественными объединениями регионального министерства, стаж работы на государственной службе более 7 лет (женщина, 40 лет).

25. Ведущий специалист отдела областного отраслевого министерства, стаж работы на государственной службе 15 лет (женщина, 47 лет).

26. Специалист отдела регионального отраслевого министерства, стаж государственной службы 3 года (женщина, 25 лет).

27. Начальник отдела регионального отраслевого министерства, стаж работы на государственной службе 6 лет (женщина, 30 лет).

28. Руководитель регионального отраслевого министерства, стаж работы на государственной службе более 13 лет (женщина, 49 лет).