



Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского  
автономного округа - Югры  
«Сургутский районный центр социальной  
помощи семье и детям»

## Ссылка на страницу БУ «Сургутский районный центр социальной помощи семье и детям» на портале [«Добро.ру»](#)



## МЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ



## ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ:

**ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ** для  
размещения информации о  
государственных (муниципальных)  
учреждениях <https://bus.gov.ru/pub/info-card/84783?activeTab=3>



ПОРТАЛ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ [social86.ru](http://social86.ru)

ВИД - № 237 /2022

**Разработчик:** Мухамедтинова Р.М.,  
заведующий отделением социального сопровождения  
граждан

# Принципы реализации корпоративного волонтерства



РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ  
УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ

Τ Ε Λ Ε Φ Ο Η : 8 (3462) 740 555

п.г.т. Барсово

# Причины реализации корпоративного волонтерства

**- добровольное участие сотрудников:** вовлечение в волонтерскую деятельность должно строиться на системе мотивации сотрудников и принятии ими цели деятельности учреждения. Побуждение не должно быть ни косвенным, когда сотрудник выполняет работу, чтобы угодить кому-либо, ни прямым, когда добровольчество вменяется в обязанность;

**- безвозмездная деятельность:** волонтерство не может быть оплачено - ни деньгами, ни опосредовано (подарками, служебными льготами или преимуществами). Поощрение следует рассматривать как создание условий для качественной волонтерской работы, признание роли волонтера и его вклада в общее дело;

**- гибкость форм и возможностей:** для участия сотрудников в волонтерской деятельности могут создаваться гибкие условия - график занятости, формы участия, ролевые задачи, объем работы и т.д. Система корпоративного волонтерства должна быть основана на высокой степени доверия и уважения к сотрудникам;

**- бережное отношение к ресурсам:** система корпоративного волонтерства должна строиться таким образом, чтобы при изменении экономических возможностей добровольческая деятельность не прерывалась. Важнейшим ресурсом учреждения являются профессиональные и личностные компетенции сотрудников, которые можно использовать в формате pro-bono-деятельности;

**- системность:** систему корпоративного волонтерства необходимо выстраивать с учетом корпоративной миссии и ценностей учреждения. Добровольческая деятельность должна стать системным элементом корпоративной культуры, а не эпизодическим событием в жизни учреждения;

**- профессионализм:** важнейшим ресурсом волонтерства является профессиональный подход к организации волонтерской деятельности. Необходимо готовить собственных сотрудников к управлению добровольческой деятельностью, а также выстраивать партнерские отношения с государственными, общественными, некоммерческими и иными организациями;

**- последовательность, преемственность и ответственность:** корпоративным волонтерам следует помнить, что они работают во взаимосвязанной внешней среде и осуществлять свою деятельность так, чтобы не нарушать, а дополнять те усилия, которые осуществляются другими участниками процесса, опираться на уже достигнутые успехи и результаты;

**- волонтерство как личностный рост сотрудника:** необходимо принимать волонтерскую деятельность как возможность личностного и профессионального роста;

**- учет культуры местного сообщества:** развитие корпоративного волонтерства должно строиться на основе национальных традиций, с учетом культуры местного сообщества;

**- участие руководства учреждения** в корпоративном волонтерстве создает условия равенства с другими сотрудниками, позволяет руководству лучше понимать своих сотрудников и существующие социальные проблемы;

**- внимание и поощрение:** наличие нематериальных форм поощрения лучших волонтеров.