

Добровольчество в современной России

Владимир Лукьянов, президент СПб ОО «Благотворительное общество «Невский Ангел»

1. История и реальность.

Правовое определение понятия «добровольчество» в Российской Федерации ожидает своего часа. Для целей настоящего курса мы будем пользоваться ориентирами, которые предложены в глоссарии современного добровольчества в отношении терминов «социальное добровольчество», «принципы социального добровольчества», «добровольцы» и др., связанных с ними терминов.

Истоки становления добровольчества, как социального явления в современной России, приходится на вторую половину 80-х годов двадцатого века. Политической платформой этому процессу послужили декларированные высшим политическим руководством СССР ориентиры на «перестройку» и «гласность», раскрепостившие слово, давшие опору для воплощения в жизнь творческой энергии и энтузиазма граждан.

Конец 80-х и начало 90-х годов в судьбах большинства россиян были годами изменения их личного мировоззрения и самоопределения. Возникновение новых общностей вокруг существовавших проблем, новых идей и неформальных лидеров вовлек множество людей в процесс поиска способов самореализации. Первые неполитические неформальные группы и общественные организации нового типа (независимые от политического и государственного управления) отражали самые проблемные области жизни людей, в которых участие государства было монопольным, неэффективным, лицемерным.

В то время, добровольчество по своей сути стало видом активного включения самого общества в борьбу с негативными явлениями жизни.

Инициативные группы и организации, добровольно взявшие на себя ответственность оказывать помощь и защищать права репрессированных, женщин, душевнобольных, ветеранов войн, беженцев и вынужденных переселенцев, одиноких стариков, людей с ограниченными возможностями и тяжелобольных, бездомных, заключенных в тюрьмах, больных и безнадзорных детей, бедных людей, группы, действовавшие в сфере экологии и культуры, стали первыми точками общественного внимания и развития социального добровольчества. В конце 80-х эти группы и организации назывались неформальными, а их участники не добровольцами, а неформалами.

В Ленинграде Неформальное объединение «Человек», состоявшее преимущественно из студентов, врачей и учителей, стало помогать одиноким инвалидам опорникам, помогая им выходить из не оборудованных лифтами домов, посещать музеи, не имевшие пандусов и подъемников. Многие ленинградцы тогда говорили: «Мы это видели только по телевизору. Совсем позабыли атмосферу города». Участники неформальной Группы «Спасение» заботились об историческом наследии Санкт-Петербурга, активно привлекая внимание к этой проблематике жителей города. Общество милосердие «Ленинград», добившееся права государственной регистрации в 1988 году, положило начало становлению деятельности независимых от влияния государства общественных объединений, на всей территории СССР, что стимулировало развитие движения милосердия и принятию в 1990 году Закона СССР «Об общественных объединениях». Этот закон стал первой правовой основой для прорыва гражданской активности в организованных формах и, преимущественно, в формах организованной добровольческой деятельности в составе общественных объединений.

Люди приходили в такие организации узнать, что они делают и чем эти организации могут быть полезны их родным, близким, друзьям, соседям. Узнавая о деятельности организаций, давали советы, предлагали свою помощь, приносили деньги, вещи, продукты, лекарства. Первые статьи в прессе и радиопередачи с приглашением людей принять участие в работе общественных объединений и помочь другим, получали быстрый отклик. Люди хотели сами решать и действовать. Широкую добровольческую поддержку получали те группы и организации, задачи которых, с точки зрения людей, стоили их усилий и времени и, в которых удавалось создать атмосферу уважения, доверия и творчества.

В этот период люди, предлагавшие свою помощь в форме безвозмездного труда, были основным ресурсом и инструментом для консолидированных гражданских действий. Именно эти люди способствовали тогда привлечению и других доступных общественности ресурсов. Этим людям не называли добровольцами, часто помощниками, иногда членами или участниками, иногда отождествляли с исполняемыми функциями – «сестры милосердия», иногда называли «волонтерами» (на западный манер), а то и вообще никак не называли, только по имени. Казалось, что «доброволец» и «добровольчество», отождествлявшиеся с войнами, гигантскими коммунистическими стройками, целиной и комсомолом ушли из народной лексики. Вместе с этим призыв, брошенный всему обществу главным врачом московских тюрем еще в первой половине XIX века Федором Петровичем Гаазом «Торопитесь делать добро» был услышан и в конце XX века, передаваясь из уст в уста, став своеобразным гражданским ориентиром.

Желающим больше узнать о добровольце российского гражданского общества XIX века, русском враче немецкого происхождения, рекомендую дополнительно прочитать очерк Анатолия Федоровича Кони о Ф.П.Гаазе.

Наиболее частыми мотивами добровольцев в эти годы были чувство милосердия к тем, кто беспомощен и незащищен, сострадание и сопереживание боли и несправедливости. Многие люди испытывали желание быть полезными, искали пути для становления новой социальной реальности, справедливости, испытывали потребность практической реализации своих личных способностей и талантов, испытывали необходимость обретения круга общения, стремление к уважению и признанию единомышленниками.

Общественные объединения предлагали добровольцам адекватные тому времени стимулы, преимущественно, идеалистического характера. Прежде всего, добровольцам предоставлялась возможность попасть в круг единомышленников и стать причастными к высоким целям организации. В организациях создавалась атмосфера творчества и доброжелательной взаимной поддержки. Эти иррациональные стимулы привлекали большинство участников для добровольной работы до 1990 года.

В 1990-92 гг. страна претерпевала кардинальные политические изменения, социалистическая экономика разваливалась до основания. В этот короткий период одним из сильнейших стимулов для большинства, действовавших в общественных объединениях добровольцев, была возможность совместного выживания и решения собственных проблем в кругу людей с похожими проблемами, использование для этого и помощи другим людям, материальных ресурсов организаций (например, гуманитарной помощи). В это же время, сильнейшим стимулом для добровольцев становится предоставление общественными организациями новых знаний, навыков и информации, возможность переквалификации и трудоустройства. Используемые организациями способы привлечения добровольцев и методы работы с ними носили преимущественно интуитивный характер, опирались на жизненный опыт лидеров, опирались на внутригрупповые договоренности. Усредненным портретом добровольцев, действовавших в организациях сферы социальной помощи (подавляющее количество организаций этого периода) было примерно таким: женщина средних лет, одинокая, у которой дети достаточно самостоятельны, или живут отдельно, как правило, со средним специальным или высшим образованием.

В период 1991-1992 года в отношении добровольных помощников стало укрепляться понятие «волонтер». Этому способствовало распространение переводной англоязычной литературы по менеджменту благотворительной деятельности, установление международных гуманитарных связей, реализация первых неправительственных международных программ, в т.ч. обучающих по тематике общественной и некоммерческой деятельности. Опыт зарубежных гуманитарных организаций, прежде всего американских, стал основным источником формирования теоретической базы, способствовавшей развитию деятельности общественных организаций России и организационному развитию добровольческого сектора. Вместе с этим, поддерживая добровольческие инициативы, общественные объединения и группы, в подавляющем большинстве, складывали добровольческое общественное движение без какой-либо связи с российскими историческими корнями (в качестве одного из немногих исключений можно отметить процесс возрождения в РФ скаутского движения).

Летом 1991 года по приглашению американской организации United Way International (UWI) образовательный курс по менеджменту добровольческими организациями и стажировку в США прошли 2 представителя Московского Дома Милосердия и 2 - Общества милосердия «Ленинград».

Через год, при содействии Правительства России и UWI, в Подмоскowie прошел один из первых массовых обучающих семинаров для руководителей волонтерами общественных объединений из различных регионов России. Управление было одним из центральных разделов семинара. Этот семинар проводили ведущие преподаватели и тренеры консультанты из США и Великобритании, например Лестер М. Саламон – директор Института социальных исследований Университета Джонса Хопкинса в Балтиморе. Обучающие материалы этого семинара в течение ряда лет использовались многими организациями в интересах совершенствования управления и развития добровольческих организаций в России, знакомства с проектно/программным методом. В дальнейшем, значительный вклад в подготовку менеджеров российских организаций и корпуса российских тренеров-консультантов по некоммерческой деятельности внесли программы Агентства США по международному развитию (USAID), администрирование которых осуществлялось разными НКО и фондами США. Например: Библиотека Конгресса США, Национальный демократический институт (NDI), Совет по международным исследованиям и обменов (IREX).

Прообразами первых моделей программ по организации труда добровольцев были, создаваемые внутри общественных объединений, профильные группы добровольцев. Создавались добровольческие группы, специализировавшиеся на уходе за пожилыми и немощными людьми на дому, изредка в медицинских учреждениях, на оказании информационной и технической помощи, клубы добровольцев. По примеру зарубежных гуманитарных организаций, для добровольческих общественных объединений России с 1992 года стало традицией ежегодно, в Международный День Добровольцев 5-го декабря, проводить день благодарения добровольцев. Эффективной формой организации добровольческих действий были добровольческие акции.

К середине 90-х такие акции начали приобретать характер масштабных благотворительных действий, основанных на многостороннем сотрудничестве между добровольческими организациями, структурами органов власти, коммерческими организациями с привлечением широкой общественности.

Санкт-Петербург. Апрельские добровольческие акции «Дни заботы» - заботы о тяжело больных детях и акции «Подарим радость больному другу», посвященные Международному Дню защиты детей 1 июня, стали проводиться с 1992 года. Инициированная одной организацией, акция ежегодно расширяла круг добровольцев из разных возрастных и социальных групп, увеличивала количество участвующих организаций из разных секторов экономики. В канун летних каникул, которые доступны большинству детей, эти добровольческие акции обращали внимание населения и, прежде всего, школьников на то, что есть дети, которые не могут по состоянию здоровья получить радость летнего отдыха. Такие дети тяжело больны и остаются в специализированных клиниках. Им делают тяжелые операции по протезированию позвоночника и конечностей, они проходят курсы химиотерапии, им пересаживают костный мозг и пр. Эти дети часто остаются наедине со своей болезнью, иногда без родителей и друзей. Родители и друзья живут далеко, например, за Уралом, и не могут быть рядом. Акция призвала добровольцев подарить праздник таким детям: собрать подарки, показать спектакль, написать письмо с теплыми словами, нарисовать радостную картину, познакомиться. На просьбы добровольцев, которые организовывали эту работу, активно отзывались спонсоры. Постоянную поддержку оказывали кампании «Инкомбанк», «Марс», фирма игрушек «Потешный промысел России», торговая фирма «Сампсониевская», кампании « Market » и « Street ». В «Днях заботы» охотно принимали участие творческие коллективы. Пресса широко освещала эту работу добровольцев.

Для тех, кто интересуется историческим аспектом развития добровольческих акций в России, и нуждается в подтверждении фактов из печатных источников, рекомендую познакомиться с материалом Светланы Михайловой «Невский Ангел – Curriculum Vitae », часть 1. Сегодня такие действия становятся привычными, распространенными и технологичными в деятельности добровольческих организаций. Но в конце 80-х – первой половине 90-х годов XX века процесс организации таких мероприятий носил выраженный творческий характер для всех участников, как для постоянных сотрудников – менеджеров, так и для добровольцев. Из них складывалась единая «творческая мастерская», в которой на равных искали наиболее корректные и эффективные формы проведения мероприятий. Такая атмосфера характеризует организацию в состоянии роста. Такая атмосфера полезна и для деятельности устойчивых организаций, когда речь идет о методах стимулирования потенциала команды, в т.ч. и добровольцев.

Важнейшими стимулами, укрепившими процесс развития гражданских инициатив и становление гражданского сектора в целом, явились первые достижения независимых организаций и их добровольцев. Люди увидели что, объединяя свои усилия на основе личного выбора и реализации доброй воли, они могут реально влиять на социальные изменения вокруг себя, улучшая качество жизни.

Однако, с первыми успехами стало приходить и понимание того, что лишь гуманистической атмосферы, создаваемой и поддерживаемой в организациях многими активистами общественной деятельности первой волны, стало решительно не хватать для обеспечения жизнеспособности и развития общественных структур, их социальной эффективности и развития добровольчества. Множество напряженных, а зачастую и конфликтных ситуаций в общественных объединениях, в связи с работой добровольцев, заставили их лидеров осуществлять анализ и объективно оценивать ситуации, делать обобщающие выводы, учиться управлять. Постепенно стало приходить понимание того, что не только на видении и вербализации проблем, сострадании и, в этой связи, личном участии людей в их разрешении, зиждется социальная эффективность общественных структур. Стало понятным, что требуется активное внимание лидеров к интересам каждого участника общественного процесса, квалифицированное сопоставление этих интересов с объективными требованиями времени и умение видеть будущее.

Новые условия, в основном определившие деятельность некоммерческого сектора со второй половины 90-х, существенно повлияли и на современное состояние добровольчества. Прежде всего, это комплекс, принятых в 1995 году федеральных правовых актов и последующих решений, регулирующих общественную, благотворительную и некоммерческую деятельность. Базовыми правовыми актами с 1995 года и по сей день, стали законы РФ: ФЗ «Об общественных объединениях» № 82 от 19.05.1995 года, ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135 от 11.08.1995 года, ФЗ «О некоммерческих организациях» № 7 от 12.01.1996 года (с последующими изменениями и дополнениями).

В этой связи, важно отметить два существенных момента:

1. Благотворительность в Российской Федерации законодательно была признана в 1995 году правовым видом деятельности. Это предоставило возможность физическим и юридическим лицам всех организационно-правовых форм (ст. 4 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135 от 11.08.1995 года) осуществлять/участвовать в благотворительной деятельности в рамках целей, определенных Федеральным законом (статьи 2 и 4 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135 от 11.08.1995 года).

2. Добровольцы определены участниками (субъектами) благотворительной деятельности (ст. 5 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» N 135 от 11.08.1995 года). Из чего следует, что добровольцы являются лицами ответственными, лицами к которым можно предъявлять требования.

Деятельность политических партий значительный период времени регулировалась на общих основаниях с деятельностью иных общественных объединений, не преследовавших политические цели. До момента принятия соответствующего правового акта (ФЗ «О политических партиях» июнь, 2001 года) это предоставило возможность общественным объединениям участвовать в политической деятельности. На практике этой возможностью пользовались преимущественно правозащитные общественные объединения и общественные объединения, лидеры и состав участников/членов которых тяготел к тем или иным политическим стратегиям (например, к стратегии Партии пенсионеров). Решая свои задачи, такие организации направляли ресурсы (в т.ч. и добровольческие) для достижения властных целей. Это не могло не вызывать недоверие к общественной, благотворительной и добровольческой деятельности, как со стороны общественности, так и со стороны властей. Кроме того:

- с 1996 г. существенно стали сокращаться объемы гуманитарной помощи по независимым от правительств программам;
- экономический кризис (дефолт) 1998-го года с одной стороны, ликвидировал у НКО имевшиеся финансовые ресурсы и возможности экономической поддержки некоммерческой деятельности из местных источников (как на основе пожертвований, так и на основе оплачиваемого сервиса), с другой стороны повлиял на общественное сознание и реальные возможности людей участвовать в благотворительной и добровольческой деятельности (выживание на время стало приоритетом);
- новый (действующий ныне) Налоговый Кодекс отменил введенные ранее льготы и преференции в отношении благотворительной деятельности, фактически поставив благотворительные организации в более жесткие налоговые условия, чем коммерческие компании.

Вместе с этим, в конце 90-х в российском обществе заметно меньше стало альтруизма, люди больше были озабочены своими личными проблемами и планами. Среди мотивов добровольцев все больше стали видны не только идеалистичные, но и прагматичные: проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, навыков и квалификации, поиск площадок для исследований, расширение профессионального опыта, получение необходимой информации, полезных связей и т.п. Эта тенденция сохраняется и, по сей день.

Перечисленные обстоятельства резко снизили социальную эффективность организаций некоммерческого сектора в целом и привлекательность этих организаций для добровольческой деятельности населения страны. Складывалось представление, если не о деградации, то об устойчивой стагнации некоммерческой деятельности и, в частности, добровольчества на всей территории Российской Федерации.

Реагируя на эти вызовы, общественные объединения и некоммерческие организации стали уделять все больше внимания тем аспектам менеджмента некоммерческой деятельности, которые ранее оставались невостребованными. Организациям потребовалось сконцентрировать свои усилия на формировании активной позиции в отношении привлечения и развития добровольческих ресурсов и на развитии партнерств, как для решения общественно полезных задач, так и для влияния на улучшение положения некоммерческого сектора в целом. В конечном итоге, эти усилия организаций в первом десятилетии XXI века привели к формированию «снизу» реальной платформы для институционализации благотворительности и добровольчества в РФ.

К началу XXI века некоммерческий сектор России составляли тысячи разнообразных организаций, большинство из которых в той или иной степени использовали добровольческий потенциал. По данным Государственного Комитета статистики Российской Федерации, на начало 2000 года было зарегистрировано около 490000 некоммерческих организаций, из них 275 тыс. (60 %) - негосударственные организации, из которых активную деятельность в регионах вели около 70 тыс. организаций. В их деятельность было включено около 2,5 млн. сотрудников и добровольцев. Услугами общественных объединений и некоммерческих организаций в 2000 году воспользовалось около 30 млн. клиентов. Совокупный ежегодный бюджет таких организаций составил примерно 500 млн. американских долларов.

За последующие шесть лет динамика количества некоммерческих организаций была положительной. По состоянию на декабрь 2006 года в Российской Федерации было более 600000 негосударственных некоммерческих организаций. Это говорит о существенном росте некоммерческого сектора в целом, несмотря на новые условия отчетности и регистрации, частичное свертывание активности зарубежных доноров, поддерживавших деятельность НКО в 90-х и ликвидацию значительной части организаций. Существенная доля ликвидированных юридических лиц уже давно и объективно были «социальными трупами», другие в новых условиях не смогли решить вопросы с финансированием деятельности, третьим не хватило квалификации или упорства. Есть и другие причины ликвидации организаций, которые не являются предметом рассмотрения настоящего курса.

Заслуживает внимание исследование по вопросам добровольчества, перманентно проводимое Институтом проблем гражданского общества, <http://www.inpgo.ru/> при участии Комиссии Общественной палаты Российской Федерации по вопросам развития гражданского общества и участия общественности в реализации национальных проектов. По нашим данным это первое углубленное исследование добровольческой деятельности на территории страны в целом.

Ниже приведены данные, полученные в 2006 году на основе анализа 1321 анкеты некоммерческих организаций из 52 субъектов Российской Федерации.

Содержание ответов	Кол-во	%
В каких сферах работают организации, использующие труд добровольцев?		
Социальная помощь, в том числе благотворительность	302 орг.	22,9
Правовая помощь, защита прав и свобод граждан	294 орг.	22,3
Образование, воспитание, просвещение	213 орг.	16,1
Развитие и поддержка общественной активности	171 орг.	12,5
Охрана здоровья и здорового образа жизни	158 орг.	12,0
Культура, наука, экология, экономика и региональное развитие, физическая культура и спорт, досуг, политика, религия и т.д.	в существенно меньшей степени	
Каковы объекты (целевые группы) организаций, использующих труд добровольцев?		
Дети и подростки	266 орг.	18,0
Все категории населения, не выделяя отдельные целевые группы	263 орг.	17,8
Молодежь	225 орг.	15,2
Женщины и семья	159 орг.	10,8
Беженцы и вынужденные переселенцы, осужденные и освобожденные из мест лишения свободы, инвалиды и лица, страдающие различными заболеваниями, жертвы техногенных, природных, других аварий и катастроф, пожилые люди, в том числе участники ВОВ, военнослужащие и сотрудники правоохранительных органов на действительной службе, призывники, природная среда, растения и животные	в меньшей степени	

Сокращения: *орг. - организаций

Каков состав труженников организаций?		
Персонал на платной основе	15754 чел.	12,6
Добровольцы всего	109587 чел.	87,4
в т.ч. добровольцы на постоянной основе –1 раз в нед. и чаще	28439 чел.	-
в т.ч. добровольцы, которые работают, время от времени	81148 чел.	-
Каков возрастной состав добровольцев?		
В возрасте до 18 лет		16,0
В возрасте от 18 до 35 лет		38,0
В возрасте от 36 до 55 лет		25,0
В возрасте от 56 лет и старше		21,0

Каков социальный состав добровольцев?		
Рабочие и служащие		28,0
Студенты		27,0
Пенсионеры		21,0
Школьники		13,0
Домохозяйки		6,0
Безработные		4,0
Предприниматели		3,0
Чем занимаются добровольцы?		
Организуют мероприятия	в 1135 орг.	-

Собирают и распространяют информацию	в 997 орг.	-
Оформляют различную документацию	в 925 орг.	-
Оказывают социальную, правовую и другую помощь лицам и организациям в системном и постоянном режиме	в 660 орг.	-
Осуществляют сбор средств	в 593 орг.	-

Из полученных данных, исследователями делаются следующие выводы:

- **добровольческое движение в Российской Федерации интенсивно развивается;**
- **у добровольческого движения существуют значительные резервы в среде школьников;**
- **в некоммерческом секторе активно используется добровольческий труд, в среднем на каждого штатного сотрудника приходится около 7 добровольцев;**
- **студенты, рабочие и служащие составляют больше половины всех добровольцев, работающих в некоммерческих организациях.**

Дополнительно см. «Информационные ресурсы»: Стенографический отчет заседания круглого стола на тему "Добровольческое движение в России: состояние и перспективы", 05.12.2006. и «К отчету о состоянии третьего сектора в Санкт-Петербурге, 2004 год. Раздел: Добровольческие ресурсы в Санкт-Петербурге», С.Михайлова, В.Лукиянов

Сегодня социальная эффективность добровольческих организаций (т.е. таких НКО, которые к своей деятельности привлекают добровольцев) выражается преимущественно в следующем:

- в удовлетворении индивидуальных потребностей населения: добровольцев и клиентов организаций;
- в удовлетворении социальных потребностей и интересов отдельных граждан, групп и сообществ;
- в создании подготовленных и организованных добровольческих кадров, способных предоставлять качественный и гарантированный сервис;
- в просветительских и обучающих программах для местного населения;
- в развитии негосударственных мало затратных социальных проектов и услуг населению;
- в выработанных и опробованных на практике, новых социальных технологиях организации добровольной работы;
- в поддержке и распространении гуманитарных ценностей, в росте доверия в обществе и солидарности граждан;
- во влиянии на социальную политику отдельных территорий и страны в целом.

В качестве примеров приведем ответы лидеров некоторых НКО Санкт-Петербурга, к которым обращались в 2004 году с просьбой оценить и кратко сформулировать, в чем конкретно, по их мнению, состоят достижения организаций в связи с работой добровольцев?

«Каритас Санкт-Петербург», директор Наталья Певцова. Сфера деятельности – социальное служение, организация самопомощи и взаимопомощи. В 15-ти социальных программах для различных групп людей, нуждающихся в разнообразной помощи и поддержке, принимают участие более 150-ти добровольцев. Для работы в организации добровольцы проходят специальное обучение и подготовку. Основной вид работы добровольцев – непосредственная социальная работа с клиентами организации и их группами. Организация отмечает изменение положения и качества жизни своих клиентов, благодаря работе добровольцев. Человек в беде не остается один на один со своей проблемой, а решает ее с другим человеком, имеющим желание и возможности помочь, с человеком, чьи действия не ограничены формальными рамками и временем. Главным достижением добровольной работы людей организация считает то, что во многом, благодаря добровольцам она может осуществлять обширную деятельность по оказанию социальной помощи людям.

«Корчаковский центр молодежных программ «Реальный Путь», президент Юлия Ивашкина. Сфера деятельности – социально-педагогическая, социально-психологическая и профессионально-образовательная поддержка воспитанников детских домов, семей, в кризисной ситуации и специалистов социальной сферы. Ежегодно в качестве добровольцев в организации работают студенты ВУЗов (10 человек), члены семей, получающих поддержку, а также специалисты социальной сферы. В связи с добровольной работой изменяется не только жизнь подопечных организации, получающих поддержку, но и жизнь самих добровольцев. Добровольная работа способствует обучению и выбору профессии (для молодежи), повышению профессионального уровня (для специалистов социальной сферы), разрешению семейных проблем (для членов семей). Главным достижением работы с добровольцами организация считает возможность распространения ценностей организации, эффективных подходов к оказанию социальной поддержки.

«Санкт-Петербургское диабетическое общество инвалидов», президент Марина Шипулина. Сфера деятельности – защита прав и обеспечение медицинской помощью больных сахарным диабетом. В

организации действуют около 200-т добровольцев в 18-ти районах города. Добровольцы осуществляют связь с органами власти и управления на всех уровнях для исполнения мероприятий, способствующих медико-социальной поддержке, а также, прямую работу с клиентами организации. Благодаря работе добровольцев, улучшается качество жизни больных сахарным диабетом в городе. Вовремя оказывается информационная и медицинская помощь. Клиенты организации получают средства диагностики, специальное питание, поддержку в разрешении проблем, связанных со спецификой заболевания. Главным достижением добровольной работы организация считает то, что проблема диабета сегодня является одним из приоритетов в социальной политике города. Подобные целевые программы, направленные на решение проблем людей, больных сахарным диабетом возникают и в других регионах РФ: в Южном, Приволжском, Центральном федеральных округах.

«Развитие», директор Елена Володина. Сфера деятельности организации – развитие молодежного сотрудничества по линии «Города побратимы Санкт-Петербурга», социо-культурные молодежные международные программы. Постоянно действуют 50 добровольцев (международный молодежный клуб), в работе организации принимают участие также студенты и преподаватели ВУЗов. Основной работой добровольцев является осуществление молодежных, культурных и информационных проектов, работа на внутренний имидж и PR организации. Для добровольной работы в организации молодежь проходит соответствующую подготовку и обучение. Своей деятельностью организация расширяет кругозор молодежи, влияет на мировоззрение молодых, способствуя пониманию таких ценностей, как сотрудничество, помощь, взаимопомощь. Добровольная работа в организации помогает молодежи понять различия государственного, коммерческого и некоммерческого секторов экономики, значение некоммерческого сектора. Главным достижением добровольной работы организация считает реализацию ее Миссии добровольческими силами, воспитание в молодых людях гуманитарных ценностей. Организация отмечает устойчивость добровольческих кадров (и молодежь, и взрослые люди) на протяжении длительного времени. Организация считает, что своей деятельностью она способствует тому, что впоследствии ее добровольцы, где бы они ни работали - в государственном, или коммерческом секторе, будут помогать людям и поддерживать организации, представляющие гражданские интересы.

«Фонд возрождения Санкт-Петербурга», директор Ирина Чижевская. Сфера деятельности – социально-культурные проекты. Актив добровольцев – 40 человек. Принцип вовлечения добровольцев в деятельность организации – использование профессиональных навыков (работают переводчики, культурологи, социологи, студенты последних курсов ВУЗов). Среди добровольцев есть и люди без специального образования. В проектах организации они могут попробовать себя в разных областях сферы культуры и социальной помощи, обрести профессию. Благодаря добровольной работе, и для добровольцев, и для клиентов организации открываются новые перспективы. Так социальная помощь нуждающимся в ней людям становится занятием для добровольцев. Главным достижением добровольной работы организация считает многоплановый рост каждого добровольца (новые знания, навыки, интересы). Организация рассматривает добровольчество, как процесс развития и личностного роста, как форму гражданского воспитания, а НКО, как площадку для эксперимента и реализации человеком его личных и профессиональных потребностей.

«Ассоциация юных лидеров», президент Сергей Белолипетский (2004 г.). Сфера деятельности – лидерские обучающие тренинги для молодежи (от 14-ти лет). Актив – 20 добровольцев (до 25-ти лет). Координаторы направлений, т.к. «Школа самоуправления», «Социально-полезные акции» и др., являются и координаторами добровольной работы. Добровольцы осуществляют разработку и проведение тренингов и семинаров по воспитанию лидерских качеств и развитию гражданской активности у молодежи. Добровольцы организуют и проводят добровольческие акции, по благоустройству территорий, помощи инвалидам, пожилым людям, детям сиротам. Благодаря работе добровольцев, у молодых людей, участвующих в программах Ассоциации (в среднем, около 2000 человек ежегодно), увеличивается шанс достижения успеха в жизни, используя полученный опыт взаимодействия и лидерства, знания и навыки. Добровольцы организации способствуют повышению уровня ответственности и активности молодежи, формированию у молодых людей позитивного взгляда и заинтересованности к окружающей жизни. Главным достижением добровольной работы организация считает развитие у молодежи активной гражданской позиции и стимулирование их участия в решении проблем общества.

«Покровская община», главная сестра Галина Клишова. Сфера деятельности – помощь больным и бедным (оказание помощи и утешение страждущим, находящимся в горе и скорби). Актив добровольцев – 40 сестер милосердия. Сестры проходят специальное обучение и работают с бездомными и одинокими беспомощными людьми в Мариинской больнице и в богадельне. Благодаря добровольной работе сами сестры находят путь к богу, а их подопечные – утешение, физическую помощь и материальную поддержку. Главным в этой деятельности Община считает возможность спасения людей. Они не умирают на улице, а получают медицинскую помощь, определяются в интернаты и дома престарелых. Этой деятельностью Община утверждает и распространяет социальные и нравственные ценности.

Как видно из приведенных примеров, добровольцы являются источником ресурсов для социального развития и повышения качества жизни. Добровольцы являются «голосом общественных интересов» и источником социальных инноваций. Они создают разнообразные ресурсы, как материального, так и нематериального характера. Они экономят финансовые средства. Они являются носителями и проводниками гуманитарных ценностей.

Сильнейшими стимулами для развития в современной России добровольчества второй волны, стал рост гражданской активности, стимулированный в период подготовки и проведения Международного Года Добровольчества в 2001 году и результаты 1-го Гражданского Форума (Москва, 2001 год). Эти события стимулировали активность всех трех секторов экономики России: некоммерческого, коммерческого и властного. Важнейшими результатами этих событий стало последующее развитие молодежного добровольчества, корпоративного добровольчества и процесс институционализации добровольческого сектора в целом.

Вместе с этим современное российское добровольчество имеет системные проблемы:

1. Отсутствует научно обоснованная концептуальная и методологическая база добровольчества.
2. Отсутствует целостная система законодательства, регулирующего взаимодействия НКО с органами государственной власти, в т.ч. в области добровольчества.
3. Слабо развита инфраструктура поддержки добровольчества на местном и региональном уровнях, минимальны признаки поддержки добровольчества на федеральном уровне.
4. Отсутствует система профессиональной подготовки специалистов, работающих в сфере управления и развития добровольческих ресурсов.

Перечисленные системные проблемы влекут ряд существенных последствий. Отметим некоторые, имеющие непосредственное отношение к практике добровольческой деятельности и организации добровольного труда:

1. Не развиты организационные и финансовые механизмы взаимодействия граждан, добровольческих организаций с органами государственной власти и местного самоуправления, в результате государственно-муниципальный сектор учреждений социальной сферы практически изолирован от добровольческих ресурсов;
2. Слабо развиты интеграционные связи между НКО в подавляющем большинстве территориальных сообществ, в результате страдает ресурсная база НКО и снижается их значение в процессе принятия решений;
3. Низка осведомленность населения о деятельности НКО и возможностях добровольного участия населения в их деятельности, в результате уровень доверия к НКО и участие граждан в добровольческой деятельности остаются далеки от критического уровня признания (много ниже 15%);
4. Ограничен круг подготовленных специалистов, владеющих методами развития общественных ресурсов, что приводит к снижению эффективности работы добровольческих организаций;
5. Не развиты информационные сети взаимного обучения и обмена опытом между специалистами, не развиты сети общего информационно-просветительского и интерактивного пространства;
6. Законодательно не решены вопросы защиты добровольцев и добровольческих организаций от рисков и недобросовестного использования терминологии, связанной с добровольчеством (например «доброволец»);
7. Отсутствует система легитимно закреплённого статистического учета труда добровольцев и деятельности добровольческих организаций, а также методика оценки экономического результата добровольческого труда.

В целом, в Российской Федерации все еще имеет место недооценка государством и обществом роли добровольчества в процессе социально-экономического развития страны и укрепления гуманитарных ценностей. В результате, значительные резервы общественной инициативы остаются невостребованными. Сохраняется крайне низкий уровень вовлеченности молодежи, граждан всех возрастов в общественно полезную добровольческую деятельность, что является сдерживающим фактором развития гражданского общества.

2. Институционализация добровольчества в России.

Что такое институционализация добровольчества в современной России? Поскольку в РФ по этому вопросу не определена общая позиция, предлагаем ориентироваться на формулу:

Институционализация добровольчества в современной России это процесс общественно-государственного взаимодействия, основной задачей которого является создание адекватного организационного базиса

развития добровольчества и поддержки добровольческих инициатив в области благотворительной деятельности и в целях достижения максимально высокого уровня социальной эффективности в результате добровольческой деятельности и добровольческого труда населения Российской Федерации.

Основным условием достижения этих целей является интеграция интересов граждан, организованной общественности (действующей в некоммерческом и коммерческом секторах) и государства. При этом:

- областью ответственности организованной общественности является продвижение интересов граждан, поддержка добровольческих инициатив и развитие добровольчества в качестве социального явления;
- областью ответственности государства является создание адекватных правовых, организационных и экономических условий, направленных на поддержку добровольческих инициатив.

К институциональным элементам добровольчества можно отнести:

- добровольческие проекты и программы;
- традиционные добровольческие мероприятия – акции, слеты, лагеря;
- постоянные специализированные мероприятия по тематике добровольчества – конференции, конгрессы, форумы, выставки;
- специализированные добровольческие организации, развивающие добровольчество и поддерживающие добровольческие инициативы (добровольческие центры и агентства добровольной помощи);
- различные сети, как специализированных добровольческих организаций, так и организаций, пользующихся поддержкой добровольцев, а также сети специалистов в области добровольчества;
- ассоциации, союзы, советы добровольческих организаций;
- специализированные информационные каналы;
- элементы системы научно-методической базы добровольчества и подготовки кадров для организации добровольческой деятельности и добровольческого труда;
- элементы системы стимулирования, просвещения и вовлечения в добровольческую деятельность и добровольческий труд представителей всех социальных и возрастных групп;
- специализированные фонды поддержки и развития добровольчества (в т.ч. фонды целевых капиталов);
- государственные и муниципальные программы поддержки добровольческих инициатив (в т.ч. традиционные праздники и награды, конкурсы, субсидии и гранты).

Процесс институционализации добровольчества в современной России имеет свои исторические корни.

Стартовав на базе НКО в начале 90-х, этот процесс достиг апогея развития к 2005 году, когда в интересах развития добровольчества в качестве действенного социального явления объективно потребовались политическая воля и решения государства. К этому времени некоммерческий сектор страны уже обладал множеством институциональных признаков в области добровольчества, а именно:

- специальными добровольческими проектами и программами (например, «Маленький принц» Ресурсного центра развития добровольчества и благотворительности «Нижегородская служба добровольцев» с 1998 года: www.pnvs.ru);
- общественными центрами поддержки и развития добровольчества (например, «Модельный добровольческий центр» Межрегионального Общественного Фонда «Сибирский центр поддержки общественных инициатив» с 1997 года: www.cip.nsk.su);
- традиционными консолидированными добровольческими акциями и мероприятиями различного уровня - от муниципальных до всероссийских и международных (например, «Пасхальная Благотворительная Неделя» в Москве Общественной организации «Московский Дом Милосердия» с 1992 года, Всероссийская добровольческая акция «Весенняя Неделя Добра» с 1997 года, международная добровольческая акция «Всемирный День Молодежного Служения» с 2000

года: www.gysd.net);

- собственными исследованиями, обучающими программами и описанными методиками (например, "Практическая энциклопедия Добровольцы и ..." и «Добровольческие ресурсы в Санкт-Петербурге», СПб ОО Благотворительное общество «Невский Ангел», 2004);
- программами подготовки управленческих кадров и добровольцев (например, дистанционный курс обучения «Школа Управления НКО» московского Центра поддержки некоммерческих организаций с 2001 года, программы подготовки добровольцев в организациях сети Хэседов и Каритас России);
- информационными технологиями (издания и Интернет, например, выпуски новостей корреспондентских пунктов Агентства социальной информации: www.asi.org.ru);
- правовыми инициативами (например, см. А.Автономов: «Законодательство о добровольчестве в Российской Федерации»);
- общественными добровольческими праздниками, конкурсами и общественными наградами (Международный День Добровольцев 5 декабря, отмечаемый НКО в России с 1992 года и Национальная общественная награда в области добровольчества с 2005 года: www.fondsozidanie.ru).

Процесс создания этой, условно говоря, первичной инфраструктуры поддержки и развития добровольчества осуществлялся некоммерческими организациями различных организационно-правовых форм без существенного участия властей, коммерческого сектора, науки и высшей школы.

Вместе с этим, в течение нескольких лет, участниками ежегодных общероссийских конференций по добровольчеству (проводятся ежегодно с 2003 года при организационном участии Российского Центра Развития Добровольчества/МДМ и Фонда «Созидание», при поддержке Комитета ГД РФ по делам общественных объединений и религиозных организаций) постоянно отмечался прогресс в сфере развития добровольчества, указывалось на возрастающее внимание к деятельности добровольцев со стороны общества и государства. Вместе с тем, отмечается сохраняющийся комплекс проблем, препятствующих эффективному развитию добровольчества.

Это нашло свое подтверждение и в решениях Международной конференции «Волонтерское движение в России: реальность и перспективы» (сентябрь 2005, Санкт-Петербург). Конференцией также были приняты комплексные решения, ориентированные на повышение социальной эффективности добровольчества в РФ и его интеграцию в международное волонтерское движение.

К этому времени уже были сформированы государственные стратегии социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу до 2008 года и формировались подходы к долгосрочному планированию до 2020 года. Развитие гражданского общества заняло в стратегиях страны одну из ключевых позиций.

Последующие действия властей на федеральном и региональном уровне подтверждают то, что к середине первого десятилетия XXI века в Российской Федерации совпали ключевые интересы государства и общества, государство стало открываться некоммерческому сектору для диалога и сотрудничества:

- Национальная доктрина образования до 2025 года учитывает приоритеты развития общества;
- С 2006 года действует Общественная палата РФ (создаются региональные палаты), в ОП РФ организуется работа комиссии по вопросам благотворительности и волонтерства;
- 2006 год объявляется Годом благотворительности в России (добровольчество – элемент благотворительной деятельности);
- Стратегии социально-экономического развития регионов РФ учитывают ориентиры на развитие гражданского общества (следовательно, и на развитие добровольческого потенциала жителей);
- Принятая в декабре 2006 года Стратегия государственной молодежной политики РФ, учитывает область молодежного добровольчества (программа «Доброволец России»), см. также Комплекс мер по реализации этой стратегии;
- Государственными структурами различных уровней и их партнерами осуществляются заказы на проведение углубленных исследований некоммерческого сектора, изучение общественных тенденций и состояния доверия в обществе, на изучение состояния межсекторного взаимодействия (ЦИРКОН «Общественная поддержка НКО в российских регионах: проблемы и перспективы», 2008 год);
- В 2008 году в Санкт-Петербурге создан прецедент: Правительством города принята Концепция развития социального добровольчества, которая разрабатывалась органами власти в тесном сотрудничестве с добровольческими НКО с 2003 года;
- Российская Федерация становится страной Олимпийских игр 2014 года (это потребует участия до 20000 добровольцев).

«Никакие реформы власти не являются самоцелью. Они наполняются смыслом лишь тогда, когда власть, бизнес и гражданские организации конструктивно взаимодействуют в интересах общества. Равноправное партнерство власти, бизнеса и гражданских организаций – это и есть путь к гражданскому обществу. Мы

должны пройти его с максимальной скоростью» (из ежегодного послания губернатора Санкт-Петербурга В.И. Матвиенко Законодательному Собранию СПб от 30 марта 2005 года).

Наряду с перечисленным, отмеченные в первом разделе лекции системные проблемы добровольчества, могут быть разрешены в интересах широкой общественной пользы, лишь на основе комплексного подхода, обеспеченного координированными законодательными, организационными и экономическими мерами.

Сегодня это находит свое воплощение в жизнь. Министерством экономического развития в сотрудничестве с Общественной Палатой Российской Федерации и привлеченными экспертами формируется "Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в российской Федерации до 2020 года" (название рабочее). Предполагается, что одним из ключевых элементов инфраструктуры поддержки и развития добровольчества станет формирование национальной системы добровольческих центров (или советов с функциями центров) - специализированных организаций, ставящих своей целью вовлечение населения в добровольное участие в решении проблем общества, осуществляющих свою деятельность в партнерстве с органами государственной власти, НКО, коммерческими компаниями и средствами массовой информации.

В целом эта Концепция закладывает стратегические основы для дальнейшего развития добровольчества в Российской Федерации.

Вырабатывается концептуальное видение в целях создания таких инфраструктурных основ, которые позволят добровольчеству дополнительно к статусу общественно-полезного явления обрести признаки реального и эффективного игрока на социально-экономическом и общественно-политическом полях страны, основ, которые позволят интегрировать российское добровольчество в мировое добровольческое движение в качестве полноценного участника.

Выработка такого видения опирается на сотрудничество представителей всех секторов экономики: властного, коммерческого и некоммерческого, учитывает аргументы, предоставленные обществу и власти добровольческими организациями за последние 20 лет, стратегии социально-экономического развития РФ на долгосрочную перспективу, анализ зарубежного опыта добровольчества.

3. Молодежное добровольчество.

В процессе развития добровольческого движения в современной России молодежь играла и продолжает играть свою особую роль. Молодежь как индикатор быстро и точно реагирует на состояние окружающей среды, условия и качество жизни. В сравнительно небольшом историческом периоде современной российской государственности, можно выделить пики и спады добровольческой активности молодежи:

- 1986-1991 гг. – высокая социальная и политическая активность молодежи;
- 1992-1999 гг. – низкая социальная и политическая активность молодежи;
- с 2000 года – рост социальной активности молодежи.

Эти пики активности характеризуются различным содержанием, а, следовательно, отличаются и своими социальными последствиями.

В Российской Федерации к возрастной группе «молодежь» относят людей в возрасте от 14 до 30 лет. Для целей настоящего курса мы условно выделим в этой возрастной группе три подгруппы: «младшая» - 14-18 лет, «средняя» - 19-24 года, «старшая» - 25-30 лет. Уместно напомнить и основное значимое окружение молодежи этих возрастных подгрупп: для «младшей» - члены родной семьи, школьное сообщество, друзья; для «средней» - сообщество учебного заведения, участники групп по интересам, друзья; для «старшей» - своя семья, сотрудники, возможно друзья. Это важно учитывать в процессе анализа источников и механизмов влияния на решения, принимаемые молодежью. Добровольческая деятельность молодежи «младшей» и «средней» возрастных подгрупп более чем добровольческая деятельность людей старшего возраста зависит от значимого окружения и создаваемых этим окружением условий.

В период спада активности населения в начале 90-х, молодежь, ранее активно участвовавшая в детских и молодежных организациях, стихийных и организованных политических акциях, в мероприятиях неформальных объединений, оказалась предоставлена сама себе и, как следствие, практически исчезла с поля общественно полезных добровольческих действий. Это объясняется рядом объективных причин:

- родители, в подавляющем большинстве, были заняты поиском путей выживания, а другие отвлечены на создание экономического или политического базисов,

- государственная молодежная политика находилась в коллапсе, детские и молодежные организации прекращали существование или находились в стагнации,
- далеко не каждый школьный учитель и преподаватель специального учебного заведения имел таланты, интересы, возможности и смелость на свой страх и риск содействовать организации общественно полезной деятельности молодежи, а те кто были, остались безвестными добровольцами гражданского общества не оцененными ни обществом, ни государством,
- молодежные инициативы либо не могли получить реальных опор для достижения общественной пользы, либо пролегли в других плоскостях,
- правовая и экономическая ситуация, также не способствовали поддержке общественно полезной деятельности молодежи.

Неоднозначную роль в процессе резкого снижении добровольческой активности молодежи сыграли и действовавшие в тот период общественные объединения. Частично мы касались этих причин в первом разделе лекции, когда говорили о квалификации лидеров организаций в начале 90-х. Добровольческой активности молодежи не способствовал ни низкий уровень менеджмента, ни стратегии организаций, в подавляющем большинстве не учитывавшие ориентацию на вовлечение молодежи в общественную деятельность. Вместе с тем, создание организаций силами самих молодых людей, естественным образом и в любых обстоятельствах, ограничено возможностями возраста (преимущественно для «младшей» и «средней» возрастных подгрупп).

90-е годы в целом стали периодом потери молодежи из сферы общественной пользы. Конечно, были и исключения, например отмечавшееся ранее скаутское движение, молодежное добровольческое движение в Ставропольском крае, молодежные добровольческие программы в Нижегородской области и Сибирском регионе, отдельные проекты и программы Российского Союза Молодежи и др. Однако эти примеры не могут подтвердить ни устойчивых стратегий, ориентированных на массовое участие молодежи в добровольческой деятельности, ни существенных ориентиров на создание системы поддержки молодежного добровольчества.

Развитие молодежного добровольчества тесно связано с обстоятельствами, которые мы рассмотрели в предыдущем разделе лекции.

Кратко напомним: рост активности в отношении добровольчества всех секторов российской экономики в связи с подготовкой и проведением Международного Года Добровольчества, становление первичной инфраструктуры добровольчества на базе сектора некоммерческих организаций, комплекс новых социально-экономических стратегий развития РФ на среднесрочный и долгосрочный периоды, в т.ч. касающиеся реформы образования и государственной молодежной политики, создание механизмов общественно-государственного взаимодействия (в т.ч. института Общественной Палаты).

Актуальное состояние молодежного добровольчества в целом:

1. В регионах РФ молодежные добровольческие инициативы и социальная активность молодежи используются в различных сферах:

- для решения и профилактики социальных проблем (например, проблемы ВИЧ-инфицированных, беженцев и переселенцев, пожилых и ветеранов, людей без определенного места жительства),
- для решения проблем в сфере культуры (например, защита и возрождение памятников истории и архитектуры, распространение информации о культурном наследии),
- в сфере образования (например, развитие лидерских качеств и тренинги для лидеров),
- в сфере здравоохранения (например, пропаганда здорового образа жизни в школах, ССУЗах и ВУЗах),
- в сфере экологии и защиты окружающей среды (например, акции по очистке лесов и водоемов, по предотвращению пожаров),
- в сфере защиты прав человека (например, пикеты по защите прав иностранных студентов),
- в области работы с детьми и для детей (с инвалидами, безнадзорными, сиротами - творческое развитие, игровые и спортивные мероприятия, общение, раздача питания),
- в области работы с молодежью и для молодежи (например, выпуск информационных материалов для молодежи по планированию карьеры, скаутинг и программы патриотического воспитания).

2. Добровольческая активность молодежи в регионах РФ проявляется, как в ответ на предложения внешней среды (кампании общественных и некоммерческих организаций по привлечению молодых добровольцев, ярмарки молодежных добровольческих вакансий, презентации социальных и благотворительных программ в ВУЗах ССУЗах), так и в результате личной/групповой инициативы самой молодежи.

3. Чаще всего, активность молодых добровольцев проявляется в форме участия в разнообразных краткосрочных акциях:

- значительные культурные, просветительские, социальные мероприятия местного, регионального, национального и международного уровня (например, Всемирный день молодежного служения);
- озвучивание социальной проблемы, или достижений НКО,
- защита каких-либо принципов и демонстрация позиции,
- защита прав каких-либо групп.

4. В среде общественных объединений отмечается активное участие молодежи, преимущественно, в благотворительных акциях и в акциях по сбору средств, для программ с сильно выраженной ориентацией на решение социальной проблематики и на достижение общественной пользы.

5. В государственных учреждениях примеры добровольной работы молодежи встречаются крайне редко. Там, где такие примеры существуют (например, библиотеки, подростковые клубы, музеи, дома инвалидов, интернаты), чаще всего, отсутствует идентификация факта бесплатного труда молодежи с понятием «добровольная работа» в интересах общественной пользы. В государственных учреждениях социальной сферы добровольная работа развивается в тех случаях, когда эти учреждения дополняют стандарты своей деятельности современными нововведениями. Эти нововведения базируются, прежде всего, на взаимодействии с общественными организациями социальной сферы, на востребованности и использовании технологий их работы, совместном осуществлении проектной деятельности. Достойным примером может служить деятельность Департамента социальной защиты населения Администрации Тюменской области и Благотворительного Фонда развития Тюмени, <http://www.cftyumen.ru/>.

6. В государственных высших учебных заведениях проявляется устойчивая тенденция к развитию молодежных добровольческих программ, которые ориентированы на широкую общественную пользу и реализуются вне стен учебных заведений. Наиболее интересный опыт стимулирования добровольческой активности студентов и эффективной организации их добровольной работы, в том числе, в социальной сфере демонстрируют: Ставропольский Государственный Университет, Саранский педагогический Университет, Мордовский Государственный Университет им. Н.П. Огарева, Ярославский Государственный Университет, Омский Государственный Университет (имеются и другие примеры).

7. В регионах существует достаточно много моделей молодежной добровольной работы, развивающейся на основе сотрудничества общественных организаций и учебных заведений. Показательной может быть ситуация на Дальнем Востоке, где добровольчество наиболее успешно развивается в Приморском крае. На этой территории активны более 20 массовых добровольческих объединений (причем, на 95% эти организации состоят из студентов и школьников). В основном организации сосредоточены во Владивостоке, где получила распространение такая форма добровольческого объединения, как структурное подразделение Молодежного Центра ВУЗа или ССуза, а также форма привлечения молодых добровольцев для реализации социальных проектов.

Другим примером может служить развитие молодежного добровольчества в республике Татарстан. Основой является сотрудничество НКО и органов власти. III Республиканский слет волонтеров (август 2008) продемонстрировал высокую активность молодых добровольцев и продуманную государственную молодежную политику в отношении развития молодежного добровольчества.

<http://mdmst.tatar.ru/rus/index.htm/news/20387.htm>,

<http://www.kazgau.ru/life/volontersk/,blagotat.ru/smi/>

8. В регионах РФ отмечается увеличение количества исследовательских и инновационных программ в области создания моделей по привлечению молодежи к общественно-полезной добровольческой деятельности. Примером может служить Программа «Образование и демократия». Программа была разработана с целью создания модели объединения формального академического образования и общественно-полезной деятельности учащихся.

В реализации программы принимали участие студенты ВУЗов, расположенных в Москве, Санкт-Петербурге, Саратове, Белореченске (Краснодарский край).

В процессе исследования, проведенного в рамках программы «Образование и демократия» Межрегиональным Фондом «Созидание» (<http://www.fondsozidanie.ru/>) совместно с Институтом социологии РАН (сектор социально-экономических проблем труда) проводился анализ взаимосвязи между участием студентов в общественно-полезном труде (в проектах) и формированием структуры их ценностных ориентаций, изучалась мотивация молодежи к общественно-полезному труду.

Исследователи попытались ответить на вопрос, что отличает ту часть молодежи, которая участвует в добровольном общественно полезном труде (ДОПТ) от другой части молодежи.

Некоторые результаты исследования в области ценностных ориентаций студентов ВУЗов Москвы и Санкт-Петербурга демонстрируют различия в определении жизненных целей и условиях их достижения между участниками и не участниками ДОПТ.

Жизненные цели респондентов (распределение ответов в процентах):

Жизненные цели	Не участвующие в проектах ДОПТ		Участники проектов ДОПТ	
	Москва	СПб	Москва	СПб
Приносить пользу обществу	42.1	34.2	56.0	74.2
Добиться уважения окружающих	43.4	21.1	28.0	29.0
Проявить свои способности	55.3	57.9	64.0	74.2
Расширить кругозор, повысить уровень культуры и знаний	55.3	59.2	68.0	74.2

Условия достижения жизненного успеха (распределение ответов в процентах):

Условия жизненного успеха	Не участвующие в проектах ДОПТ		Участники проектов ДОПТ	
	Москва	СПб	Москва	СПб
Высокий уровень образования	42.9	30.3	36.0	42.0
Соблюдение, установленных государством и обществом норм и правил	0.0	1.3	0.0	6.5
Инициативность	48.1	38.2	48.0	68.0
Умение достигать цели, не обращая внимание на мешающие нормы и правила	5.2	13.2	0.0	6.5
Умение общаться с людьми	59.7	60.5	72.0	74.0
Уверенность в себе	77.9	67.1	68.0	87.0
Сила, здоровье	18.2	32.9	20.0	55.0

9. Наиболее эффективное использование добровольческих инициатив молодежи происходит там, где они востребованы и ответственно поддержаны местными/региональными органами власти.

В декабре 2004 года большая часть общественных объединений Тверской области вошла в губернаторскую долгосрочную социальную программу «Важное дело» (<http://www.vajnoedelo.ru/>).

Программа направлена на оказание адресной помощи незащищенным категориям населения. В середине декабря 2004 года в Твери по инициативе губернатора области Д.В.Зеленина состоялся Первый социальный форум, объединивший лидеров общественных организаций, бизнес сообщества и представителей администрации области. Перед участниками форума стояла задача разработать предложения для долгосрочной социальной программы и определить круг проблем, которые могут быть решены путем объединения усилий всех секторов гражданского общества Тверского региона.

В результате работы форума была обозначена необходимость оказания дополнительной помощи социально незащищенным категориям населения Тверской области, которую могут осуществлять общественники при поддержке бизнеса и власти на основе широкого добровольного участия молодежи. С точки зрения участников форума дополнительная помощь должна оказываться одиноким пожилым людям, инвалидам, а также детям из неполных и неблагополучных семей. На основе данных, полученных на форуме, была сформирована долгосрочная социальная программа «Важное дело» и создан областной Центр добровольческой помощи, который централизовал и систематизировал работу общественных объединений региона по оказанию помощи нуждающимся. Задачи программы:

- консолидация дополнительных организационных, кадровых, интеллектуальных и финансовых ресурсов для оказания помощи социально незащищенным категориям населения;
- создание эффективных механизмов и системы взаимодействия трех секторов гражданского общества, необходимых для улучшения социального самочувствия населения;
- формирование системы эффективной работы добровольцев путем объединения и координации их действий.

Эта программа стала первой в Российской Федерации, продемонстрировавшей эффективное использование молодежных добровольческих ресурсов в социальной сфере на благо общества, на основе значительной поддержки органов власти. С другими примерами можно познакомиться в интернете и в Информационных ресурсах нашего курса к лекции 1.

10. Стратегии государственной молодежной политики в РФ предусматривают три приоритета:

Информирование молодежи о потенциальных возможностях развития в России и ее вовлечение в социальную практику;

Развитие инновационной активности молодежи;

Интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Эти приоритеты определяют направления и сферы первоочередного инвестирования, государственных и общественных ресурсов в рамках государственной молодежной политики, формируют систему ресурсной поддержки российской молодежи, способствуют развитию тех качеств молодых людей, которые будут востребованы в XXI веке.

Принципы и меры реализации стратегии государственной молодежной политики открывают широкие возможности вовлечения молодежи в общественную занятость в социальной сфере, а опыт и технологии, накопленные негосударственными организациями, могут существенно обогатить и ускорить процессы развития молодежного добровольчества. Несомненно, это возможно, но возможно при условии, если эти новые взгляды не превратятся в "новые взгляды сквозь старые щели".

4. Корпоративное добровольчество.

Корпоративное добровольчество в обобщенном виде – это разновидность благотворительной деятельности коммерческих компаний, в которой принимают участие сотрудники компаний в форме добровольческой деятельности или добровольческого труда.

Корпоративное добровольчество в России стало развиваться относительно недавно – со второй половины 90-х XX века. Его развитие связано с входом на российский рынок крупных зарубежных компаний и новым опытом ведения коммерческой деятельности, полученным российскими компаниями за рубежом, учитывающим принципы социальной ответственности бизнеса. Особое внимание к корпоративному добровольчеству в контексте корпоративной социальной ответственности применительно к российскому бизнесу проявилось в ходе широкой общественной дискуссии по этому поводу в 2004 году и после принятия Российским союзом промышленников и предпринимателей «Социальной хартии российского бизнеса».

«Корпоративное добровольчество – это не разовый «субботник», а часть корпоративной культуры, основанной на гуманистических ценностях, развитии инициативы и креативности. Именно такая корпоративная культура способствует найму и удержанию лучших кадров, развитию чувства преданности фирме и укреплению репутации компании. При такой корпоративной культуре руководство компании и сотрудники разделяют единые ценности и готовы добровольно уделять свое рабочее время и профессиональные знания на благо общества и своей компании» ("Корпоративное волонтерство: опыт российских и международных компаний", под общей редакцией Е. Корф, Форум лидеров бизнеса, 2008).

Публикация по корпоративному [волонтерству](http://www.iblf.ru) - www.iblf.ru

Корпоративное добровольчество имеет ряд особенностей (см. сайт "Бизнес и общество", <http://www.b-soc.ru/about/news/>) .

Во-первых. Один из основополагающих принципов добровольчества – свободный выбор человека в осуществлении добровольной деятельности, в контексте корпоративного добровольчества может ограничиваться стратегическими интересами корпоративной социальной ответственности компании, в которой он работает. Однако за работником всегда остается право выбора - действовать, или нет. Имеются и другие примеры.

В некоторых компаниях, например в Корпорации Intel , сотрудники сами объединяются в добровольные комитеты для организации и управления программами корпоративного добровольчества. Такие компании выделяют на их деятельность определенный бюджет. Решения по содержанию программы и партнерам принимаются самими сотрудниками.

Во-вторых. Корпоративное добровольчество предполагает выполнение добровольного труда, как в период рабочего времени, так и за его пределами (в зависимости от выбранной компанией стратегии корпоративной социальной ответственности).

В третьих. Корпоративное добровольчество предполагает не только добровольческий труд сотрудников компании, но и их частные добровольные пожертвования на благотворительные цели. Компании зачастую не проводят четкого разграничения между участием в благотворительной деятельности бесплатным трудом/деятельностью и финансовыми/материальными пожертвованиями сотрудников.

В четвертых. Добровольчество в компаниях, реализующих стратегии корпоративной социальной ответственности, чаще именуется волонтерством.

В социально ответственных компаниях «существует два подхода к развитию корпоративного волонтерства. Первый основан на вовлечении сотрудников в уже существующие социальные программы компании, при этом, как правило, имеется в виду волонтерская деятельность в свободное от работы время.

Второй подход, более стратегический, подразумевает разработку программ корпоративного волонтерства на основании анализа текущей ситуации и в соответствии с корпоративными ценностями и перспективами развития. Оба эти подхода не только не исключают друг друга, а наоборот, могут обеспечить цельную эффективную программу корпоративного волонтерства».

Мировые тенденции в области корпоративной социальной ответственности оказывают решающее воздействие на выбор крупными российскими компаниями подходов в области определения собственной социальной политики. Одним из центральных аспектов таких подходов является вовлечение сотрудников компании в благотворительную и волонтерскую деятельность. Грамотная организация программ корпоративного волонтерства позволяет укрепить корпоративный дух, уменьшить текучесть кадров, установить новые контакты.

В отношении сказанного следует помнить один из важнейших для коммерческих компаний ориентиров, высказанных основоположником современной теории менеджмента Питером Дракером:

«Мы должны действовать за пределами корпорации с такой же энергией и ответственностью, с которой мы создавали предприятия. Продвижение за ее границы не является разновидностью альтруизма; это лишь сознательная корысть и деловая потребность».

Полагаем, что в российских условиях, применительно к развитию массового добровольчества, в ближайшее десятилетие будет реализовываться сценарий выбора людьми добровольного труда на основе максимальной свободы, как за пределами рабочего времени, так и за пределами компаний, в которых они работают. В то же время, добровольный труд в контексте корпоративной социальной ответственности будет характерен лишь для крупного, транснационального капитала, компаний со сверхприбылями, до тех пор, пока российское государство не выработает адекватных механизмов поощрения (льготирования и преференций) для всех участников благотворительной деятельности.

Поскольку в настоящем курсе обучения заинтересованы лица, ориентированные на развитие взаимодействия НКО с бизнес сообществом и развитие корпоративного добровольчества, ниже приведены рекомендации по разработке программ и памятка разработчику программ корпоративного волонтерства, опубликованные Российским отделением Международного форума лидеров бизнеса (IBLF).

Рекомендации по разработке программ «Пять шагов к успеху»:

Шаг 1. Оценка существующих программ и мероприятий в области корпоративного волонтерства.

Используйте фокус-группы, встречи с руководством компании и представителями местных некоммерческих организаций, существующие отчеты для того, чтобы выяснить, каким добровольчеством занимаются сотрудники по своей инициативе в свободное время и какие социальные программы реализует компания с участием своих сотрудников. Результаты вашей оценки должны быть представлены в доступной и полезной форме, включая следующие компоненты:

- Уровень заинтересованности сотрудников в добровольчестве.
- Готовность руководителей компании развивать корпоративное волонтерство, включая тип и объем ресурсов, которые руководство может предоставить (гибкий график, оплачиваемое время, удвоение благотворительных пожертвований сотрудников, использование помещений, пожертвование оборудования, координация программ и т.п.).
- Социальные проблемы, которые волнуют сотрудников, и наиболее приемлемая форма участия в волонтерстве (регулярно, например, еженедельно или раз в год).

- Навыки сотрудников, полезные для работы волонтером.
- Восприятие корпоративного волонтерства в контексте корпоративной социальной ответственности.

Такая оценка текущей ситуации является не только хорошим инструментом для планирования программ корпоративного волонтерства, но также дает возможность отметить и поощрить достижения волонтеров и наметить потенциальные перспективы на будущее.

Шаг 2. Определение объема деятельности.

- Разработайте стратегию развития корпоративного волонтерства, которая будет идти в одном русле с корпоративными целями, а также благотворительными и социальными программами.
- Работайте в тесном сотрудничестве с отделом кадров для того, чтобы программы корпоративного волонтерства вписывались в программы тренингов и профессионального развития кадров.
- Рассмотрите возможности предоставления сотрудникам-волонтерам отгулов в счет времени, потраченного на корпоративное волонтерство в рабочее время или после окончания рабочего дня.
- Определите критерии корпоративной поддержки и компенсации расходов, связанных с программами корпоративного волонтерства.
- Сосредоточьте усилия на программах, направленных на потребности бизнеса, общества и интересы сотрудников.
- Разработайте систему организационной поддержки. Например, назначьте ответственного в каждом отделе за координацию программы корпоративного волонтерства, сформируйте рабочий комитет для реализации программы и обеспечения причастности и вовлеченности сотрудников.
- Организуйте формы признания и поощрения для сотрудников-волонтеров, например, поощрение по линии руководителя отдела, вручение почетных грамот и т.п.
- Ключевым элементом успеха является творческое и постоянное общение между сотрудниками-волонтерами. Не стоит недооценивать уровень и разнообразие форм общения для обеспечения эффективности!
- Разработайте методическое руководство по типам программ корпоративного волонтерства или некоммерческим организациям, с которыми вы намерены сотрудничать (можно, напротив, создать «черный список»).
- Решите, намерены ли вы сосредоточить свои усилия на существующих социальных и благотворительных программах, усилив их компонентом добровольчества сотрудников, или будете разрабатывать новые инициативы.
- Рассмотрите возможности совместных усилий с другими компаниями или организациями, если коллективные усилия приведут к повышению эффективности ваших программ корпоративного волонтерства.

Шаг 3. Планирование, обеспечение ресурсами, утверждение графика.

- Проведите оценку временных сроков, необходимых на реализацию программ корпоративного волонтерства с конкретными этапами и необходимыми шагами.
- Оцените масштабы программы, необходимую структуру управления, роль и возможности ваших партнеров (в частности, какой объем координационных усилий, могут взять на себя партнеры).
- Определите финансовые и кадровые потребности для эффективной реализации программы.
- Получите поддержку руководства и гарантии получения необходимого финансирования для реализации программы.

Шаг 4. Организация связей с общественностью.

- Организуйте обратную связь с сотрудниками для того, чтобы оперативно сообщать всем о результатах оценки текущих программ и новых планах.
- Разработайте и утвердите бренд программы, соответствующий ее содержанию и корпоративной культуре.
- Используйте все возможности для популяризации программы и агитации сотрудников: буклеты, листовки, футболки, плакаты, телеконференции, электронную рассылку и т.п.
- Размещайте статьи о программе в Интернете компании.
- Обеспечьте разнообразные формы участия для добровольцев – кто-то предпочитает работу в команде, кто-то индивидуальные возможности.
- Работайте в тесной связи с местными партнерами для получения необходимой информации для организации эффективного вовлечения персонала.
- Публикуйте успешные примеры и официально признавайте заслуги сотрудников-волонтеров в корпоративных новостных бюллетенях.
- Берите пример с компаний, где проводятся ежегодные итоговые мероприятия с вручением наград и почетных грамот.

- О благодарственных письмах, полученных от бенефициаров корпоративного добровольчества, должны знать все!
- Благодарность руководства сотрудникам, активно участвовавшим в корпоративном волонтерстве, всегда создает позитивную обстановку и ценится сотрудниками.
- Окажите содействие вашим партнерам – местным некоммерческим организациям – в организации работы со СМИ для популяризации партнерского проекта с вашей компанией.

Шаг 5. Оценка результатов.

- Проведите оценку результатов программы в соответствии с поставленными целями.
- Ведите четкий учет рабочего времени, которое сотрудники тратят на добровольчество.
- Оцените затраты и полученные результаты, эффективность воздействия программы на общество и насколько удалось решить те или иные социальные проблемы.

Таблица 1. Памятка разработчику программ корпоративного волонтерства.

Памятка предусматривает перечень основных вопросов, которые, по мнению авторов, ориентированы как на учет бизнес целей, так и на повышение общей эффективности волонтерской работы на благо общества.

Вопросы	Содержание
1. Определили ли Вы, на кого будет ориентирована программа корпоративного волонтерства?	Тип программы корпоративного волонтерства определяется тем, какие именно сотрудники будут в нее вовлечены, например, сотрудники головного офиса с большим интересом и готовностью будут работать с коллегами из регионов.
2. Насколько программа корпоративного волонтерства способствует достижению бизнес целей?	Бизнес цели будут определять специфику корпоративного волонтерства, например, оно может быть направлено на развитие персонала, укрепление корпоративной репутации, повышение мотивации сотрудников и т.п.
3. Как разрабатываемая волонтерская программа сочетается с другими корпоративными программами?	Например, в одной компании программа наставничества в средней школе являлась частью общей корпоративной программы развития навыка менторства; другая компания проводила однодневные проекты для укрепления командного духа и дополнительного пиара непосредственно перед открытием нового магазина; в некоторых случаях используются местные командировки для расширения навыков и сетевого взаимодействия.
4. Рассчитываете ли Вы оказать существенное влияние на решение определенной социальной проблемы и готовы выделить на это серьезные ресурсы или вы хотите начать с небольшого проекта и постепенно расширять его?	Представляется возможным определить тему (например, образование или здоровье местного населения), найти партнера в лице одной или нескольких некоммерческих организаций и выстроить программу с вовлечением всех сотрудников в пределах определенного периода времени. Можно установить цель – осуществить сбор средств в определенном размере, для проведения конкретных мероприятий, что повышает интерес сотрудников к волонтерству. Другой способ – организовать однодневные проекты, в которых сами сотрудники определяют суть проекта. Как вариант, можно попросить каждое подразделение компании выбрать один проект, соответствующий установленным критериям, для реализации в течение года, затем подвести итоги и наметить пути развития.
5. Какие способы управления корпоративным волонтерством будут использованы в программе?	Программы корпоративного волонтерства становятся эффективными, когда имеют четкую систему управления. Необходимо выделить бюджет для реализации программы и сотрудников для координации действий. Можно построить управление на инициативе сотрудников, через комитеты и рабочие группы.
6. Какой вклад предполагает компания?	Следует определить, как именно компания собирается мотивировать (стимулировать) волонтерскую деятельность сотрудников? Будет ли

	компания удваивать денежные пожертвования сотрудников? Предоставит ли компания оплачиваемый отпуск за волонтерство? Будет ли проводиться подготовительный тренинг для сотрудников перед началом волонтерской программы? Как будет рекламироваться корпоративное волонтерство внутри и за пределами компании? Будет ли корпоративное волонтерство способствовать программе обучения персонала? Как будут отмечены активисты-волонтеры?
7. Возможно ли включить программу корпоративного волонтерства в уже существующие социальные программы компании?	Самый простой способ – обсудить с Вашим партнерами по социальным и благотворительным программам, есть ли необходимость (и возможность) вовлечения сотрудников компании в программную деятельность. Это может усилить и придать большую устойчивость вашим партнерским проектам с местными некоммерческими организациями.
8. Что будет показателем успеха программы?	Установите цели программы и критерии оценки эффективности. Цели программы должны учитывать цели компании, сотрудников и общества.

Сегодня в России одной из наиболее популярных программ, позволяющих сотрудникам компаний участвовать в благотворительности, является общенациональная благотворительная программа спасения тяжело больных детей «Линия жизни» (см. <http://www.life-line.ru>).

В России корпоративными партнерами этой программы являются 23 компании, в т.ч. «Альфа-банк», «ТНК-ВР», «СУЭК» и др. Иными областями корпоративного волонтерства являются экологические субботники в городских парках и зонах отдыха, программы помощи и просветительские программы для детей и молодежи.

Статистика по корпоративному волонтерству в РФ доступна в контексте отчетности конкретных компаний, осуществляющих программы корпоративной социальной ответственности

(см. также: <http://www.globalreporting.org>, <http://www.CorporateRegister.com> и <http://www.bitc.org.uk>).

Добровольческие действия сотрудников компаний, не связанные с финансовыми средствами (денежные пожертвования), нами выделены курсивом.

Аффилированные компании **«Филип Моррис Интернэшнл»** в России принимают активное участие в жизни общества, где живут и работают их сотрудники, а также поддерживают различные благотворительные инициативы, направленные на оказание помощи наиболее незащищенным слоям населения. В настоящее время активная благотворительная помощь оказывается ветеранам Великой Отечественной Войны, реабилитационным центрам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, пожилым людям и инвалидам.

«Филип Моррис Интернэшнл» предлагает сотрудникам различные возможности добровольного участия в благотворительных программах компании. В рамках проекта «Собери в школу первоклассника» многие из сотрудников лично участвуют в сборе одежды, книг, игрушек, спортивного инвентаря для детских домов, домов ребенка и социально-реабилитационных центров. Работники фабрик «Филип Моррис Ижора» и «Филип Моррис Кубань» ежегодно посещают ветеранов ВОВ, проживающих в Ленинградской области и Краснодарском крае и, вместе с членами своих семей, вручают им продуктовые наборы и подарки.

Весной 2008 года стартовал совместный проект аффилированных компаний «Филип Моррис Интернэшнл» в России и CAF Россия «Помогаем вместе!», который предлагает сотрудникам варианты волонтерской помощи благотворительным организациям в ключевых регионах компании.

Руководство «Филип Моррис Интернэшнл» ценит усилия своих коллег и подчиненных в благотворительной сфере и оказывает им содействие в качестве добавления средств компании к материальным пожертвованиям в соответствии с правилами программы «Помогаем вместе!».

Компания «Транстелеком» (ТТК) выбрала основным направлением благотворительной деятельности на 2006-2010 гг. оказание помощи детям с врожденным пороком сердца, из малообеспеченных семей. В сотрудничестве с **фондом «Детские сердца»** была разработана долгосрочная благотворительная программа «Детские сердца Транстелекома».

ТТК ежегодно выделяет средства на финансирование не менее 50 операций. Совместно с фондом «Детские сердца» и Центром сердечнососудистой хирургии им. А.Н.Бакулева проводится четыре выезда в регионы бригады детских кардиологов для диагностического обследования детей с сердечнососудистыми заболеваниями. В этом участвует 17 региональных компаний, которые привлекают сотрудников к участию в проекте и оказывают информационную и организационную поддержку. В самом начале руководство компании обратилось к коллективу с разъяснениями через все доступные каналы коммуникации: корпоративный журнал и газету, корпоративный портал. Был создан специальный сайт программы «Детские сердца Транстелекома» (www.blagotvorite.ru), а также раздел на корпоративном портале – о новостях программы. В региональных компаниях ТТК прошли собрания, на которых каждый сотрудник мог выразить свое отношение к данному проекту, высказать свои пожелания.

Президент ТТК С.В.Липатов отметил: «Мы стремились реализовать в благотворительной деятельности ТТК комплексный, системный, профессиональный подход. Мы с вами не только оплатили операции 83 детей с врожденными пороками сердца, но также профинансировали, и вместе с фондом «Детские сердца» и лучшими кардиохирургами Москвы организовали обследование почти 1300 детей в пяти регионах страны. Свыше 850 человек принимают участие в сборе личных пожертвований для адресной помощи детям. Компания перечислила на лечение детей в 2006-2007 гг. 7935608 руб. (70 операций), а сотрудниками собрано 1603607 руб., на которые оплачены 13 детских операций».

Накануне Международного дня защиты детей сотрудники ТТК в Москве организовали акцию «Подари ребенку радость», собрали и передали подарки детским кардиологическим отделениям.

23 ноября 2007 года сотрудники **компании «Евразхолдинг»** провели у себя в офисе акцию по сдаче крови для детей из Российской детской клинической больницы. Несмотря на занятость сотрудников, в холле перед переговорной комнатой, ставшей на время операционной, даже выстроилась очередь. Отводов от кровосдачи а «Евразхолдинге» практически не было. Донорами смогла стать почти все желающие: и рядовые служащие, и вице-президенты компании. Это была первая выездная акция в офисе компании, организованная инициативной группой «Доноры – детям».

Совместная программа **Группы компаний «Бритиш Американ Табакко»** и международного института **Earthwatch – Employees fellowship** – направлена на сохранение биологического разнообразия на планете и осуществляется с 2001 года. Волонтеры, подавшие заявку на участие в программе и выбранные представителями института Earthwatch, в течение 2-3 недель принимают участие в одном из проектов по сохранению биологического разнообразия в различных частях света.

Компания предоставляет сотруднику частично оплачиваемый отпуск на время участия в проекте, оплачивает проезд и проживание в рамках проекта, а также помогает в оформлении всех необходимых документов.

В проекте принимают участие более чем 180 представительств Группы компаний «Бритиш Американ Табакко». В России интерес к программе настолько велик, что каждый год не менее 100 сотрудников «БАТ Россия» оформляет заявку на участие. Руководство компании гордится тем, что с момента начала программы среди победителей ежегодно оказывается кто-нибудь из сотрудников «БАТ Россия».

Кроме этого, «БАТ Россия» проводит экологические субботники «Зеленый дозор», в которых принимают участие сотрудники компании и члены их семей. Во время акции участники убирают и благоустраивают территории лесопарковых зон и подшефных территорий (в Москве – парки Тимирязевский, Кузьминки, Измайловский; в Саратове – природные родники; в Санкт-Петербурге – территория детского дома № 45). Акции «Зеленый дозор» проходят ежегодно с 2005 года, субботники в Санкт-Петербурге – с 1999 года. Число волонтеров варьируется от 60 до 120 человек в каждом из указанных городов.

Компания «Крафт Фудс Россия» в сотрудничестве с **Российским детским фондом** в 2007 году провела благотворительный проект «Праздник в доме». Проект охватил 21 детский дом в 19 регионах России, а бюджет составил около 6.5 млн. рублей.

Суть проекта в том, что сотрудники компании добровольно отказались от традиционного формата летнего корпоративного мероприятия (развлекательная программа на свежем воздухе) и перечислили средства в пользу наиболее нуждающихся детских домов. «Праздник в доме» стал подарком сотрудникам компании детским домам и социальным корпоративным мероприятием.

Сотрудники самостоятельно выбрали наиболее нуждающиеся в помощи детские дома, посетили их и определили основные потребности. Российский детский фонд (РДФ), имеющий 20-летний опыт работы в сфере социальной помощи, взял на себя ответственность за организационную часть.

Проект состоит из трех частей. Первая – организация летнего отдыха для детей-сирот. На летний отдых в реабилитационных лагерях Подмосковья и Краснодарского края были отправлены 70 воспитанников детских домов из Ульяновска, Ростова-на-Дону, Покрова, Новосибирска и Серпухова. Вторая – оказание технической

помощи детским домам, установка спортивно-игровых площадок, закупка мебели, спортивного инвентаря и пр. – в зависимости от нужд учреждения. Третья – организация праздника в детском доме с участием сотрудников компании. Были накрыты сладкие столы, приглашены артисты. Ребята продемонстрировали свои таланты, а сотрудники «Крафт Фудс» подарили детям подарки и фирменный шоколад, рассказали о работе компании и интересных фактах производства шоколада и кофе.

Компания «Корпус Групп» работает на рынке производственно-хозяйственного аутсорсинга и гордится системным подходом к своей региональной социальной политике, взаимодействию с органами местного самоуправления и широкой общественностью.

Одно из основных направлений благотворительной деятельности компании – помощь детским домам. На протяжении ряда лет «Корпус Групп» шефствует над детскими домами в городах Электросталь, Ачинск, Красноярск, Белая Калитва, Нижний Тагил, Саранск и др.

Для детей организуются праздники с участием сотрудников, которые приезжают к ребятам и дарят им необходимую одежду и игрушки.

Компания охотно поддерживает другие программы, направленные на улучшение условий жизни и быта детей.

«Корпус Групп» вносит свой вклад в охрану окружающей среды, организуя акции по озеленению и благоустройству проблемных территорий. В качестве подарка жителям Кирово - Чепецка по Дню города ООО «Корпус Групп Кирово - Чепецк» провела акцию «От чистого сердца», очистив от зарослей и мусора Вятскую набережную. Благодаря стараниям 80 специалистов компании, центральная набережная города приобрела ухоженный и представительный вид.

Корпорация Intel является активным инвестором в социальные проекты в России и за рубежом. Компания практикует не только финансовую поддержку победителей различных конкурсов для некоммерческих организаций (мини-гранты), но и активное привлечение своих сотрудников к участию в качестве волонтеров в реализуемых проектах. Во всех городах России, где живут и работают сотрудники Intel, действует корпоративная волонтерская программа Intel Involved, которая предоставляет сотрудникам возможность на добровольной основе участвовать в социальных проектах.

«Волонтерская работа на благо общества является – и всегда была – ключевым элементом корпоративной культуры Intel во всех странах, где мы работаем. Наши усилия помогают улучшить качество жизни населения, а наши волонтеры получают весьма значимый опыт социальной деятельности на пользу общества» - Пол Отеллини, президент и главный исполнительный директор корпорации Intel.

В Москве уже несколько лет волонтеры Intel помогают городским домам малютки делать ремонт, благоустраивают детские площадки. В Нижнем Новгороде для воспитанников детских домов были организованы курсы компьютерной грамотности, в том числе на базе открытого в 2005 году компьютерного клуба Intel для детей и подростков из малообеспеченных семей. Intel также борется за ответственное использование природных ресурсов. За последние два года сотрудники принимали участие в уборке мусора на территории парков и бульваров Нижнего Новгорода, Новосибирска, Санкт-Петербурга и Сарова. С 2006 года каждый шестой сотрудник компании в России принял участие в волонтерских мероприятиях. В 2007 году корпорация была признана победителем на конкурсе «Нижегородский благотворительный сезон» в номинации «Фирма доброй воли». В 2005 году компания Intel была признана самой социально ответственной корпорацией в мире, по данным журнала Business Ethics.

Именной фонд «Гражданские инициативы» **ООО «Рынок - Агро»** направлена на создание добровольческих служб, развитие волонтерства и местного самоуправления. Кроме того, благотворительные средства компании направляются на целевое финансирование в области физической культуры, и спорта, целевое финансирование частных лиц и организаций, на стипендиальную и др. программы фонда местного сообщества «Фонд Тольятти».

«В последние годы в России наблюдается устойчивая тенденция перехода компаний от «традиционной благотворительности» к системным социальным инвестициям. Ежегодно растут суммы, направляемые на эти цели. Социальное инвестирование становится частью социальной стратегии компаний. Растет заинтересованность компаний в повышении эффективности социальных инвестиций, что влечет увеличение числа программ, нацеленных на устранение причин, а не следствий тех или иных социальных проблем. Компании корректируют свою внешнюю социальную политику, вовлекают в ее формирование различные заинтересованные стороны («Бритиш Американ Табакко Россия», ПАО «ЕЭС», ОАО «Лукойл», ОАО МХК «ЕвроХим», BP Russia и др.), вступают в партнерское взаимодействие с государством и обществом.

В настоящее время смело можно говорить о том, что уже обозначилась тенденция, когда компании перестают быть пассивными донорами, отвечающими на запросы общества, но и сами активно предлагают собственные решения различных социальных проблем».

Еще один пример. Он подтверждает предыдущие выводы и ярко демонстрирует высокую социальную эффективность благотворительного проекта коммерческой компании. Эффективность проекта связана с ориентацией на поддержку и развитие добровольческих ресурсов, с использованием социальных технологий, опирающихся на широкое межсекторное взаимодействие:

«Благотворительная Организация "Фонд "Центр социальных программ" компании РУСАЛ стала одним и со организаторов Благотворительных сезонов в г. Красноярске и Красноярском крае. Организаторы ставят перед собой цель не только активизировать благотворительные и добровольческие инициативы жителей, но и сформировать позитивное общественное мнение в отношении добровольческой деятельности в г. Красноярске и крае, повысить статус добровольческого труда в сообществе, поддержать добровольческие инициативы через взаимодействие с органами власти.

Основными событиями сезона стали три вида конкурсов:

- Конкурс проектов "Это можем мы" (коллективная работа в местном сообществе);
- Конкурс "Социальная звезда" (персоны, работающие в местном сообществе);
- Конкурсы номинаций: "Благотворитель года", "Доброволец года", "Журналист года", "Фирма доброй воли", "Добровольческая организация", "Социальное СМИ года";

и благотворительные акции:

- Весенняя неделя добра;
- Осенняя неделя добра;
- Ярмарка добровольческих инициатив;
- Церемония подведения итогов Благотворительного Сезона;
- Бал добровольцев.

Статистические данные по проекту в 2006 году :

- 29 территорий края стали участниками событий, в том числе города Ачинск, Дивногорск, Железногорск, Зеленогорск, Лесосибирск, Минусинск, Назарово, Шарыпово, Большеулуйский, Емельяновский, Ермаковский, Идринский, Канский, Каратузский, Кежемский Сухобузимский районы.
- 276 мероприятий проведено организациями и учреждениями, поддержавшими проект.
- 138 персон участвовали в конкурсах номинаций "Социальная звезда", "Благотворитель года", "Доброволец года", "Журналист года", "Общественное признание".
- 55 учреждений стали участниками конкурса проектов "Это можем мы" и номинаций: "Фирма доброй воли", "Добровольческая организация", "Социальное СМИ", "Общественное признание".
- 542 добровольца помогли оргкомитету Благотворительного Сезона в подготовке и проведении мероприятий.
- 23 700 человек стали получателями благотворительных услуг.

Раздел «добровольчество» в ходе реализации проекта занимал ведущее место.

На коалиционной основе были проведены партнерские акции, направленные на местное сообщество, и различного рода мероприятия, в которых заняты добровольцы. В рамках кампании были реализованы такие массовые мероприятия, как "Ярмарка добровольческих инициатив"- смотр достижений добровольческих и общественных организаций, обучающие семинары для добровольческих организаций и групп добровольцев, массовое участие активной молодежи во всероссийской акции "Весенняя неделя добра", которая традиционно популярна в Красноярском крае, проведение конкурсов "Доброволец года", "Добровольческая организация года". Заключительным этапом проекта стало масштабная церемония подведения итогов: Бал добровольцев.

По итогам работы года, 98% опрошенных добровольцев готовы к дальнейшему сотрудничеству в качестве исполнителей; из них: 34% готовы к совместной разработке проектов, 27% - к разработке и реализации акций.

Сформировался актив до 40-45 человек (в основном студенты вузов, учащиеся колледжей и лицеев) через вовлечение в работу оргкомитета по разработке программы церемонии завершения Благотворительного Сезона и участие в танцевальных тренингах. Условием работы в той и другой группах являлась обязательная добровольческая история.

Привлеченный актив имеет следующие добровольческие "специальности":

- Доноры – 8 человек (студенты Аграрного университета);

- Социальные работники -11 человек (СибГТУ, "комиссия добрых дел");
- Санитары лесов - 6 человек (Лицей №19);
- Помощники по уходу за животными - 7 человек (Красноярский парк флоры и фауны "Роев ручей", сборная группа);
- Участники проведения массовых мероприятий - 11 человек ("Дней города", Городского форума, детских праздников, сборная группа).

В ходе реализации партнерского проекта был образован Оргкомитет добровольцев из 12-15 человек. В группу объединились студенты вузов, учащиеся лицеев, училищ, а также 2 преподавателя технических лицеев. Оргкомитет собирался еженедельно в течение сентября-ноября. С его помощью текущие вопросы решались оперативно и без осложнений. Активисты представили свою концепцию церемонии подведения итогов Благотворительного Сезона, бала добровольцев, оформление залов. На них было возложено информирование и приглашение участников, подготовка и оформление фотовыставки.

Танцевальный тренинг стал не только достойным вознаграждением добровольцев за их социально-значимую деятельность, но эффективным средством объединения молодежи.

Как показывает опыт Благотворительного сезона в Красноярском крае, в котором добровольчество, занимает ведущее место, такого рода действия способствуют росту социальной активности населения. Согласно проведенному анкетированию и интервью участников и благополучателей красноярских событий, необходимо объединять как можно больше ресурсов и распространять положительный опыт. Потребность в этом диктуется все еще невысоким статусом добровольчества в обществе, особенно в молодежной среде. Для преодоления распространенного прагматизма, неверия в эффективность безвозмездного труда планируется комплекс мероприятий на широком географическом пространстве в филиалах «Центра социальных программ», а также тиражирование положительного опыта Красноярска в Ачинске, Братске, Новокузнецке. Саяногорске, Бокситогорске».

Сайты по теме:

- Сайт программы «Детские сердца Транстелекома»: <http://www.blagotvorite.ru>
 - Информационный портал «ДоброволецЪ»: <http://www.dobrovolno.ru>
 - Российский союз промышленников и предпринимателей: <http://www.rspp.ru/>
 - Международный Форум Лидеров Бизнеса (IBLF): <http://www.iblf.org>
 - Онлайн-библиотека нефинансовых отчетов: <http://www.CorporateRegister.com>
 - Busines in the Community: <http://www.bitc.org.uk>
 - Global Reporting: <http://www.globalreporting.org>
-