



**ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ
(ВОЛОНТЕРСКОЙ)
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С СОЦИАЛЬНО
ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО**



УЧЕБНИК

Организация добровольческой
(волонтерской) деятельности
и взаимодействие с социально
ориентированными НКО

Учебник

Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО

Учебник

*Ответственный редактор
И. В. Мерсиянова*



Москва
2022

УДК 334.78:316.354.4
ББК 60.94я7
О-64

Подготовка издания осуществлена при поддержке
Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Рецензенты:

И. С. Шаповалова, зав. кафедрой социологии и организации работы
с молодежью Института общественных наук и массовых коммуникаций
НИУ «Белгородский государственный университет»,
профессор, д-р социол. наук;
Е. Л. Шекова, доцент кафедры управления экономическими
и социальными процессами в кино- и телеиндустрии
Санкт-Петербургского государственного института кино
и телевидения, канд. экон. наук

Ответственный редактор И. В. Мерсиянова

О-64 **Организация** добровольческой (волонтерской) деятельности
и взаимодействие с социально ориентированными НКО:
учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.;
отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа
экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил. — 1000 экз. —
ISBN 978-5-7598-2634-7 (в пер.). — ISBN 978-5-7598-2435-0 (e-book).

Настоящее издание предлагает комплексный подход к социально-культурной практике волонтерства, систематизируя базовые знания, характеризующие волонтерство как неотъемлемый элемент гражданского общества.

Адресовано студентам всех уровней образовательных программ, слушателям программ дополнительного профессионального образования, экспертам и организаторам добровольческой деятельности, представителям органов власти, социологам, экономистам, психологам, историкам, сотрудникам и добровольцам НКО и всем интересующимся вопросами организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО.

УДК 334.78:316.354.4
ББК 60.94я7

doi:10.17323/978-5-7598-2634-7
ISBN 978-5-7598-2634-7 (в пер.)
ISBN 978-5-7598-2435-0 (e-book)

© Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики», 2022
© Ассоциация волонтерских центров,
2022

Оглавление

Введение	13
Раздел I. Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития	17
Глава 1. Волонтерство как практика гражданского общества ..	19
<i>И. В. Мерсиянова</i>	
Определение понятия «гражданское общество»	19
Функции гражданского общества	25
Волонтерство: понятие и эмпирическая верификация	35
Волонтеры в НКО	41
Глава 2. Исторические предпосылки развития современных форм волонтерства в России	55
<i>Н. И. Горлова, А. С. Туманова</i>	
Добровольчество на рубеже XIX–XX веков	55
Добровольчество в начале XX века: от помощи голодающим до борьбы с туберкулезом	58
Особенности добровольчества в период его становления	62
Добровольчество как общественный феномен в советский период	64
Добровольчество в современной России	73
Глава 3. Тенденции развития волонтерства за рубежом	79
<i>В. А. Иванов</i>	
Этимология термина «волонтер»	79
Христианские истоки добровольчества. Учреждение национальных обществ Красного Креста	81
Развитие волонтерских движений в 1920-е годы. Международная гражданская служба	85

Волонтерские программы во второй половине XX века в Европе и США	89
Добровольчество как мировоззрение современного общества	93
Добровольчество в приоритете ООН	95
Глава 4. Государственная политика в сфере содействия развитию добровольчества (волонтерства) в России	103
<i>А. В. Ивова, А. П. Метелев</i>	
Основные нормативные правовые акты в области добровольчества (волонтерства)	103
Популяризация добровольческой деятельности и признание заслуг волонтеров	106
Поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций	108
Развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности	116
Расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства)	119
Глава 5. Нормативно-правовая база межсекторного взаимодействия	127
<i>Д. И. Милославская, С. И. Прохорова, А. В. Сазонова, О. В. Шумбурова</i>	
Основные положения Федерального закона «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»	127
Правовые основания взаимодействия государственных органов с добровольцами	131
Единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства)	135
Правовые основания взаимодействия государственных органов исполнительной власти, органов власти субъекта РФ, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими и волонтерскими организациями	135

Привлечение организаторов добровольческой деятельности и добровольческих организаций государственными органами с учетом специфики деятельности	144
Поддержка добровольчества как вид взаимодействия между государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и Организаторами / Организациями	147
Раздел II. Волонтер, организация волонтерской деятельности и оценка ее эффективности	153
Глава 6. Личностные качества волонтера и его потенциал ...	155
<i>М. В. Певная</i>	
Взаимосвязь волонтерства с позитивными характеристиками личности	155
Психологические особенности волонтерства и мотивация добровольцев в контексте управления	159
Личностные качества идеального волонтера некоммерческой организации	165
Глава 7. Добровольческие организации и организаторы добровольческой деятельности	175
<i>Ю. С. Белановский, А. В. Губина</i>	
Основные понятия	175
Права и обязанности организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации	176
Основные функции организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации	183
Ответственность организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации	180
Принципы работы организатора волонтерской деятельности	182
Типовые модели волонтерских организаций, соответствующие различным целям волонтерской деятельности	184
Глава 8. Организация работы с волонтерами: рекрутинг, мотивация, управление рисками.	195
<i>Ю. С. Белановский, А. Ю. Телицына</i>	
Рекрутинг волонтеров	195

Подготовка волонтеров в различных моделях волонтерских организаций.....	199
Организация труда волонтеров и их сопровождение в различных моделях волонтерских организаций	203
Благодарность, поощрения и внешняя мотивация.....	206
Риски, возникающие при работе с волонтерами (человеческий фактор).....	208
Эмоциональное выгорание как риск в работе с волонтерами	209
Управление рисками в организации, работающей с волонтерами	213
Глава 9. Оценка эффективности волонтерской деятельности в стране и в регионах	219
<i>В. Б. Беневоленский</i>	
Актуальность оценки волонтерского труда	219
Массивы данных государственной статистики о численности добровольцев	222
Стоимостная оценка добровольческой деятельности для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП	226
Результаты апробации методики оценки вклада волонтеров в ВВП в некоторых зарубежных странах.....	233
Глава 10. Оценка эффективности волонтерской деятельности на мезоуровне	237
<i>Н. В. Иванова</i>	
Концептуальные основы и методологические проблемы оценки волонтерского труда	237
Методы оценки волонтерского труда с приведением к денежным эквивалентам.....	242
Методы оценки волонтерского труда без приведения к денежным эквивалентам: развитие классических методов и инновационные подходы.....	251
Многообразие современных методов оценки и перспективы их применения	261

Раздел III. Многообразие направлений и форм волонтерской деятельности.267

Глава 11. Развитие волонтерства в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций269

Т. В. Честина

Охрана природы и ЧС как сферы реализации волонтерской деятельности	269
Определение и характеристики направлений волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС, темы и форматы реализации	272
Правовая среда для развития волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС	277
Примеры российских успешных практик, роли и функции волонтеров в сфере охраны природы и ЧС	280

Глава 12. Развитие волонтерства в сфере культуры293

Н. И. Горлова

Основные характеристики волонтерства в сфере культуры	293
Основные направления волонтерства в сфере культуры. Роли и функции волонтеров	296
Специфическое нормативное регулирование волонтерства в сфере культуры	300
История развития волонтерства в сфере культуры	301
Волонтерский менеджмент в учреждениях культуры	304
Зарубежный опыт реализации волонтерских проектов на площадках учреждений культуры	308

Глава 13. Развитие событийного и спортивного волонтерства315

А. В. Губина

Основные характеристики спортивного и событийного волонтерства	315
Предпосылки возникновения спортивного и событийного волонтерства	320
История развития спортивного и событийного волонтерства	322

Специфическое нормативное регулирование спортивного и событийного волонтерства	326
Роли и функции волонтеров в области спортивного и событийного добровольчества	328
Особенности волонтерского менеджмента в спортивном и событийном добровольчестве	332
Глава 14. Социальное и медицинское волонтерство	337
<i>Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова</i>	
Основные характеристики социального и медицинского волонтерства	337
Роли и функции социальных и медицинских волонтеров	341
О порядке допуска волонтеров в учреждения	345
Особенности работы волонтеров в медицинских учреждениях	346
Историческая справка развития социального и медицинского волонтерства	346
Специфическое нормативное регулирование социального и медицинского волонтерства	349
Особенности менеджмента в сфере социального волонтерства	353
Раздел IV. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями	357
Глава 15. Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества	359
<i>И. В. Мерсиянова</i>	
Понятие некоммерческой организации	359
Разнообразие организаций российского третьего сектора	365
Социально ориентированные НКО: понятие, виды и их трудовые ресурсы	369
Социально ориентированные НКО как адресаты мер государственной поддержки	376

Глава 16. Добровольные объединения в истории России как предшественники современных НКО	389
<i>А. С. Туманова</i>	
Добровольные объединения в имперской России: типология и влияние на публичную сферу	389
Членский состав и механизмы управления добровольными обществами	400
Добровольные организации в советской России	406
Глава 17. Технологии межсекторного взаимодействия	413
<i>А. В. Константинов, А. Ю. Телицына</i>	
Этапы формирования эффективного взаимодействия. Форматы межсекторного взаимодействия	413
Персонализированная модель формирования деловых отношений в социальной сфере	415
Матрица ключевых участников межсекторного взаимодействия	421
Внутренние и внешние коммуникации	422
Магистральные направления в межсекторном взаимодействии: государство, бизнес, общество, человек	424
Этапы формирования проектов межсекторного партнерства	426
Организационная и разрешительная документация для реализации проектов межсекторного типа	427
Глава 18. Информационная поддержка волонтерской деятельности, технологии взаимодействия со СМИ	435
<i>Е. В. Темичева</i>	
Цели информационной поддержки волонтерской деятельности	435
Инфраструктура информационной поддержки волонтерской деятельности	438
Выстраивание связей внутри сектора	444
Собственные информационные ресурсы	445
Взаимодействие со СМИ	448
Авторы учебника	453

Введение

Волонтерство является важнейшим институтом российского гражданского общества, получившим с 2010-х годов в нашей стране новый импульс для своего развития, что усилило его вклад в социально-экономическое развитие страны, регионов и муниципалитетов, предоставило возможности для самореализации миллионов россиян, участвующих в волонтерской деятельности различных направлений и форм.

Вместе с тем в России не было до сих пор издания, которое использовало бы комплексный подход к изучению социально-культурной практики волонтерства. В настоящем учебнике, созданном коллективом авторов, систематизированы базовые знания, характеризующие волонтерство как неотъемлемый элемент гражданского общества.

Учебник прежде всего предназначен для освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Содействие развитию добровольчества (волонтерства) и взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями» и программы дисциплины «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО». Программы разработаны во исполнение подпункта «ж» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 16 января 2019 года № ПР-38ГС Ассоциацией волонтерских центров совместно с НИУ «Высшая школа экономики» и ФГБУ ВО «Российский государственный социальный университет».

Учебник состоит из четырех разделов, которые, в свою очередь, подразделяются на главы. Первый раздел открывается главой, в которой рассматриваются основные для заданной темы понятия — «гражданское общество» и «волонтерство», большое внимание уделено волонтерству как важнейшему институту гражданского общества и, в частности, некоммерческим организациям, работающим с волонтерами. В главе 2 авторы попытались максимально емко и в то же время объемно представить волонтерство в историческом аспекте; предпринята попытка рассмотреть историю российского добровольчества целостно, между тем как большинство исследований на

эту тему посвящены какому-либо аспекту. Говоря о волонтерстве, невозможно обойти стороной зарубежный опыт, поскольку результаты и эффект от деятельности добровольцев и волонтеров имеют большое значение для цивилизованного развития всего человечества, — этой теме посвящена глава 3. Вопросам государственной политики в сфере развития добровольчества и нормативно-правовой базе межсекторного взаимодействия отведены главы 4 и 5 соответственно. Особое внимание уделено системному подходу к развитию добровольчества, отраженному в Федеральном законе от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», в Концепции содействия развитию добровольчества в Российской Федерации до 2025 года и в других нормативно-правовых документах (глава 4).

Второй раздел посвящен проблеме оценки эффективности волонтерской деятельности. В главе 6, в которой идет речь о личностных качествах волонтера, представлен обзор научных исследований, доказывающих наличие связи между добровольческим участием и субъективным благополучием людей в разных странах, приводятся результаты исследовательских проектов, доказывающих, что волонтерская деятельность играет важную роль в личностном и профессиональном развитии человека. Однако волонтерство — это не только проявление гуманистических порывов конкретного человека или группы людей (организации), оно, как и любая организованная деятельность, подразумевает права и обязанности. Так, в главе 7 акцент сделан на ответственности организаторов волонтерской деятельности и добровольческих организаций перед другими сторонами волонтерского процесса, а в главе 8 описываются основные особенности волонтерского менеджмента, раскрываются вопросы мотивации волонтеров, специфики организации их деятельности, профилактики эмоционального выгорания. Как важная составляющая государственной политики, волонтерская деятельность рассматривается с точки зрения эффективности на макроэкономическом уровне. В главе 9, посвященной этой теме, представлена методика оценки вклада волонтерства в валовый внутренний продукт и в валовый региональный продукт. С другой стороны, в главе 10 даны концептуальные и методологические основы оценки волонтерской деятельности на мезоуровне. Многочисленные методы и инструменты оценки базируются на одном из двух основных подходов: это, во-первых, соотношение затрат и выгод и, во-вторых, логическая модель проекта. Практические рекомендации, предложенные автором главы, подчеркивают целесообразность интеграции методов оценки экономической и социальной эффективности, а также адаптации различных методов и инструментов применительно к особенностям оцениваемой программы.

Третий раздел посвящен направлениям и формам волонтерской деятельности, в частности подробно представлены такие направления, как

добровольчество в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в культурной сфере, в медицинской и социальной сфере, а также спортивное волонтерство.

Вопросы взаимодействия с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями рассмотрены в четвертом разделе. В главе 15 рассматриваются некоммерческие организации, составляющие некоммерческий сектор экономики, их соотношение с негосударственными некоммерческими организациями, местоположение в российском гражданском обществе. Главное внимание уделено социально ориентированным НКО, в частности их деятельности в условиях пандемии коронавируса, а также мерам государственной поддержки СОНКО. Как и в первом разделе, здесь показана история становления и развития добровольных объединений, но уже с точки зрения встроенности в конкретный общественно-политический строй. Добровольные объединения имперской и советской России существенно отличаются и по своим целям, и по своему устройству; становление общественных организаций различных видов характеризуется как ответ на социально-культурные вызовы эпохи. Этому аспекту посвящена глава 16. В главе 17 обсуждаются особенности технологий и различных форматов межсекторного взаимодействия таких традиционных партнеров, как органы государственной власти, бизнес-структуры, некоммерческие организации, гражданские активисты и филантропы. Кроме того, здесь детально разбираются несколько прикладных техник, эффективных в работе с волонтерскими и социальными проектами некоммерческих организаций. В главе 18 рассматриваются цели и ключевые подходы к оказанию информационной поддержки волонтерской деятельности как со стороны органов власти, так и волонтерских организаций и объединений. Разбираются базовые элементы инфраструктуры информационной поддержки волонтерства на территории и такие важные ресурсы для информационного продвижения, как внутрисекторные связи и точки входа в некоммерческое сообщество. Отдельное внимание уделено развитию собственных информационных ресурсов волонтерских организаций и критериям их соответствия запросам аудитории, а также стратегиям, которые позволяют наиболее эффективно взаимодействовать со СМИ и строить информационные партнерства.

В конце каждой главы предложены контрольные вопросы и практические задания для лучшего понимания материала, а также рекомендованная литература.

Таким образом, данное издание рассматривает широкий спектр проблем, касающихся организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО, показывая, насколько это сложное (сложно устроенное), многоуровневое (от личной инициативы, стихийного добровольчества до взаимодействия различных волонтерских организаций и государственных структур), имеющее свою долгую историю (как отечественную, так и мировую) явление.



Раздел I

Волонтерство как ресурс личностного роста и общественного развития

1

Волонтерство как практика гражданского общества

И. В. Мерсиянова

В главе рассмотрены такие понятия, как «гражданское общество» и «волонтерство». Сформулированы функции гражданского общества, наиболее подробно рассмотрены особенно важные социализирующая, мобилизационная, сервисная функции. Большое внимание уделено волонтерству как важнейшему институту гражданского общества и, в частности, некоммерческим организациям, работающим с волонтерами. В главе анализируется большой объем данных социологических исследований, касающихся сферы НКО и добровольчества.

Определение понятия «гражданское общество»

Гражданское общество является важнейшим институтом современного российского общества. Его развитие являлось значимым критерием качества посткоммунистических трансформаций в России 1990-х годов. «Его появление стало возможным в результате трансформации советского общества в постсоветское, сопровождавшейся кардинальным пересмотром социальных и экономических институтов и ценностей. В экономической сфере происходила замена плановой экономики рыночным хозяйством. В политической сфере на смену однопартийной политической системе пришла многопартийность. Социалистическое общенародное государство трансформировалось в правовое, признающее права и свободы человека высшей ценностью, а их защиту — обязанностью государства (ст. 2 Конституции Российской Федерации 1993 г.)»¹.

Развитие гражданского общества сказывается на качестве всех важнейших макрохарактеристик современных обществ. Уровень гражданской активности и ответственности населения — важная характеристика качества человеческого потенциала общества. Через реализацию функций гражданского

¹ Туманова А. С., Сафонов А. А. Социально-экономические, политико-правовые и финансовые параметры гражданского общества в теоретических концептах и эмпирических исследованиях // Финансы: теория и практика. 2017. Т. 21. Вып. 5. С. 106–117.

общества и повышение его переговорной силы во взаимодействиях с властью и бизнесом развитие гражданского общества сказывается на *качестве институтов* (экономических, политических, правовых) и социальной структуре российского общества, *системе неравенств*. Не случайно при определении качества посткоммунистических сдвигов развитость двух *общепризнанных базовых институтов*, какими являются *власть* (степень ее демократичности, легитимности, эффективности) и *собственность* (структура, развитость, легитимность, защищенность), дополняются учетом качеств двух других базовых институтов: многообразием и зрелостью структур *гражданского общества*, а также широтой и надежностью *прав и свобод человека*². В силу этих причин понимание развития гражданского общества в России обретает особую актуальность.

К настоящему времени российскими обществоведами предложено множество определений гражданского общества, имеет место множественность понимания смыслов данного понятия. Отчасти это является отражением ситуации, сложившейся в мировом общественном сознании в области осмысления гражданского общества. Учеными подчеркивается содержательная размытость этого концепта, а также то, что они употребляются «часто, многими способами и в большом количестве теоретических, практических и исторических контекстов»³.

Если обратиться к мнению экспертов из числа общественных деятелей, представителей НКО, региональных общественных палат и т.п. о том, что такое гражданское общество, то также обнаруживается многообразие взглядов, которые можно систематизировать следующим образом⁴.

Во-первых, *гражданское общество — это сами граждане, люди*. В первую очередь те, которым не все равно, что происходит рядом с ними, которые проявляют активность или как минимум заявляют о своей гражданской позиции. Это люди, которые хотят изменить жизнь вокруг себя к лучшему и считают, что способны это сделать, взять на себя ответственность, готовые объединяться ради достижения таких целей.

² Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002. С. 446; Она же. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. С. 120.

³ Jensen M. N. Concepts and conceptions of civil society, *Journal of Civil Society*, 2006, vol. 2, no. 1, p. 39.

⁴ Эмпирической основой являются глубинные интервью с экспертами, проведенные в рамках проекта «Влияние кризиса на развитие некоммерческого сектора и общественной самоорганизации в России: новые реалии и перспективы», реализуемым Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики». Мы благодарим всех наших координаторов в регионах — участников программы содействия формированию профессионального сообщества исследователей гражданского общества, реализуемой в нашем Центре с 2008 года, — за тщательную работу с экспертами.

«Гражданское общество — это те люди, которым не все равно, что происходит прямо рядом с ними. Не в стране, а прямо рядом с ними». *Член общественного совета, Челябинск*

«Для меня гражданин тот, кто проявляет активность и заявляет о какой-то гражданской позиции. Просто о своей позиции к каким-то событиям в обществе, по отношению к законам». *Руководитель женской ассоциации, директор коммерческой организации, Калининград*

«Гражданское общество — это сами люди, которые живут в этом обществе. Их активность по формированию, изменению их сервисов, услуг. Что есть общество — это мы, что есть государство — это мы. Если мы проявляем активность и хотим изменить то, что происходит вокруг нас, то по факту мы становимся частью активного государства». *Руководитель молодежного творческого союза, Ставрополь*

«Для меня гражданское общество — это активные люди. То, что называется “активный человек”, который имеет возможность объединяться в зависимости от своих целей и задач с другими такими же активными людьми для реализации каких-то конструктивных проектов или действий». *Советник директора регионального института развития, Новосибирск*

В данном определении многие делали дополнительный акцент на проживании на территории России («гражданское» вызывало ассоциацию с понятием «гражданство»).

«Гражданское общество — это все граждане, проживающие на нашей территории России. Основу гражданского общества составляют именно граждане». *Сотрудник аппарата региональной общественной палаты, Ленинградская область*

«Гражданское общество — это люди в стране, живущие на одной территории, которые способны сами брать ответственность за свою жизнь. Даже не только за свою, но и за жизнь тех, кто рядом с ними находится. Беря ответственность за все это, они могут что-то решать в своей стране и таким образом помогать ей в каком-то развитии, двигаться куда-то.

Я в этот термин вкладываю понятие “гражданин”. А значит, автоматически привязываю его к своей стране. В стране есть понятие власти <...> и есть люди, граждане, которые в ней живут и которые, наверное, параллельно нашей государственной власти что-то должны делать. Если они здесь родились и живут, соответственно, должны хотя бы сами для себя сделать жизнь в своей стране более комфортной. <...> Не то чтобы управлять страной, им, наверное, это и не нужно, а сделать собственную жизнь и жизнь своей семьи комфортнее».

Сотрудник корпоративного фонда, Кемеровская область

Также говорилось о гражданской активности как о необходимом атрибуте гражданского общества.

«Гражданское общество — это участие представителей общества в развитии самих себя и в развитии этого института — самого гражданского общества. И здесь большое значение для меня имеет именно гражданская активность людей, которые равнодушны к проблемам тех, кто находится за пределами их близкого круга общения. Те инициативы, которые реализуются гражданами за пределами личных интересов. То есть то, что мы делаем не дома, не на работе, не по отношению к близким людям, а по отношению к обществу».

Руководитель женской общественной организации, Ставрополь

Во-вторых, *гражданское общество — это общество, которое понимает, зачем оно существует, выражает свои гражданские позиции и подкрепляет их конкретными инициативными действиями* (в следующем параграфе это будет обозначено и раскрыто как артикуляционная функция гражданского общества).

«Гражданское общество — это общество, которое понимает, зачем оно существует, что делает, как развивается и как может повлиять на ситуацию в государстве. То есть что может на себя взять обычный человек, гражданин, что от него зависит, а что нет. И как он (гражданин) может влиять на все, что происходит вокруг, на те процессы, которые идут рядом с ним, в обществе, в котором он живет. И вообще, кто он такой и что из себя представляет, насколько он свободен и насколько он способен действовать».

Руководитель ресурсного центра, Хабаровский край

«Это общество, которое выражает свои гражданские позиции и подтверждает их своей деятельностью и своими действиями. Это и те

инициативные группы, с которыми мы сейчас работаем. Это и физические лица, которые высказывают какое-то свое мнение».

Заместитель руководителя департамента регионального органа исполнительной власти, Новосибирск

В-третьих, *гражданское общество* — это «помощник государства», совокупность общественных инициатив, движений, организаций и пр., которые содействуют государственной власти в решении различных социально значимых задач.

«Гражданское общество — это совокупность общественных инициатив, общественных движений, организаций, которые помогают государству и обществу решать различные проблемы социальной, экономической, культурной направленности. Это совокупность инициатив, которые идут в первую очередь от общественности и отвечают проблемам жителей России или региона. Это незаменимый институт нашего общества, который является помощником государства».

Госслужащий регионального органа исполнительной власти, Ленинградская область

«Для меня это различные общественные объединения или даже группы граждан, которые содействуют улучшению жизни людей по различным направлениям. Может быть, повышают доступность каких-то услуг для людей, защищают их права, содействуют улучшению качества жизни, сотрудничают с органами государственной власти (исполнительными, законодательными и т. д.) с тем, чтобы помогать улучшить жизнь каких-то групп или вообще всех людей, чтобы был общий механизм для всех».

Госслужащий регионального органа исполнительной власти, Санкт-Петербург

«Это люди, совокупность НКО, гражданских активистов, отношений между общественными организациями и властью. Все эти люди работают для того, чтобы качество жизни населения или целевых групп повышалось. Часто сталкиваемся с тем, что многие не понимают, что для развития страны, региона, необходимо вкладываться, что-то делать, взаимодействовать с органами власти и бизнесом. Не сидеть сложа руки и не ждать, что кто-то тебе поможет».

Эксперт-исследователь, руководитель исследовательской лаборатории, Ставрополь

В качестве развития идеи о гражданском обществе как «помощники государства» также было высказано мнение, что гражданское общество является инструментом, позволяющим активному человеку стать частью государства.

«Гражданское общество — это способность и желание людей быть частью социальных изменений, общества. Активная позиция, позволяющая быть частью государства. Степень участия граждан может отличаться исходя из тех условий, которые дает для этого государство, от способности человека выполнять ту или иную роль. <...> В зависимости от целей и способностей люди могут быть разными акторами участия в общественной жизни».

Госслужащая, Челябинск

В-четвертых, *гражданское общество — это система, объединяющая людей в зависимости от их потребностей и интересов.* Его можно рассматривать как элемент общественной культуры, задающей некую культурную норму, которая продвигает идею объединения людей ради достижения общей цели.

«Гражданское общество — это система, позволяющая отдельным людям объединяться в зависимости от своих потребностей с другими людьми, находить себе партнеров. Это общественная культура, поощряемая как общественный институт. Если повезет, то и государство, но вообще именно общественная культура говорит: да это здорово, что мы должны объединяться для того, чтобы становиться более ресурсными для выполнения каких-то задач. То есть когда мы в складчину имеем возможность делать то, что нам необходимо».

Советник директора регионального института развития, Новосибирск

«Гражданское общество — это те идеи, которые объединяют людей, способность общества направить эту энергию на реализацию общих значимых целей — гуманитарных, социальных, экономических, но прежде всего социальных и гуманитарных».

Эксперт, зав. кафедрой вуза, Ставрополь

В-пятых, *гражданское общество — это третий сектор, который как раз и является индикатором уровня развития гражданского общества.* Именно третий сектор (в частности, негосударственные некоммерческие организации, которые будут подробно рассмотрены в главе 15) ориентирован на решение на некоммерческой основе тех социально значимых задач, которые не желает или не способно решить государство.

«Это третий сектор, который и есть индикатор развитости гражданского общества, способности людей, граждан к самореализации, к объединению в решении каких-то вопросов, без участия государства или вопреки участию государства».

Независимый исследователь, менеджер проектов, Калининград

«В связи с пандемией я для себя приняла, что гражданское общество — это и есть НКО. Как будто бы это равно. Ведь гражданское общество — это общество, ответственное за выполнение всех необходимых для него потребностей. И я не вижу разницы между гражданским обществом и некоммерческим сектором, который на некоммерческой основе оказывает те или иные социальные услуги».

Координатор регионального проекта федеральной политической партии, Ставрополь

Мы определяем гражданское общество как сферу человеческой деятельности за пределами семьи, государства и рынка, которая создается индивидуальными и коллективными действиями, нормами, ценностями и социальными связями и выполняет ряд специфических функций: социализирующую, мобилизационную, артикуляционную, сервисную, а также функцию контроля и защиты⁵.

Функции гражданского общества

Благодаря *артикуляционной функции* в гражданском обществе происходит аккумуляция индивидуальных и групповых потребностей и интересов и последующее представление их перед государственными и бизнес-структурами. Кроме того, именно здесь формируется общественное мнение или осуществляется влияние на его формирование в других сферах общества, формируется общественность.

Также в гражданском обществе осуществляется *общественный контроль* над действиями государственных структур, эта сфера способствует установлению оптимальной меры государственного воздействия на общественные процессы. В ней происходит защита прав индивидов и их групп акторами, осуществляющими правозащитную деятельность наряду с институтами государства и рыночными субъектами.

Оставшиеся три функции рассмотрим более подробно. Во-первых, *социализирующая функция*. Именно в этой сфере осуществляется социализация

⁵ Мерсиянова И. В. Доверие и недоверие в гражданском обществе // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / Отв. ред.: А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсиянова. М.: НИУ ВШЭ, 2013. С. 173–174.

индивидов, в результате которой им прививаются ценности солидарности, ответственности, справедливости, общественной активности и т.п. В то же время здесь вырабатываются специфические общественные нормы, связанные с воплощением в жизнь этих ценностей, и создаются предпосылки для их закрепления в праве, что способствует интеграции общества в целом, обеспечивая устойчивость и равновесие общественных отношений как в гражданском обществе, так и за его пределами. Например, *доверие* одновременно является установкой, без которой невозможно формирование самого гражданского общества, индикатором его состояния и важнейшей предпосылкой его формирования. В то же время доверие может формироваться в результате совместной деятельности, взаимодействия индивидов и их групп в гражданском обществе. Согласно данным мониторинга состояния гражданского общества Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики», в 2020 году россиян, полагающих, что людям в целом можно доверять, в три раза меньше, чем считающих, что в отношениях с людьми следует быть осторожными (25% и 73% соответственно)⁶. За шестнадцать лет социологических наблюдений в рамках мониторинга значения данного показателя — доля россиян, полагающих, что другим людям в целом можно доверять, — находилась в интервале 17–18% с постепенным ростом с 2014 года до 28%⁷. При этом однозначной его динамики не прослеживается. Основными демографическими факторами, влияющими на уровень доверия к людям в целом, являются образование и материальное положение семьи. Большее влияние на преобладание недоверия оказывают мировоззренческие факторы. Социально оптимистичные группы населения имеют более высокий уровень обобщенного доверия: люди, доверяющие своему окружению, гордящиеся своим российским гражданством, отмечающие преобладание социальной сплоченности над разобщенностью, обладающие хорошим здоровьем, чаще полагают, что людям в целом можно доверять. Те же, кто с недоверием относится к своему окружению, испытывает обиду за страну, не удовлетворен жизнью, несчастлив и не готов объединяться с другими для достижения общих целей, напротив, демонстрируют настороженное отношение к людям, заявляют о недоверии к ним.

Во-вторых, *мобилизационная функция*. В этой сфере происходит мотивация и мобилизация индивидов и других социальных субъектов на развитие

⁶ Здесь и далее, если не указано иное, приводятся результаты репрезентативного всероссийского количественного опроса населения (2020 г.). В опросе приняли участие 2000 человек, проживающих в 8 федеральных округах, в 47 субъектах РФ, в 132 городах и муниципальных районах, в том числе сельские жители РФ. При проведении опроса были реализованы квоты по основным социально-демографическим параметрам: пол, возраст, уровень образования и тип населенного пункта.

⁷ Данные за 2020 год сравниваются с результатами ранее проведенных исследований в рамках мониторинга по сопоставимым методикам.

гражданской активности различного содержания и форм, в частности на участие в денежных пожертвованиях, добровольчестве, в самоорганизации по месту жительства, в деятельности негосударственных некоммерческих организаций и т.д. Мобилизационный характер общественной активности россиян наглядно был продемонстрирован в 2010 году, в период беспрецедентных летних пожаров в России. Тогда в стране наблюдался подъем добровольческой и филантропической активности россиян, когда организации гражданского общества продемонстрировали свои возможности как проводников конструктивной общественной активности в чрезвычайных обстоятельствах. Этот феномен добровольной деятельности людей в ситуации совпадения общественных и государственных интересов требует тщательного осмысления, поскольку он предполагает возможные изменения в раскладе сил на гражданском поле: традиционные НКО и «спонтанная общественность», которую пока сложно структурировать и классифицировать, но которая выгодно отличилась своей самоорганизацией, динамизмом и эффективностью по оказанию помощи людям в экстремальной ситуации. В докладе Пермской гражданской палаты «Люди на пожарах» отмечается: «Впервые за многие годы общество и государство стали силами, взаимодополняющими друг друга, которые, как могли, координировали совместные действия. <...> В некоторых местах взаимодействие государственных и гражданских участников событий порождало уникальную для современной России атмосферу “делания общего дела”. <...> Стремительный рост неформальных, высокого “социального качества”, гражданских инициатив в связи с пожароопасной обстановкой продемонстрировал, что в России возможна не только эффективная гражданская самоорганизация, но и саморегулирование, а, по сути, и реальное гражданское самоуправление...»⁸

Возможно, общественная активность в ситуации стабильности в России находится на таком уровне, чтобы обеспечивалось равновесное функционирование всей общественной системы, но он способен к значительному увеличению в условиях бедствия, о чем свидетельствуют многочисленные примеры резкого увеличения волонтерской активности россиян: наводнения в Иркутской области, Приморском крае, Краснодарском крае и др., тайфуны в Приморском крае, лесные пожары в Красноярском и Забайкальском краях, в Иркутской и Амурской областях, в Бурятии и др., помощь после терактов (в петербургском метро в 2017 году и другие примеры), в поиске пропавших людей и др. Еще до пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, по оценкам главы МЧС Владимира Пучкова, волонтеры участвовали в ликвидации последствий каждого десятого чрезвычайного

⁸ Аверкиев И., Бедерсон В., Першакова Е. Люди на пожарах. Общественное участие в борьбе с пожарами и их последствиями летом 2010 года: гражданские смыслы и результаты // Пермская гражданская палата: [сайт]. URL: <http://old.pgpalata.ru/reaction/0031> (дата обращения: 15.10.2021).

Таблица 1.1 Распределение ответов на вопрос: «На ваш взгляд, в каком состоянии — хорошем, удовлетворительном или плохом — находится сегодня в нашей стране образование, здравоохранение, социальное обеспечение, культура?» (% опрошенных)

Варианты ответов	Образование	Здравоохранение	Социальное обеспечение	Культура
В хорошем	15	11	10	23
В удовлетворительном	49	42	43	46
В плохом	33	45	43	25
Затрудняюсь ответить	3	1	4	6

происшествия в России, а в 2017 году волонтеры привлекались к ликвидации пожаров более 12 тыс. раз⁹.

В-третьих, *сервисная функция*. В пределах гражданского общества происходит также удовлетворение многообразных потребностей индивидов и их групп за счет оказания услуг субъектами гражданского общества в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта, социальной поддержки, охраны окружающей среды, оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, беженцам и вынужденным переселенцам и др. Пожалуй, за последнее десятилетие самое заметное изменение произошло именно в *сервисной функции* гражданского общества в России. Это было обусловлено необходимостью разработки эффективного механизма взаимодействия государства и НКО в сфере оказания социально значимых услуг населению, что, в свою очередь, базировалось на объективных потребностях общества. Многочисленные социологические исследования показывают, что удовлетворенность российского населения состоянием отраслей социальной сферы остается низкой. Так, по данным всероссийского репрезентативного опроса населения РФ, 45% респондентов считают, что в нашей стране в плохом состоянии находится здравоохранение; 43% — социальное обеспечение, 33% — образование, 25% — культура (табл. 1.1).

Таким образом, по мнению населения, состояние социальной сферы далеко от благополучного. Даже в отношении культуры — наименее проблемной из рассматриваемых социальных сфер — негативные оценки едва уравниваются позитивными, а по здравоохранению наблюдается четырехкратное преобладание негативных оценок над позитивными.

В развитых странах создание результативной системы оказания социально значимых услуг населению строится на основе взаимодействия

⁹ Добровольцы участвуют в ликвидации последствий почти каждой десятой ЧС в России // ТАСС: [официальный сайт]. URL: <https://tass.ru/mchs/4784272> (дата обращения: 15.10.2021).

государственных органов с институтами гражданского общества. Потенциал некоммерческих организаций активно используется как для решения отдельных социальных проблем, так и в рамках выполнения государственных обязательств в социальной сфере в целом. Эффективность привлечения НКО в качестве поставщиков услуг в социальной сфере теоретически обоснована в концепциях становления смешанных систем производства общественных благ (прежде всего в теории «непрямого государственного управления» — англ. *New Governance Theory*). Данные концепции убедительно аргументируют необходимость межсекторного партнерства для осуществления качественного социального обслуживания населения на современном этапе развития социально ориентированных государств с рыночной экономикой; демонстрируют сравнительные преимущества НКО как поставщиков услуг в социальной сфере в сопоставлении с выполнением аналогичных функций государственными учреждениями или коммерческими организациями (см., напр.: Salamon, 1987; Salamon & Toepler, 2015; Ascoli, Ranci, 2002; Bode, 2006; Eliadis, Hill, Howlett, 2005; Ringling, 2002; Salamon, Anheier, 1998)¹⁰.

В зарубежной практике накоплен значительный опыт привлечения НКО к оказанию услуг в социальной сфере за счет государства. Об этом, в частности, говорит тот факт, что почти 60% трудовых ресурсов некоммерческого сектора занято именно в области предоставления социальных услуг. Доля государственного финансирования в доходах НКО, оказывающих услуги в наиболее приоритетных для социальной политики государства сферах (здравоохранение, образование и наука), достигает в среднем по группе стран 50%. В ряде стран этот показатель значительно выше среднего. Так, в Германии доля государственных средств в доходах НКО, действующих в сфере здравоохранения, достигает до 94%; во Франции, Австрии, Канаде этот показатель находится на уровне 75–80%. Сопоставимо высока доля государственных средств в доходах НКО, занятых в сфере образования и науки в Австрии, Германии и Франции, — 72–75%¹¹.

В Российской Федерации также уделяется большое внимание повышению роли некоммерческого сектора в оказании населению услуг в социальной сфере, финансируемых за счет бюджета. Был принят ряд государственных мер, расширяющих возможности взаимодействия государства с социально ориентированными некоммерческими организациями (СОНКО) и способствующих их выходу на рынок поставщиков услуг в социальной сфере¹². В настоящее время реализуется Комплекс мер по обеспечению поэтапного

¹⁰ Мерсиянова И. В., Беневоленский В. Б. НКО как поставщики социальных услуг: верификация слабых сторон // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 2. С. 83–104.

¹¹ Мерсиянова И. В., Беневоленский В. Б. Преимущества НКО как поставщиков социальных услуг: апробация в российских условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 13–20.

¹² Подробнее о СОНКО см. главу 15.



Рис. 1.1 Распределение ответов респондентов на вопросы: «В оказании каких услуг в социальной сфере участие НКО особенно необходимо в нашей стране?» и «Какие из этих услуг предоставляет Ваша организация?» (% опрошенных)

доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2021–2024 годы, утвержденный поручением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2020 года № 11826п-П44 (далее — Комплекс мер). Согласно Докладу Минэкономразвития, в 2020 году 83 субъекта Российской Федерации осуществляли реализацию Комплекса мер¹³. Обеспечение поэтапного доступа СОНКО к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление населению услуг в социальной сфере, происходило по пяти основным направлениям: социальная защита и социальное обслуживание, образование, культура, охрана здоровья граждан, физическая

¹³ Здесь и далее приводятся данные из: Доклад о реализации мер по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, за 2020 г. [Электронный документ]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/f66242b99b0ca2c1450d1a7bd0232be9/doklad_2020.pdf (дата обращения: 15.10.2021).

культура и спорт. При этом 28 субъектов Российской Федерации также реализовывали Комплекс мер по направлению «молодежная политика». Помимо указанного, бюджетные средства регионов передавались СОНКО на межотраслевые услуги: например, на социальное сопровождение при трудоустройстве социально незащищенных групп населения (Ханты-Мансийский автономный округ, Иркутская область, Красноярский край) и социальное сопровождение семей с детьми с ОВЗ (Ямало-Ненецкий автономный округ), на психофизическую реабилитацию и социальную адаптацию детей с ОВЗ посредством иппотерапии (Ульяновская область), оказание юридической, психологической и материальной помощи семьям, женщинам и детям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации (Республика Дагестан). Общий объем средств, переданных субъектами Российской Федерации СОНКО на реализацию указанных направлений, в 2020 году составил более 38,1 млрд рублей. Указанные средства были распределены между более чем 4,5 тыс. СОНКО, услуги которых получили более 44 млн человек (в 2019 году 44,5 млрд рублей были распределены между 5,8 тыс. СОНКО, услуги которых получили более 19 млн человек; в 2018 году 31,3 млрд рублей были распределены между 4,4 тыс. СОНКО, услуги которых получили более 22 млн человек).

Если обратиться к результатам всероссийского опроса руководителей НКО¹⁴, то будет замечен серьезный разрыв между теми, кто считает, что участие НКО особенно необходимо в оказании услуг в тех или иных направлениях, и теми, чьи организации услуги в этих направлениях предоставляют в реальности (рис. 1.1): 89% руководителей организаций назвали конкретные социальные услуги, в предоставлении которых сегодня особенно важно участие НКО; 6% респондентов считают, что нет таких услуг; 5% затруднились ответить на данный вопрос. По мнению опрошенных, наиболее важным было признано участие НКО в предоставлении услуг надомного социального обслуживания (58%) и культуры (52%).

Подавляющее большинство руководителей НКО поддерживают идею развития и укрепления партнерства с государством в решении социальных задач: 90% респондентов считают, что общественные и другие негосударственные некоммерческие организации должны наряду с государственными

¹⁴ Исследование проведено Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2021 г. Сбор информации осуществлен методом личного опроса руководителей НКО по полустандартизированной анкете. Объем выборки составил 1000 НКО. Опрос проводился в 33 субъектах РФ по квотной выборке, с использованием репрезентативных квот по организационно-правовым формам и годам регистрации НКО. В соответствии с заданными квотами опрашивались руководители организаций, расположенных в городских округах, городских поселениях и иных муниципальных образованиях на территории 33 субъектов РФ. Основанием для отбора регионов являлась типология субъектов РФ по трем группам характеристик: по индексу урбанизации, по индикатору развитости некоммерческого сектора (в количественном выражении), по индикатору экономического развития субъекта РФ, выраженному в показателе душевого валового регионального продукта (ВРП) к среднему по России. Основой для отбора респондентов являлись реестры некоммерческих организаций и общественных объединений в этих субъектах РФ. Отбор проводился механическим способом. Не более двух третей общего числа респондентов в каждом субъекте РФ были опрошены в его административном центре (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга).

учреждениями участвовать в решении социальных задач в сфере образования, здравоохранения, культуры.

Представители некоммерческого сектора оценивают сегодняшний вклад общественных и других негосударственных НКО в решение социальных задач скорее как удовлетворительный (55%), 27% руководителей НКО дали оценку «хорошо», 10% — оценку «плохо».

Большинство руководителей НКО (66%) считают, что на данный момент некоммерческие организации больше, чем коммерческие структуры (31%), или в той же степени (35%) готовы к работе по оказанию населению услуг в социальной сфере. 20% респондентов заявили о большей готовности коммерческих структур к такого рода деятельности.

Половина и более руководителей НКО в целом считают, что сегодня для нашей страны особенно важно участие некоммерческого сектора в оказании услуг в сфере социального обслуживания, культуры, образования, здравоохранения.

В какой мере российские НКО вовлечены в оказание услуг в социальной сфере? Судя по результатам всероссийского обследования НКО, проведенного в рамках мониторинга состояния гражданского общества, 57% обследованных НКО предоставляют услуги в социальной сфере, в том числе: услуги в сфере социального обслуживания (32%), культуры (21%), образования (19%), физкультуры и спорта (18%), здравоохранения (10%), научных исследований (5%). В среднем опыт оказания такого рода услуг в социальной сфере у НКО составляет 14,6 года.

Одни НКО изначально были основаны в парадигме *complex of social services*. Другие приходят к идее диверсификации набора предоставляемых социальных услуг со временем. Например, благотворительный фонд «Абсолют-Помощь» начал свою деятельность с поддержки тяжелобольных детей. Постепенно в круг интересов фонда были включены программы адаптации к полноценной жизни в обществе детей-сирот и выпускников коррекционных школ-интернатов, инновационные образовательные проекты, а также проведение конкурсов социально значимых проектов среди НКО и государственных учреждений с целью объединения усилий и расширения возможностей комплексной помощи детям-сиротам, выпускникам коррекционных учреждений, приемным семьям. Московский благотворительный фонд «Отчий дом», помогающий детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, развивающий «Пансионаты семейного воспитания» (негосударственные детские дома семейного типа), планирует начать оказывать медицинские услуги и работать с онкобольными детьми и т.п.

Если 42% НКО не оказывают услуги из предложенного нами перечня, то оставшиеся 57% оказывают: все услуги на безвозмездной основе — 28%; когда как — 21%, хотя бы одну услугу на платной основе — 9%. На безвозмездной основе чаще оказывают социальные услуги фонды и религиозные организации; социально ориентированные и благотворительные НКО; не имеющие постоянных сотрудников; привлекающие от 10 до 49 волонтеров;

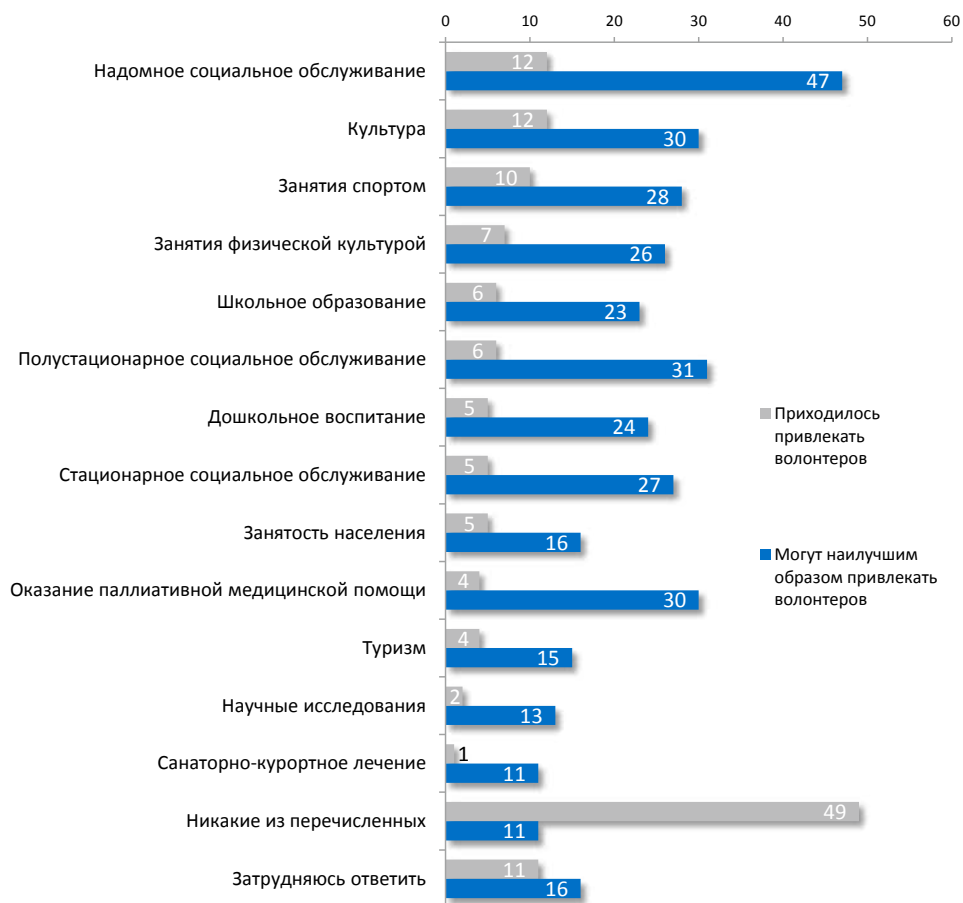


Рис. 1.2 Распределение ответов респондентов на вопрос: «По каким направлениям Вашей НКО приходилось привлекать труд волонтеров?» и «По каким направлениям НКО могут наилучшим образом привлечь волонтеров (в необходимые сроки, с минимальными издержками, волонтеров необходимой квалификации)?» (% опрошенных)

имеющие только внешние источники финансирования; назвавшие в качестве основных источников финансирования субсидии и гранты от властей любого уровня, денежные пожертвования частных лиц, денежные поступления от российских коммерческих компаний; имеющие доходы 100–500 тыс. рублей; применяющие офлайн- и онлайн-фандрайзинг; имеющие опыт оказания социальных услуг два года и более; ориентированные на людей в трудной жизненной ситуации и в социально опасном положении; признающие наличие последовательной государственной политики в отношении НКО.

Привлечение труда волонтеров — один из источников компенсации затрат НКО на оказание услуг на безвозмездной основе. 39% обследованных НКО назвали конкретные направления из предложенного нами перечня, по которым им приходилось привлекать труд волонтеров (рис. 1.2). Респонденты

отметили такие направления, как надомное социальное обслуживание — 12%; культура — 12%; занятия спортом — 10%.

Также упоминались следующие направления: занятия физической культурой — 7%; школьное образование, полустационарное социальное обслуживание — по 6%; дошкольное воспитание, стационарное социальное обслуживание, занятость населения — по 5%; оказание паллиативной медицинской помощи, туризм — по 4%; научные исследования — 2%, санаторно-курортное лечение — 1%. Чаще других приходилось заниматься привлечением труда волонтеров общественным организациям; региональным НКО; занимающимся культурой и рекреацией, социальными услугами; социально ориентированным и благотворительным организациям; крупным членским НКО; привлекающим добровольцев; имеющим четыре и более источника финансирования (как внешних, так и внутренних); назвавшим в качестве основных источников субсидии и гранты от органов власти, денежные пожертвования частных лиц, денежные поступления от российских коммерческих компаний; использующим офлайн- и онлайн-фандрайзинг; имеющим доходы 500 тыс. рублей и более; вынужденным отказываться от реализации многих новых идей из-за недостатка средств; оказывающим социальные услуги как безвозмездно, так и за плату; имеющим опыт оказания социальных услуг более двух лет; имеющим более 100 потребителей — физических лиц; взаимодействующим с пятью и более субъектами общественной среды; использующим пять и более элементов информационной открытости.

При этом 63% обследованных НКО назвали конкретные направления, по которым, по их мнению, НКО могут наилучшим образом привлечь волонтеров (в необходимые сроки, с минимальными издержками, волонтеров необходимой квалификации). В первую очередь были отмечены следующие направления: надомное социальное обслуживание — 47%, полустационарное социальное обслуживание — 31%, культура — 30%, оказание паллиативной медицинской помощи — 30%.

Если ответы респондентов проанализировать по всей совокупности изложенных ранее вопросов, то предоставляющие конкретную услугу НКО именно по этой услуге наиболее включены в деятельность по привлечению дополнительных ресурсов и труда волонтеров, а также наиболее высоко оценивают такого рода возможности.

Таким образом, за 16 лет наблюдений в рамках мониторинга состояния гражданского общества мы отчетливо видим, как происходящие трансформационные процессы в российском гражданском обществе выводят на первый план сервисную функцию гражданского общества, успешность реализации которой часто зависит от эффективности НКО по привлечению волонтеров. Волонтерство также является способом реализации социализирующей функции и мобилизационной. Функция контроля и защиты также часто держится на волонтерах. Важную роль волонтеры играют и в реализации артикуляционной функции.

Волонтерство: понятие и эмпирическая верификация

Волонтерство является важнейшим институтом гражданского общества, функционирование которого поддерживают многочисленные волонтерские практики, уже сложившиеся в нашей стране. Их можно классифицировать по направлениям самого волонтерского труда, по целевым группам, на которые он нацелен, по регулярности участия в них самих волонтеров и др. Институциональный характер волонтерской деятельности проявляется в ее организационной структуре, наличии целей, функций и ценностей. Организационная структура волонтерства определяется тем, что волонтерство может являться формальным (организованным) и неформальным (неорганизованным)¹⁵. Люди занимаются волонтерством как индивидуально, так и в составе групп или организаций, эпизодически или регулярно. Например, по данным Министерства труда США, 62,6 млн граждан участвовали в волонтерской деятельности в рамках организации или группы с сентября 2014 по сентябрь 2015 года¹⁶. В Великобритании национальный репрезентативный опрос, проведенный по заказу правительства страны в 2015–2016 годах, показал, что 41% населения участвовал в формальном волонтерстве¹⁷.

Функции волонтерской деятельности разнообразны: участие в формировании и развитии гражданского общества, трансляция социетальных ценностей; гражданская социализация индивидов; интеграция общества через ассоциации граждан, создание социального капитала; кооперация усилий для защиты прав и интересов индивидов; самоуправление и коллективное решение проблем сообщества на основе социальных инноваций; поддержка незащищенных групп, их социальная адаптация; свободное самовыражение и социальное творчество людей¹⁸. Также волонтерство повышает уровень доверия в обществе¹⁹ и способствует формированию социальной ответственности, солидарности и взаимопомощи²⁰.

За рубежом, и прежде всего в англоязычной среде, для обозначения соответствующего социокультурного явления устоялось обозначение «волонтерство»

¹⁵ Певная М. В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. 2016. Т. 12. № 12. С. 69–77.

¹⁶ Volunteering in the United States 2016. *Bureau of labor statistics*. Available at: <https://www.bls.gov/news.release/volun.toc.htm> (accessed 15.10.2021).

¹⁷ Community Life Survey 2016. *Gov.uk*: [website]. Available at: <https://www.gov.uk/government/collections/community-life-survey> (accessed 15.10.2021).

¹⁸ См.: Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика // Социологические исследования. 2006. № 5. С. 15–22.

¹⁹ См.: Татарко А. Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: структура и динамика // Общественные науки и современность. 2014. № 1. С. 50–64.

²⁰ См.: Герасимова В. Д., Кузьменко И. В. Волонтерство как фактор развития социальной компетенции студентов вуза // Успехи современного естествознания. 2013. № 10. С. 174–175.

(volunteering). В нашей же стране термины «волонтерство» и «добровольчество» широко используются как синонимичные. Об этом писали авторы научных трудов²¹, а с 2018 года это закреплено в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» от 11.08.1995 № 135-ФЗ. Еще до принятия этого закона о синонимичном восприятии этих понятий свидетельствовали результаты всероссийского опроса населения, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики» в сентябре 2017 года (было опрошено 2400 респондентов, 18+). Так, в ответах на вопрос «Скажите, пожалуйста, какое из названий для деятельности по помощи людям вам кажется более удачным: добровольчество, добровольцы или волонтерство, волонтеры?» оба варианта набрали почти равное число голосов (46% и 42% соответственно), а каждый десятый (10%) считал равно приемлемыми оба варианта.

Основными характеристиками добровольчества являются деятельностная форма благотворительности; альтруистическая направленность, отсутствие материальной выгоды; действия по собственной воле, без принуждения; субъект волонтерской деятельности мотивирован гуманистическими ценностями; объект деятельности — граждане, группы и организации, которым требуется помощь, поддержка.

Анализ более 80 определений термина «волонтерство» показал, что ключевые акценты авторы ставят либо на характеристиках субъекта-объекта этой деятельности, ее содержании, формах и методах, либо на целях и результатах²².

Классики исследований некоммерческого сектора — Л. Саламон и исследователи Университета Дж. Хопкинса — определяют волонтерство как комплекс мероприятий, реализованный в свободное время вид работы без всякой денежной компенсации²³. И. В. Мерсиянова и Л. И. Якобсон характеризуют «добровольчество (волонтерство) как разновидность филантропических практик, бескорыстную индивидуальную или коллективную деятельность на благо других людей или общества»²⁴.

Так, при отсутствии единого общепринятого определения волонтерства можно выделить основные концепты этого вида деятельности: реализация волонтерства как формы добровольного социального взаимодействия,

²¹ Оберемко О. А. Волонтер или доброволец: элементарные объяснения для самоопределения // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 94–101; Певная М. В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 76–85.

²² См.: Певная М. В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 110–119.

²³ Salamon L., Sokolowski S., Haddock M. Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, Estimates, and a roadmap to the future, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2011, vol. 82, no. 3.

²⁴ Потенциал и пути развития филантропии в России / Под ред. И. В. Мерсияновой, Л. И. Якобсона. М.: Изд. дом Гос. ун-та — ВШЭ, 2010. С. 15.

направленного на помощь окружающим при полном отказе от денежного вознаграждения.

Таким образом, в широком понимании волонтерство подразумевает всякую добровольную безвозмездную помощь или работу в пользу других людей, не являющихся близкими родственниками самому волонтеру. Для проведения эмпирических исследований в анкетах Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики» для измерения вовлеченности в добровольческую деятельность чаще всего используется вопрос в данной формулировке: «Следующий вопрос — о добровольческом труде, то есть об участии в каком-либо общественно полезном деле без принуждения и вознаграждения и не для помощи членам семьи или близким родственникам. За последний год Вам приходилось или не приходилось заниматься таким трудом?» Как показали результаты всероссийского репрезентативного опроса населения в 2020 году, волонтерским трудом, под которым понимается участие в каком-либо общественно полезном деле без принуждения и вознаграждения и не для помощи членам семьи или близким родственникам, занимались за последний год 23% россиян²⁵. Стоит отметить, однако, что далеко не все из них готовы назвать себя волонтерами. На вопрос «Вы лично считаете или не считаете себя волонтером, добровольцем?» утвердительно отвечают только 57% тех, кто принимал участие в общественно полезном безвозмездном труде, причем однозначно уверены лишь 32%, тогда как 24% испытывали сомнения в своем волонтерском статусе. Вероятно, на волонтерскую идентичность влияет и то, как человека воспринимают другие люди. В целом 16% россиян ответили, что в глазах своего окружения являются волонтерами (18% обладают волонтерской идентичностью). Личная самоидентификация практически совпадает с позицией окружения у тех, кто однозначно называет себя волонтером (81%).

Выраженного демографического портрета участники волонтерского труда не имеют: вероятность участия в добровольчестве мало зависит от пола, возраста, образования или места жительства. Можно отметить, однако, что больше всего волонтеров среди тех, кому от 25 до 34 лет (29%), тогда как пожилые россияне (от 60 лет и старше) в добровольческий труд вовлечены реже (17%). Существенным дифференцирующим фактором оказался доход: с улучшением материального положения растет доля тех, кто готов тратить свое время на помощь другим. Например, среди наиболее бедных россиян, кому денег не хватает даже на питание и одежду, в безвозмездном труде

²⁵ Всероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в рамках Мониторинга состояния гражданского общества при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Метод сбора данных — личное интервью (face-to-face) по месту жительства респондента, выборка — 2000 человек.



Рис. 1.3 Участие волонтеров в благотворительной деятельности, НКО и онлайн-кооперации

участвовали 21%, а среди тех, кто может позволить себе даже купить квартиру или дом, — 40%.

От среднестатистического россиянина волонтера отличают в первую очередь его ценности и установки. Среди тех, кто участвовал в волонтерском труде, больше счастливых людей, они чаще испытывают гордость за то, что являются гражданами России, более склонны доверять окружающим людям и некоммерческим организациям, видят вокруг больше сплоченности и согласия. В другие виды помогающего поведения они тоже готовы вовлекаться чаще: среди волонтеров больше тех, кто в последний год делал благотворительные пожертвования, отдавал даром вещи и продукты, участвовал в деятельности некоммерческих организаций (рис. 1.3). Наконец, волонтеры сильнее беспокоятся об экологических проблемах — они чаще занимаются сортировкой бытовых отходов, сдают в пункты приема макулатуру и металлолом, стремятся покупать продукцию компаний, которые бережно относятся к окружающей среде или участвуют в социальных проектах.

Почему люди становятся волонтерами? В ходе опроса, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ²⁶, участников добровольческого труда просили выбрать из списка возможных мотивов те, которые они могли бы отнести к себе. Чаще всего волонтеры руководствуются альтруистическими мотивами. Самый популярный

²⁶ Всероссийский опрос населения (18+), проведенный Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2017 году в рамках Мониторинга состояния гражданского общества при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Метод сбора данных — личное интервью (face-to-face) по месту жительства респондента, выборка — 4000 человек.

Таблица 1.2 Распределение ответов на вопрос: «Посмотрите, пожалуйста, как люди объясняют, почему они занимаются добровольческой работой. Что из перечисленного Вы могли бы отнести к себе?» (% вовлеченных в добровольческую работу, любое число ответов)

Варианты ответов	Кол-во ответов (%)
Мне хочется приносить пользу всем людям	53
Я хочу помогать тем, кто оказался в трудном положении	28
То, что я помогаю другим, позволяет мне уважать самого себя	22
Я хочу заслужить уважение окружающих	14
Я хочу проводить время с интересными людьми	14
Помогая другим, я забываю о своих проблемах	13
Я работаю, т. к. меня пригласили друзья, родственники	11
Хочу интересно провести свободное время	11
Хочу воплотить то, что я придумал	10
Хочу, чтобы мои профессиональные знания и навыки принесли пользу благотворительной организации	8
Хочу завести полезные знакомства	7
Я работаю, чтобы понять, на что я способен (способна)	7
Я помогаю из религиозных убеждений	7
Здесь я могу заниматься своим любимым делом, хобби	6
Я работаю именно в этой благотворительной организации, т. к. считаю ее дело очень важным	5
Я хочу научиться чему-то такому, что позволит мне в дальнейшем найти хорошую работу	5
Я хочу совершенствоваться в том деле, которое у меня хорошо получается	5
Я хотел с кем-нибудь подружиться	3
Я работаю здесь, т. к. благодарен этой организации за помощь кому-то из членов моей семьи или моим друзьям	2
Я работаю, т. к. волонтерам нередко предоставляются различные привилегии, льготы и возможности	1
Моя работа волонтером дает мне доступ к нужной мне информации	1
Другое	2
Затрудняюсь ответить	9

ответ — «Мне хочется приносить пользу всем людям», его выбрали 53% опрошенных добровольцев. На втором месте оказался вариант «Я хочу помогать тем, кто оказался в трудном положении» — 28%. Для каждого пятого (22%) важно самоуважение: «То, что я помогаю другим, позволяет мне уважать самого себя». Многие респонденты ориентированы на социальные мотивы и, участвуя в волонтерской деятельности, хотят заслужить уважение окружающих или проводить время с интересными людьми (по 14%). Только 1% важно то, что волонтерам предоставляются различные привилегии, льготы и возможности (табл. 1.2).

Альтруистические мотивы участия в добровольческой деятельности в наибольшей степени свойственны старшему поколению волонтеров (от 60 лет). Молодые люди (18–30 лет) чаще других обращают внимание на возможность получить карьерные навыки или полезные знакомства, а люди среднего

возраста (31–45 лет) чаще остальных рассматривают волонтерство как возможность стать частью группы и заслужить одобрение других людей.

Интервью с волонтерами²⁷ позволяют расширить понимание их мотивов с учетом направления деятельности. Так, событийные волонтеры во многом мотивируются желанием внести свой вклад в организацию масштабных мероприятий и испытывают преимущественно позитивные эмоции от участия: радость, легкость, чувство общности, ощущают атмосферу праздника. Кроме того, их нередко вдохновляет возможность получить полезные навыки, посетить мероприятия и непосредственно увидеть результат своих действий. Волонтеры, которые занимаются поиском пропавших людей, действуют, напротив, в тяжелых условиях, требующих хорошего здоровья и психологической устойчивости, готовности вкладывать собственные материальные ресурсы. В качестве их первостепенной мотивации выступает чувство долга, высокая гражданская ответственность, любовь к природе и к людям. Деятельность волонтеров-медиков также является нередко сложной и в моральном аспекте, и с точки зрения возможности заражения опасными болезнями, однако для них большую роль играет не только стремление помочь людям, но и возможность получить практический опыт в выбранной профессии, так как волонтерами-медиками преимущественно становятся студенты медицинских вузов и колледжей.

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 выявила новые приоритетные направления волонтерской деятельности: помощь в снабжении людей из групп риска товарами первой необходимости, поддержка медицинского сообщества, психологическая помощь и поддержка заболевшим коронавирусом и находящимся в состоянии тревоги, юридическая помощь заболевшим коронавирусом и членам их семей. Среди тех, кто занимается волонтерской деятельностью, большинство ответили, что в период пандемии их деятельность не изменилась (56%), каждый пятый (22%) стал меньше времени уделять волонтерской работе и каждый десятый (11%) — больше²⁸. Среди причин, которые привели к сокращению волонтерской деятельности, респонденты чаще всего указывали самоизоляцию и опасение заразиться, а к росту своей волонтерской занятости — возросший запрос людей на помощь и желание помочь людям в тяжелый период.

²⁷ Интервью проводились в формате групповых онлайн-дискуссий продолжительностью 6 рабочих дней: с участниками волонтерского движения «Лиза Алерт» (15 чел.), с участниками медицинского волонтерского движения (15 чел.), с участниками событийного волонтерского движения (12 чел.) и с бывшими волонтерами (22 чел.).

²⁸ Всероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики» в период с 10 по 28 августа 2020 года по всероссийской репрезентативной выборке совершеннолетнего населения России в формате компьютеризованного телефонного интервью (CATI). Выборка опроса составила 2018 респондентов.

Волонтеры в НКО

По данным Всероссийского обследования НКО, в 2021 году 57% НКО использовали труд добровольцев — людей, которые работали на общественных началах, не получая материальное вознаграждение за свой труд (рис. 1.4). Если говорить о количестве добровольцев, привлекаемых НКО ежемесячно: безвозмездный труд менее 10 человек использовали 17% НКО, 10–19 человек — 15%, 20–49 человек — 11%, 50 и более человек — 7%; 7% руководителей НКО затруднились назвать точное число привлекаемых добровольцев (рис. 1.5). В среднем труд одного добровольца составляет 17,8 человеко-часа в месяц. В 16% НКО, привлекающих добровольцев, труд добровольцев составляет до 50 человеко-часов в месяц, в 25% — 50–200 человеко-часов; в 27% — свыше 200 человеко-часов; 32% респондентов затруднились назвать точную цифру.

Сегодня наиболее активно привлекают добровольцев общественные и религиозные организации; НКО, занимающиеся окружающей средой; социально ориентированные и благотворительные НКО; НКО, предоставляющие социальные услуги, ориентированные на людей в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении. Также к помощи добровольцев чаще прибегают НКО, не имеющие постоянных сотрудников; назвавшие в качестве основных источников субсидии и гранты от властей любого уровня; денежные пожертвования частных лиц, денежные поступления от российских коммерческих компаний.

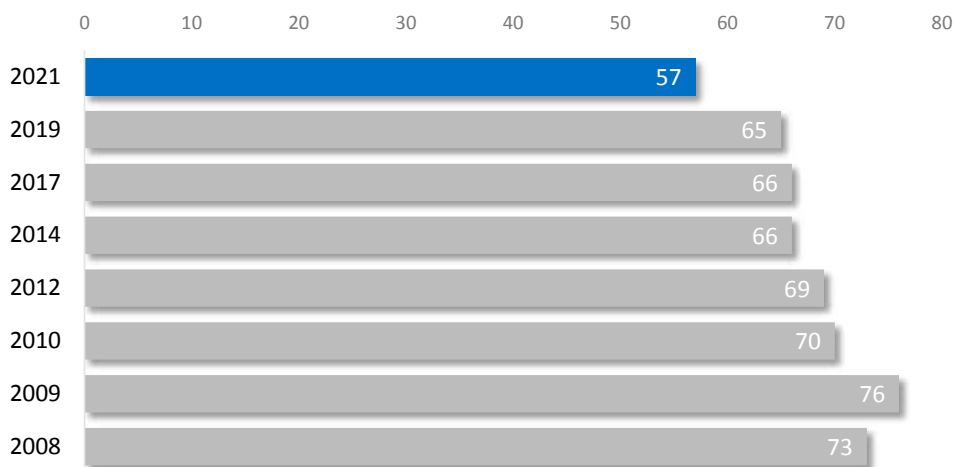


Рис. 1.4 Доля руководителей НКО, положительно ответивших на вопрос: «Использует ли Ваша организация труд добровольцев (помимо членов коллегиального органа управления Вашей организацией)? Имеются в виду люди, работающие на общественных началах, не получающие материальное вознаграждение за свой труд» (% опрошенных)

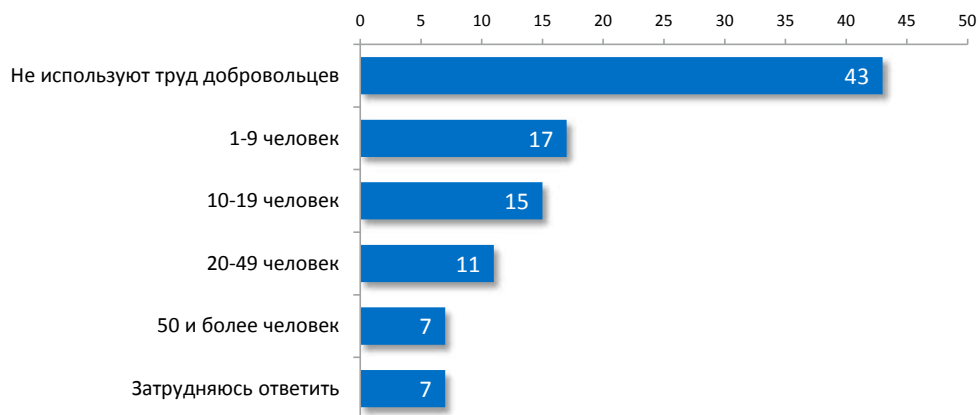


Рис. 1.5 Распределение ответов респондентов на вопрос: «Сколько в среднем добровольцев ежемесячно участвуют в работе Вашей организации?» (% опрошенных)

Чаще других не используют труд добровольцев автономные НКО, некоммерческие партнерства, объединения юридических лиц; НКО, занимающиеся образованием и исследованиями, развитием и жилищной сферой, деловые и профессиональные ассоциации; не социально ориентированные, не благотворительные организации; не оказывающие социальные услуги, а ориентированные в основном на благополучных людей. Не нуждаются в привлечении добровольцев в первую очередь НКО, имеющие 30 и более постоянных сотрудников; использующие только внутренние источники финансирования (членские взносы, доходы от реализации товаров и услуг).

По сравнению с 2007 годом (второй волной лонгитюдного всероссийского обследования НКО, проводимого Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ) доля некоммерческих организаций, привлекающих добровольцев, сократилась на 16 процентных пунктов (п. п.) (рис. 1.4).

Казалось бы, такая динамика противоречит активному развитию волонтерства в России. Однако тому есть объективные причины. Так, по сравнению с 2008 годом на 10 п. п. возросла доля некоммерческих организаций, имеющих постоянных сотрудников (69%). Увеличилась средняя численность персонала: доля НКО, имеющих более 10 постоянных сотрудников, возросла на 11 п. п.

Структура некоммерческого сектора по организационно-правовым формам также претерпела определенные изменения. В частности, на 8 п. п. возросла доля автономных некоммерческих организаций, некоммерческих партнерств, объединений юридических лиц.

По словам большинства участников глубинных интервью²⁹, их организации привлекают добровольцев. Наиболее активно труд добровольцев используют НКО:

— регулярно проводящие различные массовые мероприятия и акции (конференции, форумы, сбор и раздача продуктовой и вещевой помощи нуждающимся и т. п.);

«Постоянных волонтеров у нас где-то 8 человек. А в ситуации, когда нам нужны дополнительные руки на каких-то масштабных акциях, их количество достигает порядка 1000 человек».

Ресурсный центр

«Не менее 50 волонтеров системно участвуют в нашей работе. Если рассматривать разовые акции, то это до 100 человек. Акции для подопечных стационарных учреждений, сборы вещевой помощи продуктов, для женщин в трудной жизненной ситуации с детьми, многодетным».

СОНКО

«В основном добровольцев мы привлекаем на мероприятия, которые связаны с большим количеством участников, то есть ассамблеи, конференции, форумы. Порядка 20 добровольцев обычно участвуют в подобных мероприятиях. Это регистрация и сопровождение участников, техническое сопровождение, помощь в показе презентации и взаимодействие со спикерами».

Ресурсный центр

— занимающиеся, например, наставничеством.

«110 волонтеров — наставническая работа с семьями, кураторами семей. У нас есть программа помощи в трудной жизненной ситуации, наставническая работа с ребятами. Преподаватели, репетиторы, которые подтягивают ребят по школьной программе, помогают подготовиться к экзаменам. Есть спортсмены-любители, которые занимаются спортом с ребятами, регулярно тренируются, общаются. У нас не разовая волонтерская помощь, а долгосрочное участие, потому что ребятам важно видеть одних и тех же людей и выстраивать с ними доверительные отношения».

СОНКО

²⁹ Сбор информации был осуществлен в рамках проекта «ПРОдвижение НКО», реализованного Агентством социальной информации при участии Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ и при поддержке Фонда президентских грантов и Благотворительного фонда Владимира Потанина.

«Мы привлекаем добровольцев на роль наставников для детей, выпускников детских домов. Таких добровольцев у нас где-то 350 человек. Помимо наставников есть волонтеры, которые помогают в организации мероприятий. Таких примерно 50 человек».

СОНКО

В большинстве таких НКО существует следующий алгоритм работы с добровольцами: необходимый минимум постоянных волонтеров; максимум эпизодических или нерегулярных волонтеров, привлекаемых на отдельные мероприятия.

«В разное время по-разному: от десяти постоянных, которые участвуют в деятельности организации не менее трех раз в неделю, до ста двадцати, которых можно привлечь на мероприятия или акции в течение года. Привлекаем к подбору вещевой помощи для семей, продуктовых наборов, новогодних подарков. До пандемии у нас регулярно от двух до пяти раз в год проходили благотворительные акции по сбору вещевой помощи и благотворительных пожертвований, в них участвовали около ста волонтеров обычно. Плюс волонтеры помогают доставлять вещевую и продуктовую помощь по всей области, еще есть те, кто следят за состоянием дел на местах. Это обычно муниципальные служащие, которые с нами работают на волонтерской основе в данном случае».

СОНКО

«Около 50 человек. На помощь семьям достаточно трех человек, но привлекаются еще водители и грузчики. Больше всего — помощь бездомным. Раздача еды, доставка, приготовление. Постоянно нужны волонтеры для профилактики правонарушений во время раздачи еды. Есть волонтеры, которые курируют бездомных, помогают восстановить документы, сопровождают их в медучреждения».

СОНКО

«Если нам нужно провести какое-то мероприятие, то мы можем спокойно привлечь 20 волонтеров, которые будут нам помогать. Это в основном студенты техникумов. На одну из акций пришло 500 человек. А так обычно по 20–30 человек. Тех, кто постоянно для нас что-то делает, где-то пять человек. Например, это оператор, администратор. Кто-то из волонтеров ходит на мероприятиях в наших ростовых куклах, кто-то проводит экоуроки, кто-то помогает со звуком, с техникой».

СОНКО

В некоторых организациях используется труд квалифицированных волонтеров (адвокатов, психологов, медицинских работников, переводчиков, дизайнеров и т.п.).

«У нас есть возможность привлекать адвокатов, которые помогают в конкретном деле, если есть вопросы уголовного характера. Немного, два-три специалиста. Психологов чуть побольше, до десяти доходит иногда».
СОНКО

«Четыре добровольца по медицинской тематике. Они обучают внутренним инъекциям и другим медицинским манипуляциям».
СОНКО

«Мы активно привлекали специалистов. Например, парикмахеры, мастера маникюра. Есть свой пул автоволонтеров, которые постоянно помогают нам что-то привезти, забрать. Есть волонтеры, которые помогают с переводами, с дизайном и т.п.»
СОНКО

Одни НКО ориентированы на привлечение представителей конкретных социальных групп в качестве добровольцев, например, «серебряные» волонтеры помогают другим пожилым людям.

«У нас в программе помощи пожилым есть целая группа волонтеров серебряного возраста: бабушки, дедушки. У нас 1000 подопечных по этой программе, их всех обзвонить — это невозможно. Все эти тысячи поделены на десятки, и за каждым закреплен определенный волонтер. Таких волонтеров у нас порядка 30–50 человек».
СОНКО, Ресурсный центр

«В прошлом году мы привлекали в качестве волонтеров в основном детей. Они помогали с благотворительными сборами. Были волонтеры — пожилые люди. Их мы обучали мастер-классам, и они уже среди своих распространяли знания».
СОНКО

Другие работают преимущественно с корпоративными волонтерами (сотрудниками предприятий).

«У нас есть программы, связанные с развитием корпоративного волонтерства — там волонтеры из многих регионов и городов. Это по

большому счету сотрудники РУСАЛ, которые выступают корпоративными волонтерами и включаются в мероприятия. Посмотрела статистику прошлого года... Была очень большая работа, связанная с развозом продуктов для пенсионеров, бывших сотрудников наших заводов. Было привлечено 1113 корпоративных волонтеров».

СОНКО

Отдельные НКО ведут работу с добровольцами совместно с партнерскими организациями на принципах взаимопомощи. Если какой-то организации нужна помощь, то сотрудник другой организации оказывает ее на безвозмездной основе.

«У нас есть доброволец — психолог, священник, социальный работник, который помогает восстанавливать социальный статус. Он трудится в смежной организации и как доброволец помогает в нашей. У нас есть несколько смежных организаций, которые друг друга подпитывают. У одной, например, бывает провал, тогда другие помогают ей. Только их труд дополнительно не оплачивается... Социальные работники, священники, психологи и родители, которые прошли программу по работе с созависимыми».

СОНКО

Некоторые организации имеют объемные контактные базы добровольцев. Однако многие руководители НКО понимают, что нельзя считать реальными волонтерами всех этих людей. Поэтому они выделяют для себя численность активных волонтеров и при подготовке различных акций и мероприятий ориентируются именно на них.

«Мы не считаем списочный состав добровольцев, потому что это не очень честно. У меня в базе болтается 2,5–3 тысячи людей, но из этого никак не следует, что они мои волонтеры. Может быть, раз в год кто-то из них откликнется. Многие очень дружны с нами, но это скорее не волонтеры, а какой-то потенциал или списочный состав. Мы измеряем всегда активных волонтеров, которые в обозримый период — месяц, три, полгода — взяли на себя ответственность в еженедельном режиме участвовать в наших волонтерских программах, работать в больницах и пр. Таких активных, еженедельно работающих в социальной сфере волонтеров до ковида у нас было порядка 450».

СОНКО

«У нас около 3000 волонтеров. А вообще база волонтеров около 15 тыс. Мы работаем в 27 регионах постоянно и еще в 20 эпизодически».

Ресурсный центр

«У нас в организации есть волонтерский центр. В нем есть сообщество, круг людей, которые входят в рассылку, она сделана через Телеграм-бот. В базе порядка 200 человек. Примерно 100 человек в год что-то делают для организации. Мы привлекаем их в основном к работе с нашими архивами, музейной коллекцией, при проведении крупных мероприятий».

Правозащитная организация

Реже всего и в меньшем объеме добровольцев привлекают НКО, позиционирующие себя как профессиональные организации с высоко квалифицированными сотрудниками, ориентированные на индивидуальную работу (например, различные консультации), а не на крупные массовые мероприятия и т. п.

«Очень мало. Мы в принципе очень профессиональная организация, поэтому привлекаем к нашим мероприятиям скорее тоже профессиональных волонтеров, только когда проводим большие конференции или какие-то крупные акции. Регулярного волонтерства у нас нет».

Ресурсный центр

«Добровольцев нет, есть только в некоторых ситуациях возможность сделать какую-то бесплатную консультацию. Волонтеров нет, потому что все-таки юристы должны быть квалифицированные. От того, насколько качественную и профессиональную консультацию дает юрист, зависит последующая жизнеспособность нашей организации. Поэтому отдать это на откуп волонтерам было бы, на мой взгляд, очень рискованно».

Ресурсный центр

«Добровольцев мало в силу специфики. Мы не проводим массовые мероприятия. Делаем работу обычно через местные региональные организации, и вот они привлекают добровольцев, а наша задача помочь им стать более сильными. Высококвалифицированная работа не предполагает, чтобы доброволец пришел и сразу все понял. Они помогают в проведении опросов, работе со сторонниками. Разовый процесс вовлечения».

Фонд

«Не так уж и много. Деятельность организации достаточно специфическая, и в основном работают квалифицированные специалисты, которые могут оказать услугу НКО: проконсультировать, обучить. А среди этих специалистов добровольцев нет».

Ресурсный центр

«У нас нет добровольцев. У нас такой характер работы, что добровольцы нам не нужны».

Ресурсный центр

По данным Всероссийского обследования НКО, за время пандемии в большинстве организаций, использующих добровольческий труд, не изменились или возросли такие показатели, как численность волонтеров и потребность в волонтерах (рис. 1.6).

Многие участники глубинных интервью отмечали, что во время пандемии по объективным причинам снизилась потребность в волонтерской помощи офлайн. В первую очередь это почувствовали организации, занимающиеся обучением и наставничеством, оказанием помощи пожилым и больным людям, детям-сиротам и прочим категориям благополучателей, находящимся в различных медицинских и социальных учреждениях, куда доступ был закрыт из-за ограничительных мер. Численность привлекаемых волонтеров в этот период значительно сократилась.

«За время пандемии у нас сократилось количество волонтеров-наставников по естественным причинам. Если детские учреждения закрыты и нет доступа, то нет возможности. Мы уменьшили набор таких волонтеров. Можно сказать, что мы не росли, остановились на одной точке. Продержали это количество волонтеров без изменения».

СОНКО

«В нашем случае добровольчество — это контакты взрослых людей с детьми или с другими взрослыми. Соответственно, количество этих контактов резко снизилось».

СОНКО

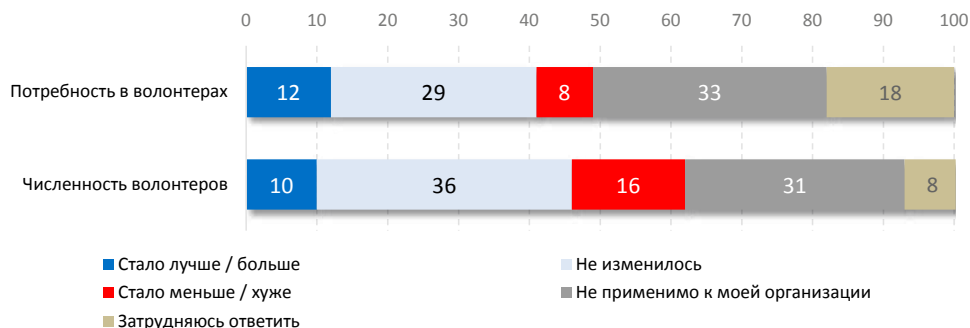


Рис. 1.6 Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, как повлияла пандемия на изменение следующих параметров деятельности Вашей организации: стало лучше или больше, меньше или хуже, или совсем не изменилось?» (% опрошенных)

«С пандемией отпала потребность в волонтерах, которые помогали нам во время проведения очных мероприятий».

СОНКО

По словам одного из руководителей НКО такого типа, «пандемия нанесла удар по волонтерству». За то время, пока медицинские и социальные учреждения были закрыты, многие волонтеры нашли себе другие сферы применения и с большой вероятностью уже не вернуться. Негативное влияние на волонтерство оказала и обязательная вакцинация для отдельных категорий граждан. Привлекать к работе с целевыми группами благополучателей можно только вакцинированных добровольцев, а таких пока не слишком много.

«В основном мы занимаемся социальным волонтерством в учреждениях. Но в пандемию они все закрыты, туда не попасть, и количество волонтеров снизилось. Помощь по семьям остается, но формат тоже поменялся: больше приносят что-то до двери. <...> Пандемия нанесла удар по волонтерству: за время закрытых учреждений (1,5 года) многие волонтеры нашли себе другое применение. И если в этом или в следующем году учреждения все же откроют для волонтеров, то у нас не будет людей, которые будут ходить туда регулярно. Потому что те, кто ходил, нашли себе новое применение. А те, кто не ходил, придут туда разово. Но детям-то нужен не разовый приход. Им нужны люди, которые выстраивают с ними социальные связи».

СОНКО

«Активных, еженедельно работающих в социальной сфере волонтеров до ковида у нас было порядка 450. Кто-то приходит, кто-то уходит, но эта цифра держалась несколько лет. Нам удалось в течение года сохранить этот актив, но вот с марта все начало реально сыпаться, потому что у людей нет дела, не пускают никуда, все закрыто. И к моменту, когда все начало открываться, думаю, наш актив состоял из человек ста. А привитых волонтеров, которых куда-то пустят, у нас 25. Остальных не пустят, их можно просто распустить. То есть на сегодня наши ковидные потери в живых людях — 425 человек. Остальных волонтеров, вот как их считать? Да, они мечтают, да, они хотят, да, у них есть время, да, они очень стремятся. Но их никто не пустит».

СОНКО

Однако многим НКО удалось переориентировать своих волонтеров на другие виды работ, в том числе в онлайн. Это позволило не только сохранить штат волонтеров, но и привлечь новых добровольцев, чьи навыки соответствовали несвойственным организации ранее сферам деятельности.

«Во время пандемии потребность в волонтерах изменилась, конечно, так как очные мероприятия были отменены, мы не могли их привлекать к таким делам. Но зато привлекали их к интернет-помощи. И их численность не изменилась».

СОНКО

«С началом пандемии многие волонтеры активизировались, и так как почти сразу перестали пускать в учреждения, ввели ограничительные меры, то волонтеры в основном помогали в организации логистики. Очень много автоволонтеров помогли в этот период. Когда мы закупали СИЗы, передавали их, где-то нужно было срочно какие-то доставки делать. Один из наших волонтеров даже вышел на организацию, которая вертолеты выделила, и вертолет доставлял СИЗы».

СОНКО

«В целом численность не изменилась. Конечно, мы проводили очно гораздо меньше мероприятий, соответственно этот маленький сегмент загрузки добровольцев уменьшился. А все остальное — забрать материал в центре и поехать с ним домой поработать — не изменилось. На такие виды работы пандемия не влияет».

Правозащитная организация

«Численность в среднем осталась та же. Потребность возросла. До пандемии у центра социального обслуживания, с которым мы сотрудничаем, всегда была возможность забрать помощь из Пскова и развести ее по своему району. А во время пандемии такая деятельность была прекращена, и помощь оказывали через автоволонтеров, которые уже своими силами ее развозили по направлению соцзащиты».

СОНКО

«Поменялся характер работы, в каких-то волонтерах необходимость сократилась. Очные мероприятия перешли в онлайн. Например, увеличилась потребность в переводчиках. Это чрезвычайно важная поддержка и помощь, реальные результаты благодаря волонтерам. Никакие наши проекты не могли бы реализоваться без волонтеров. Но простой работы для волонтеров у нас довольно мало, нужно иметь какую-то квалификацию. Нужны соответствующие знания и понимание».

Правозащитная организация

«Мы сократили очные события, перейдя в онлайн. Волонтеров использовали для распространения информации в соцсетях, подготовки материалов».

Фонд

Отдельные НКО смогли сохранить количество волонтеров не за счет деятельности, связанной с пандемией, а путем внедрения и реализации новых программ.

«У нас было 70–80 волонтеров, а к концу 2020 года уже 110 человек. Но это связано не с пандемией, а с развитием программ. В частности, спорта и программы помощи семьям в трудной жизненной ситуации. Возможностей в пандемию для добровольцев поубавилось, потому что меньше стало выездов в летние лагеря с ребятами, например. Но их участие какое было, такое и осталось».

СОНКО

В организациях, которые проводили различные акции и мероприятия, связанные с оказанием прежде всего гуманитарной помощи целевым группам благополучателей, в период пандемии численность волонтеров увеличилась.

«Если говорить про прошлый год, количество добровольцев увеличилось. У нас была крупная акция “Время помогать”, когда волонтеры развозили продуктовые наборы. В этот период количество волонтеров и их помощь увеличились. Это была незаменимая поддержка, потому что силами фонда мы бы совершенно точно не справились. Основная работа в разрезе добровольных мероприятий в последний год легла на волонтеров».

СОНКО

«В пандемию нам потребовалось увеличить в несколько раз количество волонтеров — практически в 4 раза увеличили. Люди поняли, что нужно помогать, беда коснулась абсолютно всех. Написали пост в соцсетях и в СМИ, и люди побежали помогать. На отлично была оказана помощь. Если раньше мы на одной точке раздавали еду, то в пандемию появилось несколько точек. Раздавали продуктовые наборы 3–4 в неделю, а стали по 50–60. Конечно, количество людей нужно было увеличить, потому что 3–4 человека уже с этой историей не справились».

СОНКО

«Потребность возросла в связи с тем, что увеличился гуманитарный поток. Люди больше откликались на неденежную помощь. Нужно было принимать, сортировать и развозить адресно по домам. С нашей стороны потребность увеличилась».

СОНКО

«Во время пандемии численность и потребность в волонтерах увеличилась. Мы продукты собирали, к нам приходили люди, которые их сортировали, отвозили-привозили. Без привлечения волонтеров мы смогли бы реализовать проект, но гораздо проще, когда есть люди, которые могут помогать».
СОНКО

«У нас около 90 волонтеров. Во время пандемии их численность увеличилась. Очень помогли волонтеры во время пандемии. Когда только наша команда начинала продумывать активности в соцсетях, в интернете, к нам сразу приходили какие-то предложения от волонтеров, например, с мастер-классами. Активисты везли различные игрушки, участвовали в благотворительных ярмарках. Нам помогли средства денежные, идущие от волонтеров. Пусть они были даже небольшие, но благодаря продвижению в соцсетях мы привлекли новых партнеров».
СОНКО

Незначительное количество НКО в период пандемии полностью отказались от привлечения волонтеров, так как практически свернули офлайн-деятельность, а потребности в добровольческом труде онлайн у них не было.

«Во время пандемии волонтеров мы не привлекали. Иногда к нам приходят студенты с целью практики, но такого опыта во время пандемии у нас тоже не было».
Ресурсный центр

«Во время пандемии мы сидели на самоизоляции и работали онлайн, мероприятия были запрещены, поэтому у нас не было потребности в волонтерах в этот период».
СОНКО

«Во время пандемии мы не проводили никаких мероприятий и услугами добровольцев мы не пользовались».
Ресурсный центр

Некоторые руководители организаций отмечали, что во время пандемии снизилась активность самих волонтеров, особенно после окончания периода строгих ограничительных мер.

«Во время пандемии количество волонтеров не изменилось, но нам они как-то сильно не помогали. Скорее мы им какие-то бонусы предоставляли: то печенки, то оплачивали какие-то билеты, если они куда-то уезжали».
Ресурсный центр

«В самом начале пандемии добровольцев было много. Очень многие люди хотели помогать. Их достаточно легко было привлечь на эту работу. А в середине лета прошлого года стало сложно. Ситуация немного разрядилась, лето наступило, все уехали на дачи, на море. Рабочие места стали появляться, люди стали работать полноценно».

СОНКО

Таким образом, волонтерство является важнейшим институтом российского гражданского общества, основанным на практиках волонтерской деятельности в разнообразных направлениях: социальное, экологическое, медицинское, культурное, научное и др. (подробнее см. раздел III). Развитие института, в основе которого гражданская активность и инициатива, поддерживается в нашей стране со стороны государства (подробнее см. главу 4). Устойчивость данный институт неоднократно продемонстрировал в условиях чрезвычайных обстоятельств, в том числе в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, когда волонтеры пришли на помощь нуждающимся в этом россиянам в населенных пунктах по всей стране. В рамках проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ всероссийского опроса населения в июне 2021 года каждый второй россиянин оценил вклад волонтеров в целом и акции взаимопомощи *#МыВместе* в частности в борьбу с последствиями пандемии как значительный. Женщины в возрасте до 54 лет были более лояльны в оценках вклада волонтеров в целом в ликвидацию последствий коронавирусной инфекции, а молодежь — в оценках вклада Общероссийской акции взаимопомощи *#МыВместе*. Люди с высшим образованием, жители городов-миллионников менее лояльны в своих оценках, а сельчане, наоборот, дают более высокие оценки акции взаимопомощи *#МыВместе*. Восприятие усиления уровня доверия между людьми в ситуации пандемии, опыт волонтерской деятельности в какой-либо организации, осведомленность в той или иной мере об Общероссийской акции взаимопомощи *#МыВместе* повышает оценку вклада волонтеров в целом в ликвидацию последствий коронавирусной инфекции. Жители, находящиеся в самом трудном материальном положении, в целом были более критичны в своих оценках любой волонтерской деятельности.

Таким образом, в условиях пандемии волонтерские практики получили еще более широкое распространение в нашей стране. Это не уникальный случай: российское общество, которое за свою историю много раз сталкивалось с кризисными ситуациями, войнами, эпидемиями, неоднократно было вынуждено активно мобилизоваться, чтобы отвечать на вызовы времени.

Контрольные вопросы

1. Что такое гражданское общество?
Перечислите функции гражданского общества. Какие из них являются самыми важными на местном уровне (в вашем населенном пункте), на региональном уровне и для страны в целом?
2. Каковы основные признаки волонтерского труда? В чем они проявляются на практике?
Как пандемия повлияла на волонтерский труд в нашей стране? Какие появились новые направления и виды волонтерства?

Практические задания

1. Какую роль играет волонтерство в реализации социализирующей функции гражданского общества? Приведите примеры.
Приведите примеры роли волонтерского труда в реализации сервисной функции гражданского общества.
2. По вашему мнению, какую роль играет государство в выполнении гражданским обществом своих функций наилучшим образом? Приведите примеры, как за счет государственных решений реализация гражданским обществом своих функций становилась более действенной.
3. Какова роль органов местного самоуправления в выполнении наилучшим образом функций гражданского общества на локальном уровне? Приведите примеры.

Рекомендованная литература

1. *Беневоленский, В. Б.* Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке / В. Б. Беневоленский, И. В. Мерсиянова // Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / Под общ. ред. И. В. Мерсияновой. — М.: СПб.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. — С. 15–22.
2. *Певная, М. В.* Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М. В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. — С. 4–211.
3. *Ромм, Т. А.* Воспитание. Волонтерство. Молодежь: монография / Т. А. Ромм, Е. В. Богданова. — Новосибирск: Изд-во СО РАН, Изд-во НГТУ, 2015. — С. 113–156.
4. *Бодренкова, Г. П.* Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учеб.-метод. пособие / Г. П. Бодренкова. — М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. — 315, [4] с.
5. *Мерсиянова, И. В.* Роль семьи в качестве канала межпоколенческой передачи традиций волонтерства в современной России / И. В. Мерсиянова, Д. И. Малахов, Н. В. Иванова // Экономическая социология. — 2019. — Т. 20. — № 3. — С. 66–89.

2

Исторические предпосылки развития современных форм волонтерства в России

Н. И. Горлова, А. С. Туманова

Многоразличные аспекты деятельности добровольцев получили рассмотрение в диссертационных исследованиях обществоведов, защищенных в 2010-е годы¹. Истории добровольчества посвящены вводные части многих работ, между тем целостного исследования истории российского добровольчества до сих пор не создано. Одна из первых попыток обобщения подобного опыта предпринята в настоящей главе.

В главе рассмотрены исторические предпосылки современного российского волонтерства. Установлено, что добровольчество являлось неотъемлемой чертой деятельности общественных организаций дореволюционной России. Показано, что понятие «доброволец» («волонтер») изменялось исторически и приобретало в те или иные периоды различные коннотации. Рассмотрен этос деятельности российского волонтера. Выявлены основные сферы приложения труда российских добровольцев, проанализирована мотивация добровольца в имперской России. Выяснены социальные и нравственные ценности, на которых базировалась добровольческая деятельность в СССР. Показано, какие исторические события стали отправной точкой для развития добровольческой деятельности в советской России.

Добровольчество на рубеже XIX–XX веков

Добровольческая деятельность, сегодня получившая широкое распространение в России, имеет серьезные исторические корни. Происходящий в последние годы в нашей стране рост внимания к волонтерскому движению требует теоретического анализа. Возникают закономерные вопросы об

¹ Луговая Е. А. Феномен добровольчества в социокультурном пространстве России: автореф. дис. ... канд. культурологии. Саратов, 2012; Холина О. И. Институционализация волонтерства в структуру российского гражданского общества: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Краснодар, 2012; Кузьминчук А. А. Институциональное регулирование волонтеров как социальной общности: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Тюмень, 2016; Певная М. В. Волонтерство как социальный феномен: управленческий подход: дис. ... д-ра соц. наук. Екатеринбург, 2016.

историческом осмыслении волонтерства, уточнении его системы ценностей, идеологии и мотивации, анализе форм исторической эволюции.

Деятельность общественных организаций традиционно базировалась на труде добровольцев, или волонтеров, как их именуют сегодня. Образование общественных организаций как добровольных, самоуправляющихся и надлежащим образом оформленных объединений, избравших предметом своей деятельности просвещение, науку, взаимопомощь, благотворительность и другие цели непроизводственного и некоммерческого характера, предполагало наличие в социуме слоя людей, готовых безвозмездным трудом содействовать реализации целей и задач ассоциаций. Данное явление было чрезвычайно распространено в истории общественной самодеятельности России. Общественная самодеятельность основывалась на активности волонтеров, или добровольцев.

Добровольчество (волонтерство) было наиболее значимо в благотворительных обществах. При этом потребность в волонтерах возрастала тогда, когда добровольные ассоциации участвовали в организации крупных акций. Так, в начале 1890-х годов общественность пришла на помощь власти в деле борьбы с голодом и ликвидации его последствий. В организацию помощи голодающим крестьянам включились деятели местного самоуправления и добровольных организаций самого разного профиля (обществ сельского хозяйства, медицинских и благотворительных объединений, организаций взаимопомощи и др.), в которых работали люди различного социального и имущественного положения. Помощь голодающим оказывалась в форме сбора продовольствия и денежных средств путем организации столовых, школ и больниц.

Важной формой добровольческой помощи голодающему населению России была организация общественных работ. Общественные работы устраивались Попечительством о домах трудолюбия и работных домах (с 1906 года — Попечительство о трудовой помощи) и Российским обществом Красного Креста (далее — РОКК).

Попечительство о домах трудолюбия и работных домах было основано в 1895 году. Инициатором его создания выступила императрица Александра Федоровна. Организация задумывалась как общероссийское объединение для координации общественной и государственной деятельности в сфере трудовой помощи. В ее ведении были собраны все учреждения трудовой помощи частной и общественной инициативы, то есть частные общества, земские и городские учреждения. Попечительство соединяло в себе черты государственного и общественного учреждения.

В ведении Попечительства о домах трудолюбия и работных домах функционировало два ведущих типа заведений: дома трудолюбия и работные дома. Дома трудолюбия действовали за счет привлечения добровольцев. Они

занимались устройством ночлежных домов, дешевых столовых, яслей для детей рабочих, убежищ для подростков, адресных контор по приисканию занятий, а также пунктов медицинской помощи.

В 1899 году Попечительство осуществило свой первый опыт оказания трудовой помощи населению, пострадавшему от неурожая. В Поволжье были командированы два отряда. Они организовали общественные работы, а также занимались оказанием помощи кустарям, устраивали ясли для детей и медицинские учреждения. Привлеченные Попечительством добровольцы приобрели опыт работы в центре России, а затем стали использовать его в южных губерниях и в Сибири. В годы Первой русской революции правительство выделило Попечительству солидную денежную субсидию на организацию общественных работ в пострадавших от неурожая губерниях. На эти цели за период с конца 1905 года по 1 января 1907 года было затрачено более 2 млн рублей. К 1 октября 1907 года средства Попечительства о трудовой помощи составляли более 1,4 млн рублей².

Существенный опыт организации общественных работ при участии добровольцев имелся в крупных российских городах. Так, в Москве в таких работах обычно участвовали обитатели городских учреждений трудовой помощи: домов трудолюбия и работных домов. Заказы на проведение работ поступали от Московской городской управы и от частных лиц. Формы и виды труда, к которому волонтеры привлекали обитателей учреждений трудовой помощи, был традиционным: асфальтовые и бетонные работы по благоустройству городских дорог, реставрация и строительство стен, расчистка строительных площадок и др. Отряжались партии рабочих для уборки нечистот на свалках. По городским заказам под надзором волонтеров производили очистку улиц и площадей, уборку мусора и снежных завалов³.

Активно привлекались добровольцы и к массовым акциям Российского общества Красного Креста. Оно возникло в 1867 году как учреждение по оказанию помощи на войне, но очень скоро включило в сферу своей работы и помощь пострадавшим от стихийных бедствий: голода, эпидемий, пожаров, наводнений и землетрясений. В мирное время РОКК уделяло большое внимание сбору пожертвований для пострадавших в ходе стихийных бедствий, закупке хлеба в урожайных губерниях, созданию столовых, ночлежных домов и приютов для детей, организации общественных работ. РОКК неоднократно оказывала помощь переселенцам, пострадавшим от неурожая. К этим направлениям работы интенсивно привлекался добровольческий труд.

² См.: Дерюжинский В. Ф. Полицейское право: пособие для студентов. СПб.: Сенат. тип., 1908. 522 с.

³ См.: Московский работный дом в 1904 году // Трудовая помощь. 1906. № 2. С. 223; Московский дом трудолюбия и работный дом в 1905 году // Трудовая помощь. 1906. № 10. С. 743–745. («Трудовая помощь» — журнал, издаваемый в Петербурге Попечительством о трудовой помощи, под ред. В. Ф. Дерюжинского.)

Особенно значительна была помощь, оказанная Обществом Красного Креста в деле ликвидации последствий голода 1891–1892, 1898 и 1906–1907 годов, а также холерной эпидемии 1892–1893 годов. Во время голода 1891–1892 годов под эгидой Красного Креста действовало 1798 попечительств (22 губернских, 145 уездных, 1279 участковых, 352 сельских). Они организовали 3,4 тыс. учреждений помощи голодающему населению (столовые, чайные, пекарни, приюты, ночлежные дома), которые охватили 217 тыс. человек. Причем главной действующей силой, осуществлявшей в них работу, были добровольцы⁴.

Общественные работы под эгидой Попечительства о трудовой помощи и Общества Красного Креста были эффективными, если к их организации и планированию привлекали волонтеров. Как правило, волонтеры рекрутировались из числа крестьян, знакомых с местными нуждами и проблемами. Общественные работы проводились в период, свободный от посевной и уборочной страды. Создавались жизненно необходимые для населения сооружения. Заработная плата выплачивалась разумно и своевременно, а параллельно с общественными работами оказывались другие виды трудовой помощи.

Особенностью общественных работ было привлечение на должности распорядителей грамотных и сообразительных крестьян и рабочих, сведущих в вопросах строительства и учета. Волонтеры, принимавшие участие в общественных работах, проявляли высокую ответственность. Многие из них получали образование и вступали в общества трезвости, кардинально меняли свой образ жизни, проникаясь новыми ценностями.

Добровольчество в начале XX века: от помощи голодающим до борьбы с туберкулезом

Роль добровольцев была наиболее зримой в кампании по борьбе с голодом, развернувшейся в России в 1911–1912 годы. Голод в 1911 году охватил 25 губерний Приволжья и Приуралья, а также значительную часть территории Западной Сибири. Тогда было потеряно от 65 до 86% хлеба. Для поддержки населения, пострадавшего от неурожая, создавались региональные благотворительные общества. Эти организации специализировались на оказании продовольственной и иной благотворительной помощи в терпевших урон регионах. О небывалом доселе размахе общественных работ свидетельствуют следующие данные: в 12 тыс. селений были разработаны планы мероприятий, включавшие меры по защите и охране природы. В подобного рода работах

⁴ См.: Максимов Е. Д. Очерк истории развития и современного положения общественного призрения в России // Общественное и частное призрение в России: [сб. статей] / Главное управление по делам местного хозяйства. СПб.: Тип. Императорской Акад. наук, 1907. С. 40.

участвовали более миллиона добровольцев, а расходы на их проведение составили порядка 50 млн рублей⁵.

Благодаря волонтерам, участвующим в организации и проведении общественных работ, сельские жители получали необходимые им агротехнические знания, учились грамоте, бережному и рачительному отношению к окружающей среде, грамотному пользованию ее ресурсами. В работах в качестве добровольцев приняли участие крестьяне бедствующих губерний, а также сельская интеллигенция: врачи, учителя и др. Организацией труда местных крестьян занимались сельские общества.

Наряду с общественными работами Российскому обществу Красного Креста, а также Попечительству о домах трудолюбия и работных домах доводилось оказывать другие виды помощи. Трудившиеся в них добровольцы покупали для населения продукты, открывали при школах столовые и пр. Словно-профессиональный состав добровольцев был многообразным. В благотворительных обществах работали представители как привилегированных (дворяне, духовенство, купечество), так и податных групп населения Российской империи.

Волонтерское участие было важной составляющей успеха деятельности участковых попечительств о бедных — организаций, возникших в России в пореформенный период. Они были призваны оказывать помощь неимущим внутри городских районов. В первую очередь такие организации были основаны в Москве.

План организации и действий попечительств второй российской столицы был одобрен Московской городской думой, ею избирался и руководящий состав. Попечительства учреждались из лиц, высказавших желание содействовать делу призрения бедных денежными пособиями или личным трудом (волонтеры). Деятельность волонтеров выражалась в сборе пожертвований, посещении бедных, уходе за больными и др. Положив в основу своей работы принципы децентрализации и индивидуализации помощи, попечительства делили город на участки, выдавали горожанам денежные пособия, одежду, топливо, устраивали дома для престарелых и детские приюты и т. п. Попечительства вели учет нуждающихся, для чего составляли особые перечни, на основании которых городские управы готовили общий свод, рассылаемый во все благотворительные учреждения города⁶.

На рубеже XIX и XX веков попечительства были открыты в Харькове, Саратове, Пензе, Туле, Ставрополе и других городах. В столице Российской империи Санкт-Петербурге система участковых попечительств о бедных

⁵ См.: Бадя Л. В. Отечественный опыт преодоления бедности методами трудовой помощи (XVIII — начало XX вв.). М.: СОТИС, 2008. С. 101.

⁶ См.: Максимов Е. Городское общественное управление в деле помощи бедным. СПб.: Гос. тип., 1905. 224 с.

была создана в 1907 году. И везде участие волонтеров было весьма заметным и ощутимым. Благодаря волонтерам стала возможной деятельность участковых попечительств по индивидуализации и дифференциации помощи, учету реальных потребностей местного населения в ней. Волонтеры участвовали в опросах неимущего населения городов, они фиксировали степень охвата неимущих благотворительной помощью и др. Городские участковые попечительства о бедных являлись эффективным способом организации муниципального общественного содействия неимущим⁷.

Существенную и важную страницу в истории российского добровольчества составляет участие добровольцев в акциях по сбору пожертвований. Они именовались днями белого, розового и дубового цветка, колоса ржи и т. п. Популярность эти общественные акции приобрели в начале XX века.

Это были дни сбора денежных средств на улицах российских городов на различные благотворительные нужды. День белого цветка (или белой ромашки) был посвящен борьбе с туберкулезом. Днем розового цветка именовались акции помощи детям, потерявшим родителей и домашний очаг. Дни колоса ржи устраивались с целью помощи пострадавшим от неурожая.

Благотворительные дни устраивались следующим образом. На улицах российских городов появлялись добровольцы — сборщики с кружками для пожертвований. Они обращались к горожанам, выступавшим в свою очередь жертвователями и получавшим за это цветок либо колос, которые обычно крепились к одежде в знак осуществленного пожертвования.

В Москве в начале XX столетия особенно интенсивно устраивались Дни белой ромашки. Собранные денежные средства шли в фонд помощи людям, страдавшим туберкулезом. Их устроителями были медицинские общества: Общество русских врачей в память Н. И. Пирогова, Общество охранения народного здоровья и действовавшая при нем секция по борьбе с туберкулезом, Московское общество фабричных врачей и др. Именно Пироговское общество выступило инициатором организации противотуберкулезных акций и участия в них общественности. В ходе их организации учитывался зарубежный опыт общественной борьбы с туберкулезом⁸.

В 1907 году в России отмечался новый подъем антитуберкулезного движения. Активное участие в нем принимали добровольцы. Устроительницами подобных акций выступали супруги представителей власти. Так, председателем особого комитета по организации этого начинания стала А. А. Адрианова, супруга московского градоначальника А. А. Андрианова. Она выступила с предложением сделать 20 апреля ежегодным днем для

⁷ Lindenmeyer A. A Russian experiment in voluntarism: the municipal guardianships of the poor, 1894–1914, *Jahrbücher für Geschichte Osteuropas*, 1982, №. 30, S. 431.

⁸ См.: Русское слово. 1912. 12 февраля.

сбора средств для борьбы с туберкулезом путем продажи цветка ромашки⁹. В 1912 году председателем комитета на Дне белой ромашки была избрана Е. Ф. Джунковская, супруга генерал-губернатора В. Ф. Джунковского¹⁰.

Благотворительные мероприятия по сбору пожертвований на борьбу с туберкулезом стали проводиться с 20 апреля 1912 года повсеместно, на всей территории России. Об этом ходатайствовало правление Всероссийской лиги для борьбы с туберкулезом, а Министерство внутренних дел одобрило данную инициативу. В 1912 году сборы средств в помощь больным чахоткой прошли в 104 городах Российской империи. «Туберкулезные дни» являлись подлинным примером общественного почина, а также кооперации добровольцев, представителей власти и бизнеса. В их подготовке и проведении участвовали представители администрации, различные коммерческие фирмы, учебные заведения и общественные организации. К этому дню бесплатно выпускались рекламные буклеты и плакаты, добровольцы выступали сборщиками пожертвований, а также помогали подсчитать собранные денежные средства, устраивали анимацию для детей в городских парках. Силами добровольных активистов также изготавливались рекламные буклеты (в них описывался данный тяжелый недуг и средства его профилактики) и цветки для благотворительных дней помощи¹¹.

В канун Первой мировой войны в России разворачивается общественное движение по борьбе с сифилисом — другой опасной для здоровья нации напастью. В мае 1914 года в Москве было организовано Общество призрения детей сифилитиков. Организационное собрание проходило на квартире московского градоначальника А. А. Адрианова и под председательством его супруги А. А. Адриановой. На нем присутствовали многие представители профессорско-преподавательского состава Московского университета: врач — дерматолог и сифилидолог И. Ф. Зеленев, правовед А. И. Елистратов, другие авторитетные врачи и естествоиспытатели. Активисты общества желали принести пользу, равносильную пользе, приносимой Лигой борьбы с туберкулезом. Силами работавших в ней добровольцев планировалось создание приюта-убежища для призрения больных сифилисом детей. Он должен был стать вторым в мире после созданного в Швейцарии приютом подобного рода¹². Деятельность медицинских обществ по организации общественных акций сбора средств на борьбу с заболеваниями являлась примером сотрудничества общества и власти при широком использовании волонтерского труда.

⁹ См.: Московские ведомости. 1911. 31 марта.

¹⁰ См.: Русское слово. 1912. 12 февраля.

¹¹ См.: Горлова Н. И. Исторический обзор участия волонтеров в организации и проведении благотворительных акций в России в начале XX в. // Ученые записки Орловского гос. ун-та. 2019. № 1 (82). С. 12–16.

¹² Общество призрения детей сифилитиков // Русское слово. 1914. 8 мая.

Волонтерское движение активно проявляло себя также в деятельности благотворительных организаций, существовавших в рамках Русской православной церкви — приходских попечительств при православных церквях и церковных братств. С 1868 до 1900 года число этих организаций возросло с 5,3 до 18,6 тыс.¹³

Особенности добровольчества в период его становления

Функции добровольцев в общественных организациях дореволюционной России нередко выполняли женщины. Женщины-добровольцы активно работали в обществах взаимопомощи, использовали эти ассоциации для защиты своих интересов как профессионального плана, так и материальных. Создание обществ взаимопомощи учителей, врачей, служащих, портних и др. приобрело в 1890–1900 годы характер общественного движения. Такие организации стали учреждаться повсеместно, причем наибольшее распространение получили общества народных учителей. В деятельности этих организаций роль женщин-волонтеров была весьма заметной.

Следует отметить, что персональный состав волонтеров в обществах определялся содержанием и направленностью их деятельности. Волонтерами являлись, как правило, люди, близкие по своей профессии и роду деятельности к содержанию деятельности общественных ассоциаций. Так, влияние волонтеров-учителей было наиболее заметным в просветительских организациях и профессиональных обществах взаимопомощи. Волонтеры — представители творческой интеллигенции (актеры, художники, музыканты и др.) проявляли себя наиболее ярко в обществах культурно-досугового профиля. В целом общественная активность волонтеров — представителей интеллигенции была наиболее высокой в социально-культурной сфере, где способности и стремления образованной общественности органично сочетались с конкретными социальными нуждами и потребностями горожан. Деятельность по развитию образования, научных и эстетических знаний населения способствовала самовыражению интеллигенции, ее профессиональному совершенствованию.

Социальная активность была характерной чертой этоса российской интеллигенции, выступавшей идейным вдохновителем целого ряда общественных движений, политических партий, определявшей направления развития отечественной культуры. Говоря о мотивах общественной деятельности интеллигенции, следует заметить, что интерес к общему делу, стремление

¹³ См.: Шапов Я. Н. Благотворительность в дореволюционной России: национальный опыт и вклад в цивилизацию // Россия в XX веке. М.: Наука, 1994. С. 86.

к самоотверженному служению своему народу всегда было присуще лучшей ее части. Потребность интеллигенции в самовыражении в рамках добровольных ассоциаций была порождена системой ценностей образованного сословия, такими ее чертами, как постоянная интеллектуальная вовлеченность в глобальные, вечные проблемы и их обсуждение, интерес к русской общественной жизни и обеспокоенность ее злободневными вопросами. Как социальную группу, не принадлежавшую к определенному сословию и стремившуюся представить себя выразителем интересов и чаяний разных категорий населения, интеллигенцию отличал широкий спектр форм и направлений работы. Образованный класс занимался самыми разными вопросами, начиная от благоустройства городов и заканчивая попечением о развитии образования, здравоохранения и культуры.

Благодаря усилиям волонтеров-интеллигентов в рамках добровольных общественных организаций в России возникла широкая сеть внешкольных образовательных учреждений: библиотек и книжных складов, снабжавших население популярными изданиями для народа, воскресных школ и общеобразовательных курсов для рабочих, широко проводились общедоступные лекции, чтения и беседы. Внося важные коррективы в существующую систему народного образования, общественность делала ее более творческой, мобильной, способной полнее отвечать требованиям современной жизни. Одним из главных побудительных мотивов ее деятельности явилось стремление устранить недостатки и пробелы официального образования и использовать возможности, заложенные в системе негосударственного просвещения. Для русской интеллигенции 1880–1890-х годов было характерно увлечение так называемой теорией малых дел, признававшей естественной для интеллигенции роль хранителя и распорядителя культуры. Интеллигенты-врачи считали себя обязанными лечить народ, интеллигенты-учителя — дать образование новым поколениям и т. п.

Участие различных групп населения в общественных объединениях России в качестве волонтеров зависело от целого ряда факторов экономического, социокультурного и психологического порядка: материальной обеспеченности, образования, социального статуса данной группы. Однако все они имели определенное образование (как правило, среднее и начальное) и постоянный заработок, необходимый для работы на общественных началах. Как известно, волонтерский труд не оплачивался. Многие из них приобрели деловые навыки общественно-полезной и конструктивной деятельности в ходе работы в органах местного самоуправления. Некоторые являлись членами политических партий, преимущественно либеральной направленности.

Характеризуя мотивацию волонтеров в рамках неполитических общественных организаций дореволюционной России, следует отметить, что последние руководствовались не только альтруистскими устремлениями.

Они начинали работать с целью приобретения опыта и каких-либо специальных знаний и навыков, а также установления личных контактов (к примеру, в рамках научных и просветительских обществ). Нередко волонтерская деятельность открывала перспективы для последующей оплачиваемой работы в составе правлений добровольных обществ. Участие в обществах в качестве волонтеров давало определенные преимущества. Так, волонтеры, работавшие в просветительских и медицинских обществах, могли пользоваться их библиотеками и читальнями, а также медицинскими пунктами. Волонтеры, трудившиеся в научных обществах, могли посещать их заседания и участвовать в научных опытах и экспериментах.

Занимаясь волонтерской работой, люди получали возможность познакомиться с общественной работой, принести пользу в той или иной сфере, приобрести новые связи, а нередко и зарекомендовать себя с лучшей стороны. Волонтерский труд был значимым ресурсом для деятельности добровольных общественных организаций имперской России.

Добровольчество как общественный феномен в советский период

Новый этап в истории добровольчества как общественного феномена начинается со строительством Советского государства. Он сопряжен с изменением идеологии, с трансформацией характера социальных отношений, эволюцией безвозмездных практик и общественных добровольных инициатив.

Сложные социально-экономические условия жизни, массовая безработица, развал сельского хозяйства, снижение жизненного уровня населения начала 1920-х годов создали особые исторические условия развития социально значимых практик безвозмездной деятельности. Именно добровольческий труд намеренно был отделен от благотворительности в качестве чужеродного элемента в обществе «всеобщего равенства и благоденствия» и государственного обеспечения в тех сферах, которые в дореволюционной России были традиционной территорией заботы добровольной общественности (культура, здравоохранение, образование, поддержка социально уязвимых категорий граждан: сирот, пожилых людей, инвалидов, малоимущих семей и др.). Это привело к серьезным последствиям, повлиявшим на оформление добровольческого труда в целом и определение его концептуальной сущности в новой исторической реальности, так как позволило, с одной стороны, позиционировать его как самостоятельный вид просоциальной активности населения, заложив основы восприятия бескорыстной деятельности как ключевого условия развития советского государства, а также формирование идеологического образа гражданина Советов; с другой стороны, вывело добровольчество

из сферы негативного бытования дореволюционного прошлого, сделав его эмоционально привлекательным и оптимистичным¹⁴. Добровольческий труд активно институализируется в структуру общественной жизни, конкретизируя определенную поведенческую модель гражданина и способ социального взаимодействия. В годы СССР идеология добровольческого труда приобретает по сути государственный статус, добровольческий труд являлся одним из базовых условий социального положения, в дальнейшем и карьерного роста, а в годы расцвета советского общества был престижен и почетен.

Определение добровольческого труда в социалистическом и коммунистическом устройстве миропорядка дает В. И. Ленин:

Коммунистический труд в более узком и более строгом смысле слова есть бесплатный труд на пользу общества... труд вне нормы, труд, даваемый без расчета на вознаграждение, без условия о вознаграждении, труд по привычке трудиться на общую пользу и по сознательному (перешедшему в привычку) отношению к необходимости труда на общую пользу, труд, как потребность здорового организма¹⁵.

Манифестируемый В. И. Лениным подход в трактовании добровольческого труда и его ключевых принципов (сознательность, свобода выбора, отсутствие вознаграждения) в дальнейшем перерос в традицию исследования общественного феномена социальной жизни советскими учеными, которыми и были сформулированы необходимые предпосылки становления коммунистического труда, а именно: целенаправленная и системная поддержка общественных инициатив органами государственной власти, содействие в популяризации и тиражировании «добровольных починов трудящихся», гармоничное сочетание в трудящихся личных, коллективных и общественных интересов, выраженное в сознательных практиках значимой и полезной деятельности. Коммунистическое отношение к труду, организованность, дисциплинированность на производстве, строгое соблюдение норм социалистического общежития, инициативность — вот те качества, которые требовались от советского гражданина.

Значительную роль в развитии сферы добровольчества сыграли многочисленные политически благонадежные общественные организации, образованные при содействии государства. Таким образом, целесообразно говорить о становлении принципиально новой модели добровольческого труда под эгидой массовых общественных объединений.

¹⁴ См.: Синецкий С. Б. Эволюция добровольчества: история становления новой социальной парадигмы // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Сер. Социально-гуманитарные науки. 2006. № 17(72). С. 105.

¹⁵ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 40. М.: Изд-во полит. лит-ры, 1974. С. 315.

Однако рост общественной активности проявлялся не только в деятельности массовых организаций трудящихся, но и в работе профсоюзов и комсомола, отдельных добровольческих инициатив снизу. В начале 1920-х годов добровольчество приобрело формы глобальных общенародных инициатив и всесоюзных мероприятий, развернувшихся по всей стране. Одной из ярких страниц истории добровольчества являются массовые субботники, ставшие традиционным форматом организации совместного добровольческого труда, получившие под влиянием времени идеологическую окраску. Так, первый субботник состоялся спонтанно весной 1919 года по инициативе трудящихся железнодорожного депо Москва-Сортировочная, после завершения рабочей смены отремонтировавших несколько паровозов. Сознательно организованный трудовой почин рабочих был подхвачен и другими столичными трудящимися¹⁶. Начиная с 1920-х годов субботники становятся повседневной реальностью советских граждан, в которых принимали участие сотни тысяч человек по всей стране (Всероссийские и Всесоюзные субботники). Зачастую субботники превращались в целые тематические недели добровольческого труда: Неделя крестьянина, Неделя фронта и транспорта, — связанные с оказанием помощи фронту, ликвидацией транспортной разрухи, восстановлением народного хозяйства¹⁷. Ближе к 1930-м годам субботники стали рассматриваться в новом идеологическом ключе, как эффективная форма мобилизации населения, постепенно перерастая в добровольно-принудительное участие граждан по разнарядке сверху в общественно полезной деятельности. Вплоть до 1990-х годов субботники в массовом порядке проходили в СССР.

За несколько десятилетий в Советском Союзе появилось множество новых организационных форм добровольной мобилизации молодежи — это и сбор макулатуры, строительство Московского метрополитена, деятельность группы «Легкой кавалерии», оперативные комсомольские отряды дружинников, соревнования комсомольско-молодежных коллективов на предприятиях¹⁸. Так, знаковыми образами советских добровольцев становятся ударник, дружинник, культармеец, стахановец, осодмиловец (член отряда содействия органам милиции), инструктор.

Пионерские и комсомольские организации со временем превратились в крупнейшие действующие объединения, привлекающие молодое поколение к социально значимым практикам. Неоценимую помощь советским гражданам в Великую Отечественную войну в 1941–1945 годы оказало движение тимуровцев. Юные тимуровцы шефствовали над госпиталями, помогали

¹⁶ См.: Кукушкин Ю. С., Шелестов Д. К. Первые коммунистические субботники. М.: Моск. рабочий, 1959. С. 9.

¹⁷ См.: Гончаров Н. Ф. От первых субботников — к бригадам коммунистического труда. Владимир: Кн. Изд-во, 1959. С. 15.

¹⁸ См.: Слезин А. А., Ипполитов В. А. Молодежь в системе реализации политики государственного и социального контроля в СССР (1927–1929 гг.) // Научный диалог. 2019. № 6. С. 394–409.

членам семей фронтовиков, выступали перед ранеными с концертами, помогали пожилым людям по хозяйству.

Особое место в истории молодежного движения второй половины XX века занимают студотряды и всесоюзные ударные комсомольские стройки (Братская ГЭС, Белоярская атомная станция, нефтепровод «Дружба» и др.), освоение целинных и залежных земель в Казахстане. Начиная с середины 1950-х годов советская молодежь, продолжая славные традиции первых пятилеток, успешно покоряет Крайний Север и восточные районы страны, участвуя в строительстве новых объектов, таких как заводы, электростанции и железные дороги.

Однако отлаженная десятилетиями система оргнабора студенческих отрядов часто игнорировала принцип добровольного участия в деятельности молодежных объединений, обращаясь к административным мерам принуждения.

Студенческая молодежь активно привлекалась к подготовке и проведению событийных и спортивных мероприятий международного уровня — Всемирных фестивалей молодежи и студентов в 1957 и 1985 годах, XXII летних Олимпийских игр 1980 года в Москве. Здесь можно говорить о зарождении и последовательном развитии таких современных направлений в добровольческом движении, как событийное и спортивное волонтерство.

Особое внимание государство уделяло участию граждан на добровольных началах в охране порядка в общественных местах, патрулировании улиц, оказанию содействия милиции в борьбе с правонарушителями и др. Так, во время Гражданской войны и иностранной интервенции действовали специальные оперативные группы помощи милиции из числа фабрично-заводских рабочих, которые несли службу в свободное от работы время. В последующие десятилетия по призыву партии советская молодежь активно включилась в правоохранительные мероприятия. Это комиссии общественной помощи, осодмил, бригадмил, комсомольские штабы, патрульные группы. В годы Великой Отечественной войны действовали профильные добровольные группы охраны общественного порядка по борьбе с вражескими элементами в тех населенных пунктах, которые прилегали к шоссейным дорогам, участкам железнодорожных путей.

Не менее интересной формой деятельности в истории участия молодого поколения в правоохранительных мероприятиях являются отряды Юных друзей милиции (ЮДМ), в задачи которых входило патрулирование улиц, работа в местах массового скопления молодежи, в кинотеатрах, на стадионах, в зонах отдыха и развлечения, в парках — под руководством взрослых. Запрещалось привлекать Юных друзей на дежурства на железнодорожных платформах, вблизи мест возможного распития спиртных напитков, а также исключалась практика использования членов ЮДМ для доставления нарушителей-подростков в инспекции по делам несовершеннолетних, в штабы Друзей.

Отдельная веха массовой мобилизации населения в охранительных мероприятиях связана с деятельностью добровольных народных дружин (ДНД) в 1960–1980-е годы. Самые первые дружины появились в 1958 году по инициативе трудящихся на предприятиях Ленинграда. Отряды дружинников создавались по производственно-территориальному принципу, то есть по производственным коллективам (предприятиям, организациям и учреждениям), либо по месту жительства граждан: в селе, в пределах квартала, отдельного населенного пункта, в общежитии¹⁹. Дружинник обязывался быть примером в труде и учебе, постоянно повышать свой культурный, идейный и общеобразовательный уровень. Постановление ЦК КПСС и Совета министров СССР от 2 марта 1959 года «Об участии трудящихся в охране общественного порядка в стране» закрепило на законодательном уровне практику участия населения в данных правоохранительных добровольных формированиях²⁰. Разнообразны были формы содействия дружинников органам прокуратуры, к которым можно отнести сообщения о совершаемых или готовящихся преступлениях, помощь при выполнении различных следственных действий. Существенную помощь дружинники оказывали органам юстиции и судам: они разъясняли населению советское законодательство, выступали в суде в качестве общественных обвинителей и т. д. Отличившимся дружинникам предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск, награждались почетными грамотами и благодарственными письмами²¹. Вместе с тем в 1960–1980-е годы в работе дружин стали прослеживаться псевдодобровольный принцип рекрутирования и пассивное участие населения, а также использование бюрократических механизмов принуждения.

События Октябрьской революции 1917 года коренным образом изменили задачи общественных организаций, по сути превратив их в полугосударственные органы. Двадцатые годы отмечены появлением множества массовых общественных организаций, которые, во-первых, консолидировали общественную деятельность трудящихся, их добровольческие инициативы и устремления для построения нового государства и пропаганды новой власти, во-вторых, предоставляли нейтральные сферы для приложения добровольческого труда (здравоохранение, культура, экология и др.), в-третьих, вовлекали население в управление различными процессами внутри общества за счет принятых на себя обязательств.

¹⁹ См.: Борисенков В. Г., Кригер В. И. Руководство народными дружинами: (Из опыта работы парт. организаций). М.: Правда, 1971. С. 12.

²⁰ См.: Об участии трудящихся в охране общественного порядка в стране: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 02.03.1959 // Собрание постановлений Правительства СССР. 1959. № 4. Ст. 25.

²¹ См.: Иванов В. А., Бояринцева И. А. О добровольных народных дружинах и роли партии в организации их деятельности (конец 1950-х — середина 1980-х годов) // Вестник Чувашского университета. 2015. № 2. С. 55.

В течение нескольких десятилетий формируется разветвленная система общественных организаций:

- добровольно-спортивные: Всероссийское общество спасания на водах;
- оборонно-спортивные: Общество содействия обороне, авиационному и химическому строительству (Осоавиахим), Всесоюзное добровольное общество содействия армии (ДОСАРМ), Добровольное общество содействия авиации (ДОСАВ), Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту (ДОСААФ);
- природоохранные: Всероссийское общество охраны природы (ВООП);
- культурно-просветительские: Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры (ВООПИиК), Всесоюзное добровольное общество любителей книг, Всесоюзное общество «Знание» и др.;
- общества взаимопомощи и социальной помощи: «Друзья детей», Союз обществ Красного Креста и Красного Полумесяца СССР, Всесоюзный совет ветеранов войны и труда, Советский фонд мира и др.;
- научные и технические общества;
- творческие союзы и др.²²

Сфера деятельности добровольных активистов, их права и обязанности, как правило, определялась учредительным документом Общества — уставом. К примеру, согласно уставу Всесоюзного добровольного общества борьбы за трезвость его членом мог стать любой кандидат, который к моменту подачи заявления в первичную организацию по месту своего жительства или работы достиг 18-летнего возраста. В соответствии с учредительными документами ряда спортивно-оборонительных обществ (ДОСААФ) возрастной порог кандидатов понижался до 14 лет. В уставах также уделялось внимание и системе награждения и поощрения своих активистов. Так, Московское городское общество охраны природы отмечало работу добровольных помощников нагрудными знаками «Отличник озеленения города Москвы». Некоторые массовые организации пошли по пути конкретизации требований к кандидатам, которые касались, например, общей физической подготовки для участия в мероприятиях Общества спасания на водах.

Масштабную работу с добровольческим активом развернул Союз обществ Красного Креста и Красного Полумесяца, привлекая в 1920–1930-е годы общественность к вопросам санитарно-оборонной подготовки населения, помощи лечебным учреждениям войсковых частей Красной Армии, к работе в санитарных дружинах на предприятиях и в кружках первой помощи. В годы Великой Отечественной войны велась массовая подготовка дружинниц и медицинских сестер для фронтовых нужд, оказания помощи больным

²² См.: Коржихина Т. П. Извольте быть благонадежны! М.: Рос. гос. гуманит. ун-т, 1997. С. 347–356; Ильина И. Н. Общественные организации России в 1920-е годы. М.: Ин-т рос. истории РАН, 2001. С. 174.

и раненым в эвакуационных госпиталях. В 1950–1980-х годах добровольные помощники Общества совместно с органами здравоохранения проводили массовые просветительские кампании среди многомиллионного населения страны, были задействованы в работе санитарных дружин и постов на промышленных предприятиях, в комнатах здоровья и др.

Ярким примером того, как в 1920-е годы решалась проблема массовой неграмотности населения, является общество «Долой неграмотность». Более миллиона членов организации участвовали в просветительских кампаниях, в организации ликпунктов и школ, тематических выставок и пр. Однако региональные филиалы Общества, стремясь в сжатые сроки продемонстрировать высокие показатели своей работы за счет своей численности, декларировали принцип массового коллективного членства. К концу 1930-х годов активной работы отделениями не велось, кроме как рекрутирования новых членов и последующих сборов членских взносов. Как итог, в 1936 году общество «Долой неграмотность» было ликвидировано.

Деятельность общества «Друзья детей» встретила широкую поддержку общественности в 1920-х годах. Добровольцы принимали активное участие в его работе по улучшению жизни детей, в организации помощи голодающим и беспризорным несовершеннолетним, ночлежек и столовых, в проведении благотворительных сборов и мероприятий, концертов.

Амплитуда деятельности добровольцев была многоплановой и зависела от профильности самого общества. Так, Всероссийское общество охраны природы объединила усилия граждан на добровольных началах в проведении экологических акций и мероприятий по охране окружающей среды (уборка территории, благоустройство лесопарков и скверов и др.)²³. Вопросы привлечения молодежи к участию в природоохранном движении постоянно находились в фокусе внимания общества. Как результат, образовывались добровольные формирования учащихся: школьные лесничества, голубые и зеленые патрули, — членам которых присваивалось звание дозорного. Дозорные объединялись в группы из 4–6 человек и под руководством командира ухаживали за цветами, сажали деревья и кустарники, проводили субботники в парках, выявляли случаи загрязнения водоемов, занимались озеленением берегов. К середине 1980-х годов в Москве числилось более 1000 отрядов зеленого и несколько десятков отрядов голубого патруля.

В начале 1960-х годов благодаря развернувшейся бурной деятельности добровольных контролеров (общественных инспекторов) была сформирована система общественного контроля в области охраны окружающей среды. Закон

²³ См.: Мишина О. К. Участие общественных организаций в экологической защите населения // Вестник Челябинского гос. ун-та. 2002. Т. 8. № 2. С. 95–97.

«Об охране природы в РСФСР» ускорил процесс формирования института общественных инспекторов.

Со второй половины XX века динамично развивается эковолонтерство, и лучшее тому подтверждение — появление в 1960 году первых самостоятельных добровольных дружин по охране природы при естественнонаучных факультетах на базе столичных вузов (Московского государственного университета, Тимирязевской сельскохозяйственной академии, Московского городского педагогического института им. В. И. Ленина и др.), которые решительно боролись с незаконными вырубками лесов, с браконьерством и лесными пожарами (программы «Ель», «Птичий рынок», «Подснежник»). На начало 1970-х годов приходится период появления дружин в различных вузах по всему СССР²⁴.

Развитие добровольных форм участия населения в пожарной охране для ограждения социалистической собственности и личного имущества советских граждан от пожаров связана с деятельностью Всероссийского добровольного пожарного общества и ее первичных отделений. К 1965 году показатели членов Общества перевалили за отметку 4 млн человек. Сфера деятельности добровольных пожарных была значительно расширена: помимо тушения огня, им вменялись в обязанности участие в проведении просветительских акций, организации дежурств на культурно-массовых мероприятиях. Большую роль в развитии организации сыграли внештатные общественные инструктора. Широкое распространение получают юношеские добровольные пожарные дружины, которые в массовом порядке формировались на базе общеобразовательных школ и внешкольных учреждений по месту жительства. В соответствии с Положением о юношеских пожарных дружинах юные дружинники помогали взрослым при тушении пожаров, в сохранении имущества граждан от пожаров, оказывали первую помощь пострадавшим на пожаре. К середине 1960-х годов в Советском Союзе числилось свыше 17 тыс. дружин и более 600 тыс. школьников и пионеров, задействованных в проведении противопожарных и просветительских мероприятий по пожарной безопасности среди сверстников.

Вся история общественных инициатив в сфере сохранения историко-культурного наследия — это длительная история развития многообразных добровольных форм памятникоохранительной деятельности. Наиболее масштабным организатором добровольческой деятельности с 1964 года становится Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры с его огромной филиальной сетью по всей стране. Реализация многочисленных

²⁴ Горлова Н. И. Региональная история природоохранного добровольческого движения в 1960–1980-е гг. в документах Центрального государственного архива города Москвы // Вестник Оренбургского гос. пед. ун-та: Электронный научный журнал. 2019. № 2(30). С. 158–168. URL: http://vestospu.ru/archive/2019/articles/8_2_2019.html (дата обращения: 25.07.2021).

акций и мероприятий, которые проводило ВООПИиК, требовала собственного добровольческого сектора. Общество предлагало разнообразные конкретные организационные формы волонтерской активности и методы работы добровольцев.

При активной поддержке Центрального совета ВООПИиК создаются реставрационно-строительные отряды. Один из первых был сформирован в 1967 году на базе физического факультета МГУ, он специализировался на реставрации памятников архитектуры на Соловецком архипелаге. ЦС ВООПИиК совместно с МГК ВЛКСМ в 1968 году создал семь реставрационно-строительных отрядов из числа студенческой молодежи столичных вузов. Эти отряды осуществляли работы по реставрации, ремонту, консервации и благоустройству памятников архитектуры XI–XIX веков в Архангельской, Вологодской, Курганской, Смоленской областях и Ставропольском крае.

С 1970 года отряды занимались реставрационными и консервационными работами, восстановлением, благоустройством памятников, находящихся на территории страны, в том числе уникальных: памятников музея-заповедника «Киж» (Архангельская область), Кирилло-Белозерского монастыря (Вологодская область), Высоко-Петровского монастыря, Крутицкого митрополичьего подворья (Москва); крепостей «Орешек» и «Копорье» (Ленинградская область), Торговых рядов (Костромская область).

Опыт первых трех лет работы студентов убедительно показал, что отряды нормально работали при условии курирования их опытными архитекторами-реставраторами. Яркий пример тому — работа отряда Российского химико-технологического университета на Кий-острове. Научно-методическое руководство работой отряда второй год осуществлялся опытным реставратором Г. В. Алферовым. Успешно работал отряд из смоленских студентов в Болдине под руководством советского архитектора П. Д. Барановского.

Одной из практических форм помощи общественности стала шефская работа организаций по сохранению и использованию конкретных памятников воинской славы и памятников истории и архитектуры. В начале 1970-х годов оформляется институт общественных инспекторов из числа добровольных активистов. С их участием периодически проводились проверки состояния объектов памятников архитектуры и мемориальных досок — как во время проведения Всероссийских смотров памятников истории и культуры, так и по собственным планам.

С начала 1980-х годов прослеживается принципиально новый подход к делу организации участия добровольной общественности в выездных сезонных отрядах. Так, в 1985 году шефская секция МГО ВООПИиК инициирует первые выездные реставрационные отряды отпускного периода, задействованные на реставрационных и консервационных работах архитектурных объектов Русского Севера. Одной из отличительных особенностей

формирования отрядов стал принцип комплектования, значительно изменивший состав и возрастные границы участников отрядов. Это уже были разновозрастные участники — от школьников до пенсионеров, среди которых встречались преподаватели, студенты, архитекторы, учителя, общественные деятели и др. С середины 1980-х годов ширится шефское движение волонтерских объединений по всей стране, получив развитие в 32 регионах РСФСР.

Однако начиная со второй половины XX века стали активно насаждаться административные методы мобилизации населения в социальные практики, что привело к искажению самих принципов безвозмездного труда и духовных оснований добровольчества. В отчетной документации организаций неоднократно поднимались вопросы ухудшения состояния собственного добровольческого сектора, что напрямую отражалось и на реальных показателях действующих активистов, и на численности «мертвых душ». С одной стороны — исполнение многочисленных, порой формальных общественных поручений, отданных сверху. С другой — эти явные или скрытые формы принуждения населения к неоплачиваемым видам работ необратимо привели к утрате массовым сознанием первоначального гуманистического смысла безвозмездного труда. Подобная ситуация ослабляла альтруистскую мотивацию волонтеров, когда общественники начинали руководствоваться преимущественно утилитарными соображениями, такими как практическая рациональность, польза и возможные преференции от участия в добровольческой деятельности.

Позитивным явился опыт волонтерской деятельности в СССР, заложивший фундамент для развития отраслевых сфер приложения добровольческого труда, ставших традиционным для современной России. Речь идет о волонтерстве в сфере сохранения историко-культурного наследия страны, событийном, спортивном и медицинском волонтерстве, эковолонтерстве и др.

Добровольчество в современной России

Становление добровольчества как социального явления в современной России приходится на вторую половину 1980-х годов. Политическими основаниями для этого стали декларированные правительством СССР ориентиры на перестройку и гласность, раскрепостившие слово, давшие возможность воплотить в жизнь творческую энергию и инициативу граждан. Социально-экономические и правовые условия тех лет стали необходимой базой для широкого спектра деятельности добровольцев.

Конец 80-х — начало 90-х годов для большинства россиян стали временем самоопределения и изменения личного мировоззрения. Появление новых общностей вокруг существовавших проблем, новых идей и неформальных

лидеров вовлекло множество людей в процесс поиска способов самореализации.

Первые неполитические общественные организации нового типа, независимые от политического и государственного управления, и неформальные группы отражали насущные проблемы жизни людей. Добровольчество стало видом активного включения самого общества в борьбу с негативными явлениями жизни.

Создаваемые в рамках общественных объединений профильные группы добровольцев стали прообразами первых моделей программ по организации труда добровольцев. Появлялись добровольческие группы, специализировавшиеся на уходе за пожилыми и немощными людьми на дому, иногда в медицинских учреждениях, на оказании технической и информационной помощи, организовывались клубы добровольцев.

Эффективной формой организации добровольческих действий были добровольческие акции, переросшие к середине 1990-х в масштабные благотворительные мероприятия, привлекающие широкую общественность и основанные на многостороннем сотрудничестве между добровольческими и коммерческими организациями и структурами органов власти.

Первые достижения независимых организаций и их добровольцев стали сильнейшими стимулами, укрепившими становление гражданского сектора в целом и процесс развития гражданских инициатив в частности. Люди осознали, что, объединяя свои усилия на основе реализации доброй воли и личного выбора, они могут изменять социальную действительность, улучшая качество жизни.

Со второй половины 90-х годов не только меняется деятельность некоммерческого сектора, но и существенно иным становится добровольчество как явление. Важное значение в этом имел комплекс принятых в 1995 году федеральных правовых актов и последующих решений, регулирующих общественную, благотворительную и добровольческую деятельность.

Новая волна региональных и местных центров добровольчества пришлась на середину 2000-х годов. Она была вызвана шагами правительства России по поддержке и признанию важной роли добровольческой деятельности. Так, в 2006 году утверждается Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации. Одним из ключевых направлений Стратегии стало вовлечение молодежи в социальную практику посредством развития механизмов добровольчества. Речь идет о программе «Доброволец России».

В настоящее время добровольчество в России приобретает свои характерные черты, испытывая влияние исторических и культурных традиций, социально-экономических и политических факторов, а также ассимилируя успешные практики и тенденции международного волонтерского движения. Новые качественные образования в сфере добровольчества определяют как

масштабы, так и степень вовлеченности в практику добровольческой деятельности многочисленных участников: государства, регионов, множества различных групп разнообразных форм организации, населения.

Во-первых, российское добровольчество пошло по пути формирования собственной инфраструктуры.

Во-вторых, добровольческое движение приобретает свою идеологию, транслируя определенные ценности, и в основе этой идеологии лежит концепция социальной ответственности, успешно дополняемая деятельностью активистской парадигмой. Идея участия населения в добровольческой деятельности становится одной из основ коллективной практики общественного влияния на социальные изменения. Это связано с тем, что движение вышло за рамки понимания классической благотворительности, социального служения, филантропии.

В-третьих, сегодня мы наблюдаем процессы институализации российского добровольчества как следствие взаимодействия и интеграции интересов государства, третьего сектора и бизнеса, основной задачей которого является формирование действенного организационного базиса развития гражданских социально-значимых практик и поддержки добровольческих инициатив.

В-четвертых, идентифицируются разнообразные направления сферы приложения волонтерских усилий: социальная поддержка населения, здравоохранение, экологическое просвещение, культура и искусство, спорт и др.

Кроме того, за последние годы существенным образом меняется портрет российского волонтера, приобретая черты профессионализации, ранее для него нехарактерные. Это связано с изменением социально-профессиональной роли волонтера и его статуса в обществе: его задача теперь уже не ограничивается минимальным набором непрофессиональных видов помощи и предоставляемых услуг.

Контрольные вопросы

1. Назовите факторы и условия, способствующие становлению в России добровольчества и добровольческой деятельности.
2. Поясните, почему добровольчество следует рассматривать как неотъемлемый элемент деятельности общественных организаций в имперский и советский периоды истории нашей страны.
3. Какие исторические события стали отправной точкой для советского этапа развития добровольческой деятельности?
4. Назовите ключевые признаки, определяющие добровольческий труд в СССР.
5. Назовите общественные волонтерские инициативы в истории СССР.

6. На каких базовых социальных и нравственных ценностях основывалась добровольческая деятельность в СССР?
7. Перечислите основополагающие результаты деятельности российских волонтеров.
8. Охарактеризуйте мотивы, побуждающие российских общественных деятелей заниматься волонтерским трудом.
9. Как исторически менялось значение понятия «доброволец» («волонтер»)?

Практические задания

1. Составьте социально-демографический портрет волонтера в СССР.
2. Приведите примеры отраслевых видов добровольческих практик населения в СССР. Заполните табл. П2.1 (см. приложение к главе).
3. Проанализируйте виды выполняемых работ добровольных помощников под эгидой массовых общественных организаций в СССР. Составьте таблицу по предложенной форме (табл. П2.2 в приложении).

Рекомендованная литература

1. Lindenmeyer, A. A Russian experiment in voluntarism: the municipal guardianships of the poor, 1894–1914, *Jahrbücher für Geschichte Osteuropas*, 1982, no. 30.
2. Антонович, И. И. Благотворительность и добровольчество в российском обществе: история и современность: учеб. пособие / И. В. Антонович, Ю. А. Калинина; М-во образования и науки РФ, Алтайский гос. ун-т. — Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2014. — 194, [1] с.
3. Бадя, Л. В. Отечественный опыт преодоления бедности методами трудовой помощи (XVIII — начало XX века): [монография] / Л. В. Бадя. — М.: СОТИС, 2008. — 218 с.
4. Биюшкина, Н. И. Добровольчество в России: проблемы правового регулирования (история и современность): монография. / Н. И. Биюшкина, Н. Ю. Кирюшина, А. В. Шартынова. — М.: Юрлитинформ, 2015. — 173, [2] с.
5. Горлова, Н. И. Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность / Н. И. Горлова. — Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2019. — 290 с.
6. Дерюжинский, В. Ф. Полицейское право: Пособие для студентов / [Соч.] В. Ф. Дерюжинского, проф. С.-Петербург. ун-та. — 2-е изд., доп. — СПб.: Сенат. тип., 1908. — XII, 552 с.
7. Кудринская, Л. А. Добровольческий труд в контексте исторического подхода / Л. А. Кудринская // Омский научный вестник. — 2006. — № 4 (37). — С. 32–36.
8. Максимов, Е. Д. Городские общественные управления в деле помощи бедным / Е. Д. Максимов. — СПб.: Гос. тип., 1905. — [4], 224 с.
9. Максимов, Е. Д. Очерк истории развития и современного положения общественного призрения в России / Е. Д. Максимов // Общественное и частное призрение в России / Главное управление по делам местного хозяйства. — СПб.: Тип. Императорской Акад. наук, 1907. — С. 1–68.
10. Московский дом трудолюбия и работный дом в 1905 году // Трудовая помощь. — 1906. — № 10.
11. Московский работный дом в 1904 году // Трудовая помощь. — 1906. — № 2.

12. Романовская, Т. Б. Озарения и основания: русский интеллигент как визионер и как профессионал / Т. Б. Романовская // Русская интеллигенция. История и судьба: [сб. ст.] / Отв. ред. Д. С. Лихачев; сост. Т. Б. Князевская. — М.: Наука, 1999. — С. 215–220.
13. Синецкий, С. Б. Эволюция добровольчества: история становления новой социальной парадигмы / С. Б. Синецкий // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Сер.: Социально-гуманитарные науки. — 2006. — № 17 (72). — С. 104–107.4
14. Слезин, А. А. Молодежь в системе реализации политики государственного и социального контроля в СССР (1927–1929 гг.) / А. А. Слезин, В. А. Ипполитов // Научный диалог. — 2019. — № 6. — С. 394–409.
15. Тарасова, Н. В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен / Н. В. Тарасова // Педагогическое образование в России. — 2012. — № 4. — С. 46–52.
16. Щапов, Я. Н. Благотворительность в дореволюционной России: национальный опыт и вклад в цивилизацию / Я. Н. Щапов // Россия в XX веке. — М.: Наука, 1994. — С. 84–88.

Приложение

Таблица П2.1 Виды и формы добровольческих практик, соответствующие отраслевым направлениям добровольческой деятельности

Отраслевое направление добровольческой деятельности	Виды и формы добровольческих практик
Событийное волонтерство	
Спортивное волонтерство	
Культурное волонтерство	
Волонтерство в сфере здравоохранения	
Социальное волонтерство	
Экологическое волонтерство	
Волонтерство в сфере общественной безопасности	

Таблица П2.2 Деятельность добровольных помощников в массовой общественной организации

Название массовой общественной организации	Содержание деятельности добровольных помощников

3

Тенденции развития волонтерства за рубежом

В. А. Иванов

Добровольческая деятельность, опирающаяся на принципы равенства, гуманизма и взаимопомощи, получила широкое общественное признание в современном мире. Результаты и эффект от деятельности добровольцев и волонтеров имеют большое значение для прогрессивного, цивилизованного развития человечества. Данная глава посвящена описанию динамики становления волонтерского движения в зарубежных странах и осмыслению его влияния на формирование гражданского общества.

Этимология термина «волонтер»

Заимствованное слово «волонтерство» сегодня используется чаще, чем русское «добровольчество», хотя речь идет об одном и том же явлении. Термин «волонтер» имеет французское происхождение¹. В свою очередь, французское слово *volontaire* — «добровольный, делающий что-либо по собственному побуждению, действующий по доброй воле» — заимствовано от латинского *voluntarius*, имеющего отношение к порядку военной службы в Римской империи². Более того, латинское *voluntās* и общеславянское «воля» / *volja* произошли от общего индоевропейского корня *-vol-*, который выражает идею самостоятельности в чем-либо, стремление, желание совершить какие-либо действия³. Таким образом, «добровольчество» и «волонтерство» не только синонимы, но и родственные по происхождению слова.

¹ См.: Большая советская энциклопедия. 3-е изд. / Глав. ред. А. М. Прохоров. М.: Сов. энциклопедия, 1971. Т. 5. С. 967.

² См.: *Le Dictionnaire de Notre Temps*, mill. 1989, Paris: Hachette, 1988. С. 1606.

³ См.: Ильина Ю. Н. Значение и употребление слов ДОБРОВОЛЕЦ и ВОЛОНТЕР в русском языке (по данным Национального корпуса русского языка) // Научный диалог. 2019. № 10. С. 159–171.

Строго говоря, изначально слово «волонтер» имело совсем другой смысл⁴. Начиная со средневековья волонтерами в Европе называли молодых людей, добровольно нанимавшихся на военную службу в армию. В европейских государствах тогда не существовало всеобщей воинской повинности. Боевые действия велись продолжительно, и воины-волонтеры пополняли ряды действующих войск Франции, Испании и других стран. Разумеется, воинам платили. Более того, нанимаясь на службу, они искали наиболее выгодные условия и могли внезапно покинуть свои части в поисках лучшего работодателя. Подобная государственно-социальная функция волонтеров просуществовала довольно долгое время: в большинстве зарубежных государств до середины XIX века, а в Великобритании армия комплектовалась в основном добровольцами вплоть до Первой мировой войны.

Исторически же практика добровольной наемной военной службы зародилась в конце II века до н. э. По инициативе римского полководца консула Гая Мария, обязательная военная служба была дополнена правом всех желающих граждан Рима стать воином, независимо от имущественного положения. После этой реформы любой бедняк был готов служить в легионе всю жизнь и мог сделать карьеру от простого солдата до центуриона. Так были заложены основы формирования профессиональной контрактной армии⁵.

Милитаристская коннотация слова «волонтер» и его синонимов в разных языках по-прежнему актуальна в силу огромного влияния на человечество двух мировых войн XX века, а также благодаря некоторым неутраченным региональным конфликтам современности. По мнению известного международного эксперта в области изучения волонтерства доктора Клиффа Аллума из Центра исследований третьего сектора Бирмингемского университета⁶, которое он высказал в ходе личного интервью автору главы, «военное» качество слова «волонтер» прочно закрепилось в английском языке. Таким образом, многозначность слова «волонтер» останется в современном обществе надолго. Эти особенности отражены в толковых словарях.

У слова «волонтер» в разных языках мира есть слова-синонимы, как, например, русское «доброволец». В языках европейских народов они образованы главным образом из семантических конструкций «добро / свобода», «воля / желание». Используются эти синонимы наравне со словом «волонтер». Например, французское *bénévole* обозначает в буквальном смысле «доброволец»⁷. Похожие между собой по звучанию слова из немецкого

⁴ См.: Синецкий С. Б. Эволюция добровольчества: История становления новой социальной парадигмы // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. (Серия: Социально-гуманитарные науки.) 2006. № 17 (72). С. 104–107.

⁵ См.: Ле Бозк Я. Римская армия эпохи Ранней Империи. М.: Российская политическая энциклопедия, 2001. С. 141.

⁶ Персональная страница Клиффа Аллума на сайте Бирмингемского университета (на англ. яз.). URL: <https://www.birmingham.ac.uk/research/tsrc/people/cliff-allum.aspx> (дата обращения: 20.09.2021).

⁷ Le Dictionnaire de Notre Temps, mill. 1989, Paris: Hachette, 1988. P. 141.

(Freiwillige), датского и норвежского (frivillig), нидерландского (vrijwilliger) языков также обозначают человека, делающего свой выбор свободно, по собственному желанию. Русскоязычному читателю будут понятны сербскохорватская версия «доброволец» / dobrovoljac и чехословацкий вариант dobrovolník, которые стоит дополнить белорусским «добраахвотнік» (т.е. человек, делающий что-либо охотно, по своему выбору).

В некоторых странах существуют различия в юридическом использовании синонимов и их смысловой трактовке в официальных документах. К примеру, во Франции разделены статусы понятий *bénévole* и *volontaire*. Это привело к тому, что крупнейшая негосударственная некоммерческая волонтерская ассоциация Франции носит название France *Bénévolat*, а аналогичная по масштабам деятельности ассоциация, работающая при поддержке Министерства Европы и иностранных дел Франции, в том числе принимающая иностранных добровольцев, — France *Volontaires*. Более того, в законодательстве Франции слово *volontaire* не используется, так же как в законах Германии, Австрии не встречается слово *volunteer*.

Языковая гармония достигнута в Канаде. Национальная добровольческая ассоциация носит название *Volunteers Bénévoles Canada* и имеет два равноправных вебсайта *volunteers.ca* на английском и *benevoles.ca* на французском языках. То есть на практике эти слова являются абсолютными синонимами. В других европейских языках нет таких проблем: только одно понятие, пришедшее от римлян, используется, например, в португальском (*voluntário*), испанском (*voluntario*), итальянском (*volontario*) и польском (*wolontariusz*) языках. Итак, в настоящее время английское *volunteer* — прочно устоявшийся в обиходе и понятный без перевода международный термин, обозначающий участника добровольческой деятельности.

Христианские истоки добровольчества.

Учреждение национальных обществ Красного Креста

Закрепившись в обществе, термин «волонтерство» постепенно стал использоваться не только в отношении военных. Понимание того, что волонтеры — это не только военные, пришло много веков назад, однако гражданский, созидательный, общечеловеческий характер волонтерской деятельности окончательно приобрела во второй половине XX века во время становления и укрепления институтов гражданского общества благодаря успешной деятельности некоммерческих негосударственных организаций (НКО) и всеобщему распространению ценностей мирного устойчивого развития.

Развитие волонтерства в Европе тесно связано с идеями религиозного гуманизма. Можно предположить, что волонтерство в гуманистическом

аспекте, как бескорыстная помощь ближнему, зародилось вместе с христианским вероучением, призывавшим людей к милосердию (вторая по значимости христианская заповедь: «возлюби ближнего твоего, как самого себя»). И в мирное и в военное время вера воодушевляла паству на бескорыстную помощь социально уязвимым представителям населения. Волонтерство в Европе долго оставалось спонтанным и неформальным, но постепенно приобрело черты организованного движения.

Например, в Великобритании волонтерство имеет богатую историю, прослеживаемую, по крайней мере, со средневековья, когда существовала сильная связь между религией и добровольным служением бедным и больным согражданам. По оценке журналиста газеты «Гардиан» Дэвида Бриндла, в XII и XIII веках в Англии было создано не менее 500 добровольческих госпиталей при церквях⁸. Неудивительно, что в Англии возникла первая в мире волонтерская организация — всемирно известная Юношеская христианская ассоциация (YMCA). Она была основана в Лондоне в 1844 году торговым приказчиком Джорджем Вильямсом вместе с группой единомышленников⁹. Изначально их основной целью было развитие нравственных принципов молодежи. Ужаснувшись от тяжелых условий жизни молодых рабочих в Лондоне, Вильямс собрал группу из таких же торговцев, как он, чтобы создать организацию, в которой молодые мужчины не впадали бы в греховные искушения. Поэтому основатели YMCA, будучи достаточно религиозными, как и все британское общество, стремились претворять христианские принципы в жизнь, развивая здоровые тело, разум и дух. За деятельность ассоциации, которая обрела широкую известность благодаря организации детско-юношеских лагерей и стала примером для многих последователей во всем мире, в 1894 году Джордж Вильямс был удостоен титула сэра, присужденный королевой Викторией. Хотя по своему происхождению и целям YMCA является христианской организацией, в настоящее время она не имеет официальных связей с какой-либо конфессией, правительством или государством. Целями программ YMCA являются укрепление нравственного и физического здоровья людей, объединение их для общественно полезной деятельности, воспитание уважения к общечеловеческим ценностям. YMCA успешно выполняет свою миссию по сей день, насчитывая около 64 млн участников в более чем 120 странах мира.

Вместе с тем XIX век, богатый на военные конфликты, дал импульс развитию массового миротворческого волонтерского движения. В 1863 году

⁸ Brindle D. A history of the volunteer: how active citizenship became the big society, *The Guardian* [website]. Publ. 1 Jun 2015. Available at: <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2015/jun/01/a-history-of-the-volunteer-how-active-citizenship-became-the-big-society> (accessed 20.09.2021).

⁹ YMCA History, *World YMCA* [website]. Available at: <https://www.ymca.int/about-us/ymca-history> (accessed 20.09.2021).

в Европе была учреждена международная гуманитарная организация Международный Комитет Красного Креста (ICRC), плод европейского христианского мировоззрения.

24 июня 1859 года швейцарский бизнесмен и писатель Анри Дюнан в поездке по собственным делам стал свидетелем битвы при Сольферино в Северной Италии между объединенными войсками Франции, Пьемонта и Сардинии с одной стороны и австрийской армией — с другой. Всего за несколько часов число жертв достигло около 40 тысяч (убитых и раненых). Санитарные службы воюющих сторон были бессильны помочь, отсутствовали необходимые медицинские средства. Дюнана потрясли картины кровопролития и невыносимых страданий людей. Он прервал поездку и остался, чтобы предоставить неотложную помощь всем раненым, независимо от их национальности. В местной церкви писатель открыл госпиталь для срочной помощи раненым. Его начинание спонтанно поддержали местные жители; женщины, мужчины, дети помогали чем могли: кто-то приносил воду, кто-то продукты и перевязочные материалы¹⁰.

Возвратившись в Швейцарию, Дюнан взялся за перо, чтобы рассказать миру об этой драме войны. В 1862 году была закончена его книга «Воспоминание о Сольферино». Дюнан издал книгу за собственные средства и разослал ее европейским монархам, политическим деятелям, военным, меценатам и друзьям. Успех оказался мгновенным и превзошел все ожидания. Книга сильно взволновала европейское общество, поскольку многим была неизвестна жестокая реальность войны. Для планирования дальнейшей благотворительной деятельности Дюнан вместе с четырьмя единомышленниками, также гражданами Швейцарии, 17 февраля 1863 года собрал комиссию «Международный комитет помощи раненым». В течение нескольких месяцев комитет вел напряженную деятельность, в результате которой в конце октября 1863 года в Женеве состоялась международная конференция. В ней приняли участие 36 представителей из пятнадцати государств.

По этому случаю организаторами был выбран отличительный знак — красный крест на белом фоне, который представляет собой цветовую инверсию флага Швейцарии. По замыслу его создателей, соучредителей Комитета военного хирурга Луи Аппиа и генерала Анри Дюфура, такой хорошо заметный знак был призван служить для опознавания и защиты добровольцев, оказывающих раненым медицинскую помощь непосредственно на поле боя. В скором времени состоялось его первое применение в военно-полевых условиях. Это случилось во время Второй войны Шлезвига — исторической области Южной Дании, в битве при Диббеле во время наступления прусских войск на

¹⁰ См.: History of the ICRC, *International Committee of the Red Cross* [website]. Publ. 29 Oct. 2016. Available at: <https://www.icrc.org/en/document/history-icrc> (accessed 20.09.2021).

подступах к датскому городу Сеннерборгу в апреле 1864 года. Добровольцы Луи Аппиа и голландский морской капитан Карл ван де Вельде в белых нарукавных повязках с красным крестом, находясь на датской передовой в статусе нейтральных наблюдателей без оружия, оказывали медицинскую помощь как раненым датчанам, так и пленным австрийским и прусским солдатам¹¹.

Большая заслуга Дюнана и его сподвижников заключается в том, что они, в отличие от предшественников, не ограничились отдельными и спонтанными гуманистическими жестами, а выдвинули конкретное предложение — создать во всех европейских странах благотворительные общества по предоставлению медицинской помощи в военное время. При этом уход за ранеными должен осуществляться независимо от их национальности. Это предложение, озвученное на конференции 1863 года, легло в основу учреждения национальных обществ Красного Креста. Кроме защиты раненых, необходимо было предоставить статус нейтралитета невоенным лицам, которые оказались в районе боевых действий. Поэтому Дюнан предложил сформулировать международный принцип помощи гражданским лицам и раненым в разных странах. Это положило начало современному международному гуманитарному праву, первым конкретным официальным воплощением которого стала Первая Женевская Конвенция «Об улучшении участи раненых и больных в действующих армиях». Она была принята 22 августа 1864 года на международной конференции Международного Комитета Красного Креста представителями 12 из 16 присутствующих государств. Инициатива Комитета легла в основу создания национальных обществ Красного Креста. Важно, что эта организация переросла и рамки помощи раненым солдатам, и государственные границы. Комитет объявил своей задачей помощь всем пострадавшим от военных конфликтов, независимо от политических убеждений и подданства, в особенности мирному населению. Отделения общества Красного Креста стали открываться в разных странах, и движение быстро приобрело международных охват.

Примечательно, что Турция выбрала Красный Полумесяц символом местного представительства Красного Креста. А израильская неотложная медицинская служба Маген Давид Адом присоединилась к деятельности Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца с собственным символом для использования на международной арене — Красным Ромбом с вписанной Звездой Давида на белом фоне. В настоящее время национальные общества Красного Креста и Красного Полумесяца — часть Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца, вместе

¹¹ См. на странице англ. Википедии фото нарукавной повязки Луи Аппиа с красным крестом в качестве эмблемы. В подписи указано, что Аппиа носил ее на нескольких полях сражений в 1864 г. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Louis_Appia#/media/File:Armband_of_Louis_Appia-MICR_COL-1988-200-1-P5210063-black.jpg (дата обращения: 20.09.2021).

с Международным Комитетом Красного Креста и Международной Федерацией обществ Красного Креста и Красного Полумесяца¹². В состав Федерации входит 192 национальных общества. С самого начала и до настоящего времени финансирование движения осуществляется за счет вкладов государств — участников Женевской конвенции, благотворительных обществ и пожертвований частных лиц.

Развитие волонтерских движений в 1920-е годы. Международная гражданская служба

В октябре 2016 года в Страсбурге на церемонии открытия Международной конференции VIII сессии Европейского университета волонтерства, просветительской ассоциации из Швейцарии, ее организаторы, профессор Филипп Виаллон, заведующий кафедрой ЮНЕСКО «Журналистская практика и СМИ» Страсбургского университета, и доктор Ойген Балдас из западногерманского Фрайбурга, вице-президент Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE), с гордостью отметили, что волонтерство зародилось в этих краях около века назад усилиями их соотечественников¹³. И они были правы, нисколько не преувеличив роль активистов из Восточной Франции и Западной Германии в деле становления добровольческого движения.

Дело в том, что Лотарингия и Эльзас — соседние исторические области на востоке современной Франции, граничащие с Люксембургом, Германией и Швейцарией. Сейчас они входят в Большой восточный регион Франции, Гранд-Эст, с центром в Страсбурге. Издавна на этой территории проживают представители нескольких европейских народов, говорящие на французском и немецком языках.

Вскоре после ратификации Версальского мирного договора 10 января 1920 года Лотарингия, в основном заселенная французами, и Эльзас, с преимущественно этнически немецким населением, вновь перешли от Германии под власть Франции. Сразу после этих событий в пограничном многокультурном регионе, испытавшем все тяготы военных действий и оккупации, пострадавшем от Верденской мясорубки, самой кровавой и бессмысленной бойни Первой мировой войны, возникло современное международное волонтерское движение. Начало ему положила активная гражданская позиция швейцарского инженера Пьера Серезоля, высокообразованного

¹² Our history and archives. *IFRC* [The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies]. Available at: <https://www.ifrc.org/our-history-and-archives> (accessed 20.09.2021).

¹³ [Страница Международной конференции VIII сессии Европейского университета волонтерства]. *EUU: European University for Volunteering*. Available at: <http://www.euvolunteering.org/index.php?what=msessions&id=201> (accessed 20.09.2021).

и разносторонне развитого человека, сына политика Поля Серезоля — бывшего члена Федерального совета (1870–1875), президента Швейцарской Конфедерации (1873). Разделяя взгляды протестантского христианского движения квакеров, Серезоль проявил себя как активный участник Билтховенской миротворческой конференции в октябре 1919 года, на которую он приехал по приглашению швейцарского реформатского теолога Леонарда Рагаца. В деревне Билтховен в нидерландской провинции Утрехт под эгидой Международного братства примирения (IFOR) собрались около пятидесяти христианских пацифистов из десяти европейских стран. Зверства Первой мировой войны усилили антивоенные настроения в Европе, что привело к объединению борцов за мир — важно было найти новые возможности для послевоенного сотрудничества под крылом международного христианского движения. На встрече в 1919 году Поль Серезоль был избран секретарем IFOR. В том же году первым проектом этой миротворческой организации стала эвакуация сотен голодающих детей из Австрии в Великобританию.

Вдохновившись успехом проведенной миссии, на следующей встрече в Билтховене, в июле 1920 года, Серезоль предложил организовать международные волонтерские трудовые лагеря для восстановления инфраструктуры, разрушенной во время Первой мировой войны. Эта деятельность должна была быть организована по образцу восстановительных работ, которые провели квакеры в Польше и Франции, и стать символом послевоенного примирения между Францией и Германией, которые только что сражались друг против друга. Предложение Серезоля было с восторгом воспринято присутствующими на встрече, в частности одним из немцев, брат которого воевал в Северной Франции, тем самым способствуя разрушению ее территории. Он же, со своей стороны, хотел компенсировать последствия войны и участвовать в восстановлении инфраструктуры страны. Таким образом, Серезоль получил одобрение своей идеи среди христианских пацифистов в Билтховене и приступил к ее немедленному исполнению. Он заручился помощью британского квакера Хьюберта Пэрриса, поскольку у того был опыт организации восстановительных работ в Польше.

Первый волонтерский трудовой лагерь был открыт в середине ноября 1920 года в небольшой деревне Эн-ан-Аргон, в департаменте Мез (*нем.* Маас), которая была разрушена в 1916 году от авиационных бомбардировок и артиллерийских обстрелов в период ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками в битве под Верденом¹⁴. Это место было выбрано специально — в качестве символа примирения между Францией и Германией. В составе группы международных волонтеров были и французы, и немцы.

¹⁴ Esnes near Verdun 1920. The first workcamp of Service Civil International: Archives Documentation, 2010. *SCI International Archives*. Available at: https://archives.sci.ngo/uploads/documents/sciia_archives-documentation_sci-service-esnes-1920.pdf (accessed 20.09.2021).

Они приняли совместное решение: «лучше работать вместе, чем воевать друг против друга». Эти слова стали девизом волонтерского движения того времени.

Таким образом, молодые люди, которые прежде добровольно уходили на войну, теперь по своей воле решили взяться за восстановление разрушенного в боях. Волонтеры строили новые дома для жителей деревни и очищали приусадебные участки от осколков боеприпасов. Денег за свою работу они не получали, но местные жители, которые принимали добровольцев как заинтересованная сторона, обеспечивали их питанием и медицинской помощью. Этот принцип организации труда добровольцев сохранился по сей день.

За зимние месяцы волонтеры построили несколько домов, пока местные власти не стали препятствовать снабжению трудового лагеря строительными материалами. В конечном итоге в середине апреля 1921 года от проекта пришлось отказаться из-за неприязни местных французских властей к присутствию немецких добровольцев. Волонтерскому отряду пришлось покинуть Эн-ан-Аргон. Но вдохновленные проявленным трудовым энтузиазмом Серезоль и его единомышленники основали движение за признание добровольной гражданской службы в качестве альтернативы обязательной службы в армии. Это движение стало известно под именем Международной волонтерской службы за мир (IVSP), переименованное в 1924 году в Международную гражданскую службу (SCI)¹⁵.

Так, 1920 год принято считать официальной датой основания организованного международного волонтерского движения. Именно тогда в мире появилось современное, более широкое понимание слова «волонтер», а волонтерство в измученной войнами Европе стало приобретать массовый характер. С тех пор движение добровольцев постепенно набрало размах.

В последующие годы Серезоль вместе с другими активистами организовал несколько международных волонтерских трудовых лагерей для оказания помощи населению при стихийных бедствиях. В 1924-м в местности Лез-Ормон, Швейцария, добровольцы помогали расчищать завалы после схода лавины. В том же году Серезоль начал продвигать идею волонтерских трудовых лагерей как образец международной гражданской службы для отказников от армейской службы по убеждениям. Таким образом, он участвовал в кампании по введению альтернативной гражданской службы в Швейцарии. В 1928 году в Лихтенштейне силами более чем 700 добровольцев из 28 стран в течение нескольких месяцев была расчищена долина реки Рейн после сильного наводнения, случившегося в 1927 году. Это был самый масштабный добровольческий трудовой лагерь по оказанию помощи при стихийных бедствиях за столетнюю историю Международной гражданской службы.

¹⁵ Our History, *International Voluntary Service*. Available at: <https://sci.ngo/about-us/our-history> (accessed 20.09.2021).

В дальнейшем концепция международных волонтерских трудовых лагерей развивалась и успешно проявила себя в разных областях социальной ответственности и гражданских инициатив. Так, после десятилетнего экономического спада угледобывающей промышленности в Южном Уэльсе (1920–1930) был осуществлен международный проект для поддержки местных жителей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации в условиях продолжительной безработицы. Местом для организации рабочего лагеря был выбран обедневший шахтерский городок Бринмаур, находящийся в эпицентре проблем, но в итоге справившийся с кризисом благодаря добровольческому движению. С 1928 года в нем действовала группа волонтеров — поселившихся в городке приезжих британских квакеров под предводительством активиста Питера Скотта. Они добились определенных успехов в оказании социальной помощи обездоленным местным жителям. Например, волонтеры по всей стране собирали для них одежду секонд-хенд, предоставляли им социальные услуги, организовали детский сад, привлекали безработных к уборке территории, восстановлению и ремонту городских зданий. Волонтерами был создан Общественный дом в качестве центра общественной деятельности, учрежден Общественный совет с целью вовлечь местных жителей в принятие решений по осуществляемым благотворительным проектам. Узнав об этом, швейцарский квакер Жан Инебнит, работающий преподавателем в Университете Лидса, и Пьер Серезоль предложили Скотту идею организации международного трудового лагеря в Бринмауре. Он был сформирован из 74 добровольцев из британских университетов и 41 международных добровольцев из континентальной Европы. В течение трех месяцев волонтеры вместе с примкнувшими к ним безработными построили для местного сообщества бассейн и обустроили общественный парк¹⁶.

Таким образом, деятельность движения SCI — под прежним названием Международной волонтерской службы (IVS) — получила развитие в Великобритании как деятельность миротворческой благотворительной организации, нацеленной на устойчивое развитие местных сообществ путем привлечения добровольцев через международные обмены. В настоящее время организация SCI имеет 33 отделения по всему миру. В ее задачи входит продвижение идей мира, международного взаимопонимания и солидарности, социальной справедливости и защиты окружающей среды. Основная деятельность Международной гражданской службы сосредоточена на организации международных волонтерских проектов, семинаров, коротких, средних и долгосрочных волонтерских программ, образовательных тренингов и международных обменов.

¹⁶ Our History: The First British Project, *International Voluntary Service*. Available at: <https://ivsgb.org/history> (accessed 20.09.2021).

Волонтерские программы во второй половине XX века в Европе и США

В 1960-е годы появились десятки волонтерских программ с миротворческой целью — подружить Восточную и Западную Европы. С 1980-х годов широкое распространение получили экологические волонтерские проекты. В настоящее время различные организации из 50 стран, объединенные Координационным комитетом международных волонтерских организаций при ЮНЕСКО (CCIVS), проводят более 500 международных молодежных трудовых лагерей ежегодно¹⁷. Цель работы каждого волонтерского лагеря — помощь конкретному городу, деревне в осуществлении какого-либо проекта, на реализацию которого у принимающей стороны нет достаточных средств. Особенно популярны они в таких странах, как США, Англия, Германия, Испания, Франция, Финляндия, Швейцария. В волонтерском движении участвуют студенты, преподаватели вузов, люди самых разных профессий, вполне благополучные и респектабельные, но предпочитающие проводить свой отпуск в активном созидании.

Волонтерские лагеря бывают самой разной направленности: экологические (расчистка лесов, полей и рек, посадка деревьев), археологические, реставрационные, ремонтные, сельскохозяйственные (работа на фермах и в полях, помощь в организации фермерских фестивалей), социальные (работа с детьми, уход за больными и инвалидами) и другие. Принцип, по которому работают волонтеры, один: проект должен быть социально значимым, полезным людям.

В ознаменование достижений европейских граждан в области добровольчества и в связи с десятилетием Международного года добровольцев¹⁸ Европейская комиссия объявила 2011 год Европейским годом добровольчества. В следующем году усилиями Международной некоммерческой ассоциации «Европейский молодежный форум» (European Youth Forum) в Брюсселе была принята Европейская хартия о правах и обязанности волонтеров. В ней говорится: более ста миллионов людей в Европе являются волонтерами, трое из десяти европейцев утверждают, что участвуют в работе на добровольных началах, и почти 80% европейских граждан считают, что волонтерская деятельность является важной частью демократической жизни в Европе.

¹⁷ Волонтерское движение в Европе и США. Справка // РИА Новости: [сайт]. Публ. 21.05.2010. URL: <https://ria.ru/20100521/236986923.html> (дата обращения: 20.09.2021).

¹⁸ Резолюция № A/RES/52/17, принятая Генеральной Ассамблеей 20 ноября 1997 г., гласит: «...провозгласить 2001 год Международным годом добровольцев» [Электронный ресурс]. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/52/17> (дата обращения: 20.09.2021).

Поэтому инвестиции в волонтерскую деятельность являются инвестициями в социальную сплоченность общества¹⁹.

Прежде чем говорить о подъеме американского волонтерского движения в 1960-х годах, поясним, как обстояли дела с волонтерством в Соединенных Штатах в первой половине XX века. Волонтерская организация Гражданский корпус охраны природы (Civilian Conservation Corps, CCC) была создана президентом Франклином Рузвельтом для снижения уровня безработицы среди молодежи, сохранения ее потенциала и моральных качеств. Организация представляла собой финансируемую федеральную программу добровольной общественной помощи, которая действовала с 1933 по 1942 год для безработных неженатых парней (вначале в возрасте 18–25 лет, впоследствии — 17–28 лет)²⁰. Организация была важной частью «нового курса» президента Франклина Рузвельта, который предусматривал применение физического труда для сохранения и освоения природных ресурсов на землях, принадлежащих федеральному правительству, правительствам штатов и местным органам власти. Программа была разработана для обеспечения работой молодых людей и помощи их родителям после Великой депрессии в Соединенных Штатах. Максимальное количество участников движения составляло 300 тысяч человек одновременно. За девять лет в работе Корпуса приняли участие три миллиона молодых людей, которым предоставлялось жилье в трудовых лагерях, одежда и питание, а также фиксированная заработная плата в размере 30 долларов в месяц, при этом 25 долларов разрешалось высылать родителям. Деятельность Корпуса поддерживало около 90% населения Америки. Во время Второй мировой войны работа Корпуса была прекращена.

На март 1961 года, когда Джон Кеннеди вскоре после своего избрания на пост президента учредил гуманитарную организацию Корпус мира (Peace Corps), пришелся следующий подъем волонтерского движения Америки. Целью этой гуманитарной организации была отправка гражданских добровольцев в бедствующие страны для оказания помощи населению²¹. Учреждение Корпуса мира в качестве независимого федерального агентства Государственного департамента США было одобрено Конгрессом США 22 сентября 1961 года принятием Закона о Корпусе мира. Эта организация получила поддержку студентов большинства университетов. Успех инициативы

¹⁹ Volunteering Charter: European Charter on the Rights and Responsibilities of Volunteers. European Youth Forum, 2012. Available at: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf (accessed 20.09.2021).

²⁰ Paige J. C. *The Civilian Conservation Corps and the National Park Service, 1933–1942: An Administrative History*. National Park Service, Department of the Interior, 1985. [On-line book] Available at: https://www.nps.gov/parkhistory/online_books/ccc/index.htm (accessed 20.09.2021).

²¹ President Kennedy establishes the Peace Corps, *History* [website]. Available at: <https://www.history.com/this-day-in-history/peace-corps-established> (accessed 20.09.2021).

состоялся благодаря заявлению Кеннеди о том, что участие в Корпусе мира будет рассматриваться как альтернатива службе в армии. Добровольцами могли стать американские граждане, как правило с высшим образованием, которые после трех месяцев обучения работали за границей в течение двух лет с возможностью продления. Агентство достаточно быстро набрало 750 добровольцев для службы в 13 странах. К концу 1963 года семь тысяч добровольцев работали в 44 странах мира.

В октябре 1962 года Корпус мира организовал Международную конференцию рабочих кадров среднего звена в Пуэрто-Рико под председательством вице-президента США Линдона Джонсона. На этой конференции, собравшей делегатов из 43 стран, на примере деятельности Корпуса мира пропагандировалась роль международных добровольцев, помогающих развивающимся странам. Странами-участниками по инициативе принимающей стороны был основан Международный секретариат Корпуса мира (International Peace Corps Secretariat) для поддержки и развития движения международных добровольцев и стимулирования гуманитарной помощи развивающимся странам, который в 1963 году был переименован в Международный секретариат добровольческой службы (International Secretariat for Volunteer Service, ISVS)²². Деятельность международных добровольцев, выполняющих гуманитарные миссии в восемнадцати странах по линии ISVS, финансировалась странами-участниками вплоть до расформирования секретариата в конце марта 1976 года. Таким образом, инициатива президента и правительства США стала важным шагом на пути создания глобальной организации, содействующей продвижению добровольческой деятельности в целях мирного устойчивого развития во всем мире. Впоследствии эта идея была реализована Организацией Объединенных Наций.

Деятельность американского Корпуса мира достигла наибольшего масштаба в 1966 году, когда группа из 15 тысяч добровольцев была направлена в 52 страны. Позже сокращение бюджета привело к снижению числа добровольцев, но Корпус продолжил активно выполнять свою международную гуманитарную миссию в XXI веке. Добровольцы из США направлялись в развивающиеся страны для помощи правительственным структурам, школам, НКО, предпринимателям в сфере образования, развития молодежи, общественного здравоохранения, бизнеса, информационных технологий, сельского хозяйства и окружающей среды. До начала пандемии нового коронавируса около семи тысяч добровольцев Корпуса мира находились на

²² Lough B. J. *The Evolution of International Volunteering*. United Nations Volunteers (UNV) programme Bonn, Germany, 2015. 31 p. Available at: <https://ventao.org/cms/images/EvolutionInternationalVolunteering.pdf> (accessed 20.09.2021).

службе в более чем 60 странах, но были эвакуированы в США. Суммарно с 1961 года более 240 тысяч американцев участвовали в деятельности Корпуса мира в 142 странах²³.

Позднее, в 70-е годы, президент Джимми Картер возродил Гражданский корпус охраны природы. Однако организация не смогла тогда привлечь в свои ряды большое число добровольцев. В следующее десятилетие волонтерское движение, не поддержанное президентом Рональдом Рейганом, совсем сошло на нет. Ряды движения насчитывали всего восемь тысяч человек. Начиная с 1993 года — благодаря президенту Биллу Клинтону — волонтерство снова стало популярным среди американцев. Он стимулировал участие молодежи, призывая общество поощрять ее добровольческую деятельность и до учебы в вузах, и после их окончания.

В настоящее время волонтерство в Америке охватывает все слои общества. Для американского менталитета идея добровольной помощи окружающим и участие в волонтерском движении — показатель добропорядочности и лучших личностных качеств человека. Волонтерами являются 24% взрослого населения США, что составляет около 63 млн человек²⁴. Множество волонтерских программ и организаций работают в школах, муниципалитетах, клубах, ассоциациях и религиозных организациях. Ежедневно граждане США посвящают благотворительности три-четыре часа своего времени. Около 80% благотворительных организаций существуют благодаря работе волонтеров. Благотворительность и волонтерство стали традицией и хорошим тоном для американцев. Быть волонтером в США престижно. Любая безвозмездная помощь считается волонтерской. Упоминание в резюме о добровольном участии в помощи обществу увеличивает шансы кандидата найти в США оплачиваемую работу.

В Америке популярно семейное волонтерство. Участие в различных добровольческих программах отнимает немало времени, и люди меньше уделяют внимания собственным семьям, поэтому «семейные подряды» приобрели большую популярность. В этом случае появляется возможность не только поучаствовать в благотворительности, но и побыть со своей семьей. Кроме того, пример родителей помогает детям на практике почувствовать значимость волонтерства. В 80% случаев, если родители являются добровольцами, их дети тоже станут волонтерами, когда вырастут. В остальных семьях только 25% детей в будущем займутся благотворительностью и волонтерством²⁵.

²³ Peace Corps. *Wikipedia* [website]. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Peace_Corps (accessed 20.09.2021).

²⁴ Stebbins S. States Volunteering the Most, *Yahoo!news* [website]. Publ. 27 Feb. 2017. Available at: <https://www.yahoo.com/news/states-volunteering-most-172959535.html> (accessed 20.09.2021).

²⁵ См.: Волонтерство в США // Волонтерский центр НИУ МГСУ: [страница Вконтакте]. Публ. 15.05.2018. URL: <https://vk.com/@volontermgsu-volonterstvo-v-ssha> (дата обращения: 20.09.2021).

Добровольчество как мировоззрение современного общества

Сегодня волонтерские организации и неформальные группы добровольцев осуществляют общественно полезную деятельность практически во всех странах мира. Так, во Франции 19% взрослого населения хотя бы раз в жизни участвовали в волонтерских акциях. Из них 60% регулярно участвуют в добровольческой деятельности, отдавая ей более 20 часов в месяц. При этом 46% из них считают, что они стали волонтерами, потому что они чувствуют в себе большое желание помогать другим. В Японии 26% жителей имеют опыт волонтерства. Из них 48% уверены, что добровольческий труд полезен для личностного роста и для общества в целом. В Ирландии около 33% населения считаются волонтерами. Суммарное количество времени, отданное ее гражданами на волонтерскую работу, достигает порядка ста тысяч часов в год. 72% населения страны считает, что волонтеры делают нечто особенное, что никогда не может быть сделано руками оплачиваемых сотрудников. Среди европейских стран наибольшие показатели доли добровольцев среди взрослого населения наблюдаются в Великобритании, Нидерландах и скандинавских странах.

Жители Германии, самой большой по численности населения страны Западной Европы, считают волонтерство уникальной возможностью для получения жизненного знания и опыта. Каждый третий немец, 34% взрослого населения ФРГ, занимается волонтерством регулярно, посвящая себя работе в добровольческих ассоциациях, проектах и группах взаимопомощи более 15 часов в месяц. В стране насчитывается большое число некоммерческих организаций — около 70 тысяч. На добровольных началах в них занято свыше двух миллионов человек. Три четверти всех потенциальных волонтеров — женщины, около 15% — пенсионеры. Работающие составляют менее 20%, а школьники и студенты — чуть больше 5%. Более половины добровольцев — безработные. Одним из мотивов добровольцев является поиск новых возможностей для дальнейшего трудоустройства, переориентация на рынке труда.

В разных странах поддержка добровольческой деятельности со стороны государства и общества закреплена на законодательном уровне. Например, в Германии широко распространена практика Добровольного социального года (Freiwilliges Soziales Jahr, FSJ). Это социальная добровольная служба для подростков и молодых людей, не достигших 27-летнего возраста, которые завершили обязательное школьное образование. Приобретенный ими опыт волонтерской деятельности учитывается в дальнейшем при приеме на работу. Правовая база этой практики регулируется в Германии с 2008 года Законом о молодежной волонтерской службе²⁶. В соседней Австрии аналогичная

²⁶ Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz [website]. Available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/jfdg/index.html> (accessed 20.09.2021).

инициатива осуществляется некоммерческой Ассоциацией продвижения добровольных социальных услуг из города Линца. В обеих странах в годичной волонтерской программе также участвует иностранная молодежь.

Германия имеет хорошо развитую сеть волонтерских центров. Они существуют практически в каждом городе, имея поддержку муниципалитетов и местных жителей. Центры призваны объединять организации и волонтеров, гармонизировать отношения между ними. Некоторые известны не только у себя в стране, но и за рубежом. Так, в 2018 году Добровольческий центр города Аугсбурга, среднего по численности населения города Баварии, стал по итогам конкурсного отбора организатором 25-й Всемирной конференции добровольцев Международной ассоциации добровольческих усилий (International Association for Volunteer Effort, IAVE).

Всемирная конференция добровольцев — это самое масштабное событие в мире добровольчества, биеннале, проводимая ассоциацией с 1970 года. Участниками мероприятия становятся тысячи делегатов со всего мира — представителей волонтерского движения²⁷. В разные годы Всемирная конференция добровольцев проводилась в Аргентине, Великобритании, Испании, Индии, Сингапуре, Франции, ЮАР, Японии, Австралии, Панаме, Республике Корея, Нидерландах, Канаде, Мексике и др. Конференция традиционно включает в свою программу Международный молодежный симпозиум. Международный молодежный симпозиум в частности и Всемирная конференция в целом создают беспрецедентные возможности для взаимного обучения и обмена опытом участников, общения с известными международными экспертами и тренерами, а также с лидерами международного добровольческого сообщества, представителями государственного, корпоративного, некоммерческого секторов и академических кругов.

Ассоциация IAVE была создана в 1970 году международной группой женщин-энтузиастов с целью продвижения идеи добровольчества и международного обмена как способа укрепления доверия и сотрудничества между людьми. Ассоциация IAVE — это неполитическая неправительственная членская организация, зарегистрированная в Вашингтоне, округ Колумбия, США. Ее деятельность направлена исключительно на поддержку и укрепление движения добровольцев по всему миру. Ассоциация IAVE имеет широкую сеть своих представительств, членами которой являются организации и частные лица, продвигающие и поддерживающие добровольчество в 70 странах мира. IAVE имеет специальный консультативный статус в ООН (Комитет ECOSOC), общий статус в Отделе общественной информации ООН и является членом Конфедерации неправительственных организаций при ООН.

²⁷ The 25th IAVE World Volunteer Conference [website]. Available at: <https://www.iave.org/wvc2018> (accessed 20.09.2021).

Проведение ассоциацией IAVE деловых международных мероприятий, основным из которых является Всемирная конференция добровольцев, — основной способ продвижения идей и ценностей добровольчества по всему миру. Одна из важных заслуг ассоциации IAVE заключается в том, что 14 сентября 1990 года в Париже на XI Всемирной конференции была впервые обнародована Всеобщая декларация о добровольчестве, в которой были обозначены смысл и цели, основные принципы движения²⁸. Документ, ставший основой для дальнейших пропагандистских усилий IAVE и многих других организаций, был отредактирован и провозглашен в январе 2001 года на XVI Всемирной конференции добровольцев в Амстердаме в ознаменование наступившего Международного года добровольцев.

Декларация признает право каждого человека: женщины, мужчины, ребенка — на открытое, свободное и добровольное служение обществу, независимо от своих культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола, физического, социального и материального положения. Все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или своим сообществам посредством индивидуальных или коллективных действий, не ожидая финансового вознаграждения.

Добровольчество в приоритете ООН

На примере ассоциации IAVE, отметившей недавно 50-летний юбилей, становится понятно, что в конце XX — начале XXI века сильно укрепили свои позиции и получили всеобщее признание крупные международные организации, развивающие и пропагандирующие волонтерское движение по всему миру без границ. Одним из лидеров в межгосударственном масштабе является организация Добровольцев ООН. Инициатива ее создания была предложена иранским шахом Мохаммедом Реза Пехлеви в 1968 году на конференции в Гарвардском университете. В 1970 году Генеральной Ассамблеей ООН была учреждена Программа добровольцев ООН (ДООН) — United Nations Volunteers (UNV) в статусе самостоятельного агентства в системе ООН. ДООН занимается поддержкой устойчивого глобального развития на планете путем продвижения идей добровольчества и мобилизации добровольцев для решения конкретных практических задач.

Придавая большое значение добровольческой деятельности, Генеральная Ассамблея ООН в 1985 году, на 40-й сессии, в специальной резолюции учредила 5 декабря как Международный день добровольцев во имя экономического

²⁸ The Universal Declaration on Volunteering. Available at: <https://www.iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2015/10/universal-declaration-on-volunteering.pdf> (accessed 20.09.2021).

и социального развития²⁹. В ООН призвали правительства всех стран ежегодно отмечать этот день, а также на постоянной основе осуществлять меры для побуждения людей во всех сферах деятельности предлагать свои услуги в качестве добровольцев. С тех пор в своих ежегодных посланиях по случаю Международного дня добровольцев Генеральный секретарь ООН высоко оценивает роль и значение волонтеров независимо от того, какой конкретно деятельностью они занимаются. Кроме того, для более широкого признания и продвижения ценностей волонтерства Генеральной Ассамблеи ООН 2001 год был объявлен Международным годом добровольца.

Основная деятельность ДООН заключается в организации и поддержке деятельности волонтеров, работающих на благо мира и международного развития в программах ООН по всему миру. Волонтеры по заданию ДООН осуществляют свою деятельность главным образом в развивающихся и беднейших странах — участницах ООН. Добровольцы ООН помогают 53 агентствам и организациям из системы ООН в их работе с беженцами, ВИЧ-инфицированными, беспризорными детьми, инвалидами; в области детского и взрослого образования, здравоохранения, городского развития, выборного права и защиты прав избирателей, гендерного равенства и прав женщин и т. д. Деятельность ДООН осуществляется через административную и финансовую поддержку Программы развития ООН (ПРООН) — United Nations Development Program (UNDP). Контроль ее деятельности осуществляет Исполнительный совет ПРООН. Чтобы стать добровольцем ООН, потенциальным кандидатам до 25 лет с высшим и средним профессиональным образованием нужно пройти квалификационный отбор. Им следует владеть одним из трех официальных языков ООН (английским, французским или испанским), обладать специальными знаниями и опытом. В середине 2021 года свои миссии исполняли 8576 добровольцев ООН из 158 стран мира. Из их числа 3660 были направлены в другие страны как международные добровольцы ООН — главным образом в развивающиеся страны Африки (51%), Азиатско-Тихоокеанского региона (16%), Центральной и Латинской Америки (15%). Остальные 4922 человека осуществляли свою деятельность под эгидой ООН, не покидая своих стран как национальные добровольцы ООН. Средний возраст добровольцев ООН — 35 лет, 52% из них — женщины³⁰.

Просветительская деятельность Программы добровольцев ООН подкреплена результатами ее системной научно-исследовательской работы в области

²⁹ См.: Резолюция № A/RES/40/212: принята на 40-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, 1985 // Резолюции, принятые по докладом Второго комитета [Электронный ресурс]. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/40/212> (дата обращения: 20.09.2021).

³⁰ См. эти данные на персональной странице Т. Н. Курбанова, исполнительного координатора Программы добровольцев ООН, в Twitter. URL: <https://twitter.com/ToilyKurbanov/status/1405142915123494912/photo/1> (дата обращения: 20.09.2021).

добровольчества и волонтерства. В сотрудничестве с Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ и другими университетами, Международной организацией труда, некоммерческими организациями ООН провела научные исследования и подготовила на основе результатов аналитические обзоры, которые вышли в серии флагманских публикаций ООН в виде отчетов о состоянии добровольчества в мире (State of the World's Volunteerism Report, 2011–2018). В последнем опубликованном отчете «Связующая нить — добровольчество и устойчивость сообществ» сообщается, что ежегодно один миллиард человек безвозмездно помогают нуждающимся людям в своих местных сообществах или добровольно вносят свой вклад в дело, которое им небезразлично. Волонтерством занимаются люди всех возрастов, от детей до «серебряных» добровольцев³¹.

По мнению ООН, назрела необходимость переосмысления волонтерства и его роли в достижении целей устойчивого развития. В этой связи особого внимания заслуживает инициатива ООН по интеграции добровольчества в Повестку дня до 2030 года (Agenda 2030)³². По итогам Глобального технического совещания по вопросам волонтерской деятельности, которое прошло в июле 2020 года в рамках Политического форума высокого уровня по устойчивому развитию (High-Level Political Forum — орган и дискуссионная платформа ООН), был принят План действий по интеграции добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года (Plan of Action).

Согласно Сводному докладу о работе по Плану действий в регионе Европейской экономической комиссии ООН³³ добровольчество понимается как широкий круг деятельности, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности, причем денежное вознаграждение не является главным мотивом³⁴. Официальное добровольчество, как правило, привлекает добровольцев, которые берут на себя обязательство оказывать помощь регулярно и уделяют свое время организации гражданского общества, правительственной структуре или предприятию частного сектора. Неформальное добровольчество существует за пределами организованных структур и может

³¹ Связующая нить: Добровольчество и устойчивость сообществ. Отчет о состоянии добровольчества в мире за 2018 год [Электронный ресурс] / Аманда Хози Мукваши (рук. группы); Бенджамин Лаф, Мэгги Кэрролл и др. [Б. м.]: Добровольцы ООН. [2019]. 144 с. URL: https://www.unv.org/sites/default/files/51692_UNV_SWVR_2018_Russian_WEB_20-11.pdf (дата обращения: 20.09.2021).

³² Дэвис К. Глобальный обобщающий доклад: План действий по интеграции добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года. Лондон: Strategic Agenda, 2020. 102 с. [Электронный ресурс]. URL: https://dobro.press/wp-content/uploads/2020/08/Global-Synthesis-Report_RU_pdf_final.pdf (дата обращения: 20.09.2021).

³³ Сводный доклад о работе по плану действий «Интеграция добровольчества в Повестку дня на период до 2030 года» в регионе Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. URL: https://www.unv.org/sites/default/files/POA_UNECE_Synthesis%20Report_2019_RU.pdf (дата обращения: 20.09.2021).

³⁴ См. Рекомендации о поддержке добровольчества Резолюции № A/RES/56/58, принятой на 56-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН: 56/38. Recommendations on support for volunteering. *Resolution adopted by the General Assembly, Fifty-sixth session, 10 January 2002.* Available at: <https://undocs.org/en/A/RES/56/38> (accessed 20.09.2021).

принимать разные формы, включая как деятельность на местном уровне, так и крупномасштабную мобилизацию граждан, например, для борьбы с последствиями гуманитарных бедствий³⁵.

Цель принятия Плана действий — помочь правительствам, учреждениям ООН, организациям гражданского общества, организациям, привлекающих добровольцев, научным кругам и частному сектору экономики объединить свои усилия, чтобы ускорить включение добровольчества в достижение Целей устойчивого развития через повышение вовлеченности добровольцев в реализацию Повестки дня до 2030 года; интеграцию и широкое применение добровольчества в национальных стратегиях и политике; более качественную оценку вклада добровольцев.

Добровольцы ООН призывают мировое сообщество перестроить глобальную архитектуру волонтерства для достижения максимальной эффективности: «Сегодня все, кто поддерживает волонтеров, имеют возможность пересмотреть свои методы работы, чтобы поставить добровольчество в центр реализации Повестки дня до 2030 года на всех уровнях. В нынешнем десятилетии добровольная деятельность во всем мире должна оказаться в центре глобальных усилий по достижению общего будущего человечества и всей планеты».

Контрольные вопросы

1. В чем состоят различия между волонтерами и добровольцами?
2. Когда и где зародилось современное международное волонтерское движение?
3. В каких странах население больше всех вовлечено в волонтерство?
4. Сколько волонтеров в настоящее время насчитывается в мире?
5. Где можно получить информацию о добровольчестве?

Практическое задание

Используя сеть Интернет, познакомьтесь с одной или несколькими зарубежными организациями из списка организаций, приведенного в приложении к данной главе. Определите, как они привлекают добровольцев в своей деятельности, какие события или мероприятия запланированы ими в ближайшее время, чем они интересны и уникальны. Есть ли возможность у россиян в них участвовать?

³⁵ Отчет о состоянии добровольчества в мире. Преобразование государственного управления [Электронный ресурс] / Аманда Хози Мукваши (рук. группы); Тина Уоллес, Субхра Бхаттачарджи, Мэй Чао и др. [Б. м.]: Добровольцы ООН, 2015. 20 с. URL: https://www.unv.org/sites/default/files/SWVR_Summary_RUSSIAN_v3_2015.pdf (дата обращения: 20.09.2021).

Рекомендованная литература

1. The Universal Declaration on Volunteering.— Available at: <https://www.iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2015/10/universal-delcaration-on-volunteering.pdf> (accessed 20.09.2021).
2. Volunteering Charter: European Charter on the Rights and Responsibilities of Volunteers.— European Youth Forum, 2012.— ISSN: 2032–9938.— Available at: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf (accessed 20.09.2021).
3. Связующая нить: Добровольчество и устойчивость сообществ: Отчет о состоянии добровольчества в мире за 2018 год [Электронный ресурс] / Аманда Хози Мукваши (рук. группы); Бенджамин Лаф, Мэгги Кэрролл, Том Баннистер, Катрина Борромео.— [Б. м.]: Добровольцы ООН, [2019].— 144 с.— URL: https://www.unv.org/sites/default/files/51692_UNV_SWVR_2018_Russian_WEB_20–11.pdf (дата обращения: 20.09.2021).

Приложение

Организации, развивающие волонтерское движение

Аббревиатура	Полное оригинальное наименование	Русскоязычное название	Веб-сайт организации
Alliance	Alliance of European Voluntary Service Organisations	Союз европейских организаций добровольной службы	alliance-network.eu
BVF	Beijing Volunteer Service Federation	Пекинская федерация волонтерской службы	bv2008.cn
CCIVS	Coordinating Committee for International Voluntary Service	Координационный комитет международных волонтерских организаций	ccivs.org
CEV	Centre for European Volunteering	Европейский волонтерский центр	europeanvolunteercentre.org
ESC	European Solidarity Corps	Европейский корпус солидарности	eusolidaritycorps.org.uk
EUV	Association for the European University for Volunteering	Ассоциация «Европейский университет волонтерства»	www.euvolunteering.net
EVS	European Voluntary Service	Европейская волонтерская служба	europeanvoluntaryservice.org
GDD	Good Deeds Day	Всемирный день добрых дел	good-deeds-day.org
IAVE	International Association for Volunteering Effort	Международная ассоциация добровольческих усилий	iave.org

Организации, развивающие волонтерское движение (продолжение)

Аббревиатура	Полное оригинальное наименование	Русскоязычное название	Веб-сайт организации
ICRC	International Committee of the Red Cross	Международный комитет Красного Креста	icrc.org
ICV	International Conference Volunteers	Международные волонтеры конференций	icvolunteers.org
ICYE	International Cultural Youth Exchange	Международный культурный молодежный обмен	icye.org
IFOR	International Fellowship of Reconciliation	Международное братство примирения	ifor.org
IFRC	International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies	Международная федерация обществ Красного Креста и Красного Полумесяца	redcross.int
IOV	International Organization for Volunteerism	Международная организация волонтерства	iovl.org
IVS	International Voluntary Service	Международная добровольная служба	ivsgb.org
IVSP	International Voluntary Service for Peace	Международная волонтерская служба за мир	sci.ngo
NYLC	National Youth Leadership Council	Национальный совет по молодежному лидерству	nylc.org
PC	Peace Corps	Корпус Мира	peacecorps.gov
SCI	Service Civil International	Международная гражданская служба	sci.ngo
UNDP	United Nations Development Program	Программа развития ООН	undp.org
UNV	United Nations Volunteers	Программа добровольцев ООН	unv.org

Организации, развивающие волонтерское движение (окончание)

Аббревиатура	Полное оригинальное наименование	Русскоязычное название	Веб-сайт организации
VSO	Voluntary Service Overseas	Волонтерская служба за границей	vsointernational.org
WHV	World Heritage Volunteers	Добровольцы всемирного наследия	whc.unesco.org/whvolunteers
YAP	Youth Action for Peace	Молодежь в действии за мир	yap.it
YEU	Youth for Exchange and Understanding International	Молодежь за обмены и взаимопонимание	yeu-international.org
YMCA	Young Men's Christian Association	Юношеская христианская ассоциация	ymca.int

4

Государственная политика в сфере содействия развитию добровольчества (волонтерства) в России

А. В. Ивоева, А. П. Метелев

В данной главе волонтерство рассматривается как объект государственной политики. Раскрываются стратегические направления и содержание государственной политики в области содействия развитию добровольчества (волонтерства). Особое внимание сосредоточено на системном и долгосрочном подходе к развитию добровольчества, отраженном в Федеральном законе от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», Концепции содействия развитию добровольчества в Российской Федерации до 2025 года, Плана мероприятий по реализации Концепции и др.

Представлен обзор мероприятий по формированию инфраструктуры добровольчества и распространению инновационных волонтерских практик социальной деятельности. Обсуждается потенциал волонтерского движения в содействии достижению целей национального развития.

Основные нормативные правовые акты в области добровольчества (волонтерства)

Поддержка добровольческих инициатив выступает одним из государственных приоритетов в нашей стране. Причиной этого послужил рост численности волонтеров в России в течение последнего десятилетия и включение волонтеров в устранение разнообразных ресурсных дефицитов, тормозящих прорывное развитие отечественных социально-экономических сфер и отраслей. Согласно результатам исследования потенциала развития волонтерства в России, проведенного фондом «Общественное мнение» по инициативе ФГБУ «Роспатриотцентр» и Ассоциации волонтерских центров в 2019 году, волонтерами считают себя 14% россиян. При этом, по данным опросов в 2013 году, свою вовлеченность в добровольческую деятельность подтверждало только 3% граждан

Российской Федерации¹. Мы видим, что численность волонтеров выросла за эти годы более чем в пять раз. Вместе с тем вклад волонтеров и добровольческих организаций в повышение качества жизни населения, решение вопросов местного значения, оказание помощи и поддержки нуждающимся категориям граждан, животным, культурным и природным объектам настолько возрос, что уже не подвергается сомнению.

Участие населения страны в добровольческой деятельности, сознательное проявление ими гражданской активности в преодолении различного рода вызовов было и остается одним из значимых факторов в развитии российского общества. Степень вовлеченности жителей в волонтерские практики зависит от многих факторов, не последними из которых являются социально-экономическое положение населения и общественных институтов в целом, а также деятельность органов власти как на федеральном, региональном уровне, так и на уровне местного самоуправления.

Государственное регулирование добровольческой деятельности осуществляется путем принятия отдельных нормативных правовых документов, регламентирующих порядок работы социально ориентированных некоммерческих организаций и определяющих ключевые направления волонтерского труда, меры поддержки, предоставляемые как самим добровольцам, так и волонтерскими организациям (подробнее об этом см. в главе 5).

Добровольчество (волонтерство) в Российской Федерации развивается в рамках следующих нормативных правовых актов:

- Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»;
- Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года и плана по ее реализации;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный проект «Социальная активность» национального проекта «Образование» (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 7 декабря 2018 года № 3);

¹ См.: Исследование потенциала развития добровольчества в Российской Федерации: аналитический отчет / Институт фонда «Общественное мнение» (ООО «инФОМ»). М., 2019. С. 23. URL: https://dobro.press/wp-content/uploads/2020/06/Analiticheskiy-otchet_potentsial-razvitiya-v-RF.pdf (дата обращения: 27.07.2021).

- Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями».

В данных правовых документах закреплены общегосударственные подходы к регулированию волонтерской деятельности на федеральном уровне, а также основные направления деятельности добровольческого сообщества и принципы его взаимодействия с органами власти различного уровня. Так, в соответствии с основными положениями Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года в качестве основных задач, стоящих перед государством в решении вопросов, связанных с развитием добровольчества (волонтерства), выступают:

- создание условий, обеспечивающих востребованность участия добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров) в решении социальных задач, а также повышение признания добровольчества (волонтерства) в обществе;
- поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций;
- развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности;
- расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства), включая взаимодействие добровольческих (волонтерских) организаций с другими организациями некоммерческого сектора, бизнесом, органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, средствами массовой информации, международными, религиозными и другими заинтересованными организациями².

² См.: Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/552050511> (дата обращения: 27.07.2021).

Рассмотрим подробнее, каким образом данные задачи решаются на федеральном, региональном и муниципальных уровнях государственного управления.

Популяризация добровольческой деятельности и признание заслуг волонтеров

Повышение статуса волонтера, престижности участия граждан в добровольческой деятельности, а также информированности населения о возможностях осуществления общественно полезного дела реализуется путем включения тематики волонтерства в новостную повестку федеральных, региональных и муниципальных средств массовой информации и коммуникации, реализации отдельных государственных проектов, программ, проведения грантовых конкурсов и форумов (слетов).

В качестве одного из ключевых инструментов, позволяющих популяризовать добровольческую деятельность, выступает Единая информационная система в сфере добровольчества (волонтерства) — портал dobro.ru, созданный в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 августа 2019 года № 1067 «О единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства)».

Данный портал объединяет более двух миллионов неравнодушных граждан, готовых помогать в работе СОНКО, органов государственной и муниципальной власти, бюджетных учреждений в рамках основных добровольческих направлений. Функционал портала позволяет организаторам добровольческой деятельности размещать волонтерские вакансии, публиковать информацию о прошедших мероприятиях. Также на портале размещается информация о реализуемых волонтерами и добровольческими объединениями проектах, включая сведения об уже достигнутых результатах. Сейчас портал — самая крупная и многофункциональная платформа в сфере добровольчества в России и на пространстве СНГ.

Не менее значимым инструментом популяризации добровольческой деятельности и признания заслуг волонтеров выступает проведение конкурсных мероприятий среди участников добровольческой деятельности, имеющих особые достижения в области волонтерства, которые могут проводиться как среди физических, так и юридических лиц. Различаются и меры поощрения за победу в конкурсе. В ряде случаев вручаются нематериальные меры поощрения, среди них: грамоты, благодарственные письма, памятные медали, наградные знаки — либо предоставляются возможности проработать с наставником свою социально значимую инициативу, стать участником стажировки в органах государственной или муниципальной власти. В качестве

материальной меры поддержки органами государственной власти по итогам таких конкурсов распределяются гранты на реализацию добровольческих проектов, а также вручаются премии за уже реализованные проекты. Самым крупным отечественным конкурсом в сфере добровольчества является Всероссийский конкурс лучших волонтерских инициатив «Доброволец России», победители которого в 2020 году получили финансовую поддержку на реализацию собственного проекта до 2 млн рублей. За 11 лет проведения всероссийского конкурса общий грантовый фонд составил 196 млн рублей и был распределен между 484 призерами. В дальнейшем данная практика государственной поддержки расширит свой масштаб и трансформируется в Международную премию We are together.

В качестве примера поощрения граждан со стороны государства за участие в добровольческой деятельности можно привести вручение 20 000 медалей Президента Российской Федерации «За бескорыстный вклад в организацию Общероссийской акции взаимопомощи #МыВместе». Подобные награды вручаются и на региональном уровне. Так, например, в Ульяновской области учрежден почетный знак губернатора «За вклад в развитие добровольческой деятельности имени Светланы Анурьевой», в Самарской области — почетный знак губернатора «За заслуги в развитии добровольчества», в Санкт-Петербурге в 2018 году правительством введена региональная награда — знак отличия «За вклад в развитие добровольческой деятельности в Санкт-Петербурге».

Мерами государственной поддержки в сфере добровольчества, направленными на популяризацию волонтерского труда, выступают публикации интервью с волонтерами в федеральных СМИ, приглашение их для участия в телепередачах, ток-шоу на федеральных телеканалах, съемка фильмов о добровольцах. К примеру, в России вышли фильмы «#ЯВолонтер. Истории неравнодушных» и «Волонтеры будущего»³, аудитория которых превысила 12,5 млн человек.

Практически во всех регионах страны на официальных страницах органов власти создаются профильные разделы о деятельности добровольческих сообществ и СОНКО, на которых публикуется информация о реализуемых проектах и программах волонтеров, предоставляемых мерах поддержки, имеющихся достижениях и заслугах. Отдельные проекты, направленные на популяризацию добровольческой деятельности, реализуются подведомственными государственными учреждениями. Так, например, в Калининградской области региональным ресурсным центром добровольчества еженедельно выпускается «Добродайджест», в котором рассказывается о прошедших и предстоящих мероприятиях, реализуемых проектах и победах волонтеров.

³ См. фильмы на сайте #ЯВОЛОНТЕР. URL: <http://ivolunteer.ru> (дата обращения: 27.07.2021).

Кроме того, информация о волонтерах, имеющих особые достижения в волонтерской деятельности, размещается на рекламных конструкциях, билбордах, мультимедийных панелях на улицах городов, в транспорте и др. Такая политика позволяет позиционировать добровольческую деятельность с точки зрения ее социальной одобряемости и повышать популярность волонтерских практик. Например, в Санкт-Петербурге рядом с одной из достопримечательностей прошла мобильная фотовыставка, рассказывающая о волонтерах акции *#МыВместе*. Героями экспозиции стали 27 добровольцев и партнеров движения.

Произошедшие события в 2020 году, связанные с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 на территории Российской Федерации, позволили обратить дополнительное внимание средств массовой информации на деятельность волонтеров, их вклад в решение общенациональных проблем. В частности, работу волонтеров в рамках Всероссийской акции взаимопомощи *#МыВместе* освещали на всех крупнейших федеральных телеканалах страны, включая как отдельные новостные сюжеты о том, как добровольцы помогают в борьбе с пандемией, так и прямые линии президента Российской Федерации, которые транслировались в прямом эфире 30 апреля, 23 июня 2020 года и 4 марта 2021 года. Отдельная онлайн-встреча В. В. Путина с финалистами конкурса «Доброволец России» состоялась 5 декабря 2020 года.

В своей совокупности предпринимаемые меры популяризации добровольческой деятельности позволили к настоящему времени изменить в сознании граждан страны отношение к волонтерскому труду, а также значимости проявления личной социальной активности для создания комфортных условий проживания себя и своих близких.

Поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций

Второе направление в реализуемой государственной политике по поддержке и развитию добровольчества в России — это содействие в создании и развитии волонтерских центров и объединений. Создавая данные центры, важно обеспечить равномерное их распределение на территории страны, а также учитывать интересы граждан в участии в конкретных направлениях добровольческой деятельности, географическое и социально-экономическое положение региона, национальные и религиозные особенности народа, проживающего в каждом конкретном субъекте Российской Федерации, а также другие факторы, которые прямо или косвенно влияют на социальную активность граждан, их желание включаться в волонтерские проекты и мероприятия.

Создаваемые добровольческие организации выступают в качестве точек притяжения для граждан, желающих помочь в решении социальных проблем и выполнении общественно значимых задач. Выстраиваемая ими работа позволяет сделать труд добровольцев более заметным и весомым, а также отойти от стихийного участия в добровольческой деятельности к плановой реализации социальных проектов, в которых в качестве основных участников выступают подготовленные и квалифицированные волонтеры.

В качестве мер поддержки действующих добровольческих организаций и создания условий для открытия новых выделяется ресурсная, организационно-правовая и финансово-экономическая помощь, методическое сопровождение, информационная поддержка, консультирование и предоставление образовательных услуг. Рассмотрим более подробно каждый из элементов и то, каким образом можно получить необходимую поддержку в работе добровольческой организации.

Ресурсная поддержка. Органы государственной власти могут предоставлять участникам добровольческой деятельности ресурсы для осуществления добровольческой деятельности на временной либо долгосрочной / постоянной основе. В качестве ресурсов, передаваемых добровольческой организации в постоянное пользование, выступают элементы материально-технического обеспечения (мебель, компьютерная техника, специализированное оборудование, транспортные средства и др.), к временно выделяемым ресурсам относятся звуковое, световое оборудование, помещения и прочие объекты и ценности, которые выдаются органами власти и подведомственными им организациями для проведения конкретных мероприятий или реализации отдельных краткосрочных проектов.

Одним из наиболее значимых видов ресурсной поддержки добровольцев выступает предоставление помещений, которое может выражаться в следующих формах:

- передача зданий, помещений в безвозмездное пользование некоммерческим организациям;
- передача зданий, помещений в краткосрочную (до одного года) или долгосрочную аренду по льготным ставкам арендной платы;
- предоставление СОНКО безвозмездно или на льготных условиях помещений для проведения отдельных мероприятий;
- предоставление некоммерческим организациям возможностей для работы на базе государственных и муниципальных учреждений соответствующего профиля;
- создание специализированных государственных и муниципальных учреждений, предоставляющих некоммерческим организациям безвозмездно

или на льготных условиях помещения для проведения отдельных мероприятий или регулярного ведения деятельности⁴.

В зависимости от того, кто является собственником выбранного помещения и на каких условиях претендует на его получение организатор волонтерской деятельности, ему следует обращаться в органы управления государственным или муниципальным имуществом либо в отраслевые органы государственной власти и местного самоуправления. Помощь в этом процессе окажут общие правовые рамки использования помещений добровольцами и добровольческими организациями, которые должны быть определены и опубликованы в российских регионах в соответствии со Стандартом поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации.

Предоставление ресурсной поддержки добровольческим организациям может осуществляться органами государственной власти как напрямую, так и через создаваемые ресурсные центры добровольчества. Как отмечается в методических рекомендациях по созданию Модели регионального ресурсного центра добровольчества, разработанных Ассоциацией волонтерских центров, данные центры открываются в регионах при поддержке органов государственной и муниципальной власти и чаще всего финансируются за счет бюджетных средств.

Ресурсный центр добровольчества выполняет полный комплекс функций по развитию волонтерства в субъекте Российской Федерации и является координационно-методическим центром, который привлекает ресурсы из различных источников для поддержки добровольцев, добровольческих организаций и их проектов, осуществляет информирование, вовлечение, обучение, сопровождение действующих и потенциальных добровольцев, обеспечивает их взаимодействие с нуждающимися в добровольческих услугах организациями и сообществами в соответствии с задачами по социально-экономическому развитию регионального и федерального уровня⁵.

Стоит отметить, что ресурсные центры добровольчества выступают связующим звеном между государством и волонтерскими организациями региона. Их роль заключается в повышении эффективности работы волонтеров и волонтерских организаций, увеличении количества волонтеров и социальных проектов посредством создания инфраструктуры поддержки добровольчества в регионах России.

⁴ Об имущественной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций: Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 1478 // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/70291678> (дата обращения: 27.07.2021).

⁵ Метелев А. П., Белецкая Е. С., Козак Е. М. Модель регионального ресурсного центра добровольчества. М.: Перо, 2018. С. 30. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/e3a/e3ac2777fd3afde1e5c156a7452ff439.pdf> (дата обращения: 27.07.2021).

На федеральном уровне консолидирует работу региональных ресурсных центров добровольчества Ассоциация волонтерских центров, созданная в 2014 году по инициативе Президента Российской Федерации. Ассоциация является успешным примером государственной поддержки добровольчества на федеральном уровне и позволяет объединять усилия тысяч граждан, участвующих в волонтерской деятельности, а также добровольческие организации, расположенные в различных уголках страны.

Немаловажна региональная поддержка добровольческого движения. Так, например, в Тюменской области благодаря помощи правительства региона начиная с 2018 года было создано 10 опорных центров, которые занимаются развитием добровольчества по приоритетным направлениям. Также осуществляется финансовая и организационно-правовая поддержка еще 26 центров развития добровольчества в муниципалитетах и 10 волонтерских штабов, созданных на базе образовательных организаций.

Финансовая поддержка. Предоставление финансовой помощи от государства является одним из значимых вопросов ресурсного обеспечения добровольческих организаций. Волонтерские организации могут полностью финансироваться из государственного или муниципального бюджета, если такая организация создается в форме или на базе бюджетного учреждения, либо частично субсидироваться, если она имеет организационно-правовую форму негосударственной некоммерческой организации.

Предоставление государственной субсидии на деятельность добровольческих организаций осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Данный порядок предусматривает возможность финансирования деятельности добровольческой организации, в том числе и на конкурсной основе в результате квалификационного отбора организаций, которые обладают необходимыми характеристиками для выполнения данных функций.

Финансовая поддержка добровольческих центров реализуется в рамках государственных и муниципальных программ поддержки СОНКО и иных профильных программ структурных подразделений органов государственной власти и местного самоуправления, в чьи полномочия входит продвижение добровольчества и благотворительности, работа с молодежью, развитие социальной сферы и решение социальных проблем. При этом финансирование деятельности государственных (муниципальных) учреждений и их структурных подразделений может реализовываться в рамках выполнения государственного (муниципального) задания⁶.

⁶ См.: Метелев А. П., Белецкая Е. С., Козак Е. М. Модель регионального ресурсного центра добровольчества. С. 71–73.

Государственное субсидирование деятельности волонтерских организаций осуществляется под конкретные цели и задачи и не может быть перераспределено по усмотрению руководства добровольческой организации. К финансируемым статьям расходов относятся:

- расходы на администрирование деятельности волонтерской организации;
- аренда и содержание помещений;
- материально-техническое обеспечение добровольческой организации;
- повышение квалификации сотрудников организации;
- финансирование программ и проектов волонтерской организации.

Финансовую поддержку государства можно получить в форме грантового финансирования на реализацию добровольческих проектов, подав свой социально значимый проект для участия в конкурсе Фонда президентских грантов. В конкурсный отбор может включиться любая официально зарегистрированная добровольческая организация. Данная мера государственной поддержки позволяет волонтерским объединениям повысить качество проводимой работы, получить финансирование на приобретение необходимой для деятельности организации техники, привлечение специалистов, а также иные потребности, связанные с реализацией социально значимой инициативы. Кроме того, грантовая поддержка на реализацию социальных проектов предоставляется и победителям грантового конкурса молодежных проектов Федерального агентства по делам молодежи. В отличие от Фонда президентских грантов, принять участие в данном конкурсе могут как юридические, так и физические лица. В качестве физических лиц могут быть заявлены граждане Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет, в качестве юридических лиц — образовательные организации высшего образования.

Стоит отметить, что финансовую поддержку на осуществление своей текущей деятельности из средств федерального бюджета может получить любой субъект Российской Федерации, подав заявку на участие в конкурсе «Регион добрых дел». Конкурс проводится в рамках направления «Социальная активность» национального проекта «Образование» с целью поддержки добровольческих инициатив в субъектах Российской Федерации, повышающих качество жизни людей и способствующих росту числа граждан, вовлеченных в добровольчество. Данный конкурс позволяет субсидировать лучшие региональные практики, оказывать финансовую помощь в проведении крупномасштабных мероприятий, образовательных форумов и слетов участников добровольческой деятельности, тем самым предоставляя возможность добровольческим организациям региона повысить качество проводимой ими работы, реализовать большее количество добровольческих программ и проектов.

Следующим инструментом оказания государственной поддержки в создании и развитии добровольческих организаций выступает

организационно-правовая помощь. Юристы органов государственной или муниципальной власти часто привлекаются для подготовки устава организации, проработки положения о работе волонтерской организации, государственной регистрации и постановке на учет в Министерстве юстиций Российской Федерации, правового сопровождения ее работы и помощи в преодолении конфликтных ситуаций.

Организационная поддержка государства в создании и развитии волонтерских организаций заключается во включении лидеров добровольческой организации в работу общественных советов при главе региона или муниципалитета, а также иных органов государственной власти, в компетенцию которых входит взаимодействие с добровольческим сообществом. В настоящий момент в большинстве субъектов Российской Федерации созданы межведомственные советы по вопросам развития добровольчества (волонтерства). Как правило, в состав Совета входят основные организаторы добровольческой деятельности, в том числе СОНКО, волонтерские организации, лидеры добровольческих групп, общественные объединения и организации, предприятия. Данные советы создаются в качестве консультативного органа, определяющего стратегию развития добровольчества в регионе. К их функционалу также относится выявление региональных и местных барьеров, внесение предложений и рекомендации по вопросам развития добровольчества, осуществление экспертной поддержки в разрешении вопросов развития практик гражданского участия.

Методическое сопровождение как мера содействия развитию волонтерской деятельности выражается в разработке и внедрении учебно-методических материалов. В данных материалах, как правило, пошагово описывается алгоритм решения определенных задач, стоящих перед организатором добровольческой деятельности или должностным лицом, в компетенцию которого входит взаимодействие с добровольческим сообществом. Выпускаемые различными органами государственной власти и подведомственными им организациями методические материалы позволяют внедрять единые подходы в реализации государственной политики в сфере добровольчества.

Примерами данной методической поддержки со стороны государства являются:

- Методические материалы по формированию и поддержке в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях добровольческих центров, направленные письмом Министерства экономического развития Российской Федерации от 13 декабря 2016 года № 38314-ОФ/Д01и, в которых подробно описан механизм оказания государственной поддержки в создании и развитии волонтерских центров на территории субъектов и муниципалитетов Российской Федерации;

- Методические рекомендации по взаимодействию с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями, направленные письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 июля 2020 года № 26–6/10/В-5204, в которых регламентируется порядок установления и реализации сотрудничества между социальными учреждениями и добровольческим сообществом;
- Методические рекомендации по осуществлению учета добровольческой (волонтерской) деятельности в качестве индивидуального достижения при поступлении на обучение по программам среднего профессионального и высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 марта 2020 года, в которых определяется порядок начисления дополнительных баллов за добровольческую активность.

Немаловажна и роль НКО-партнеров органов государственной и муниципальной власти в методическом сопровождении участников волонтерской деятельности. Так, например, Ассоциация волонтерских центров регулярно издает методические материалы, касающиеся добровольческой деятельности, и размещает их в открытом доступе на портале «Добро.Университет» (www.edu.dobro.ru). В числе таких материалов:

- «Вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья, включая российский и зарубежный опыт» (Ассоциация волонтерских центров (АВЦ), 2020);
- Методическое пособие «Обучение служением» (АВЦ, 2020);
- Методические рекомендации по организации тематической смены, тематического дня и тематического мероприятия по добровольчеству (волонтерству) в детском оздоровительном лагере при реализации программ отдыха и оздоровления детей и подростков (АВЦ, 2020);
- Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования (АВЦ, 2019).

Представленный перечень документов не является исчерпывающим, однако выступает наглядным примером того, как разрабатываемые государственными органами и их партнерскими организациями документы помогают регулировать участие граждан в добровольческой деятельности и открывают новые возможности для тех, кто помогает регулярно.

Информационная поддержка. Вопрос информационной поддержки государства в сфере содействия развитию добровольчества в России достаточно подробно рассмотрен нами выше. Однако в качестве дополнительных инструментов информационного продвижения волонтерских организаций со стороны государства можно отметить:

- направление информационных писем от имени органа государственной власти с просьбой поддержать деятельность добровольческого объединения или реализуемый ими проект;
- трансляция видеороликов о работе волонтеров и добровольческих организаций на телевидении и в сети Интернет;
- тиражирование успешных практик в сфере добровольчества путем издания сборников;
- создание отдельных страниц на информационных порталах правительства субъектов Российской Федерации;
- информирование граждан о результатах развития добровольчества в регионе или в муниципальном образовании в ходе публичных отчетов глав регионов и муниципалитетов;
- проведение федерального конкурса социальной рекламы участия граждан в добровольчестве, деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и благотворительности «Реклама будущего»;
- проведение региональных конкурсов для журналистов, освещающих тему волонтерства и благотворительности, деятельности СОНКО;
- создание фильмов, способствующих популяризации добровольчества, благотворительности и деятельности СОНКО;
- создание специальных информационных площадок для обмена опытом по взаимодействию со СМИ для СОНКО и добровольческих объединений;
- вовлечение медийных лиц в популяризацию волонтерства, благотворительности и деятельности СОНКО⁷.

Консультирование как мера государственной поддержки проявляется в виде проведения публичных совещаний представителей органов государственной и муниципальной власти с добровольческим сообществом либо в виде отдельных встреч с инициативными гражданами, желающими активно участвовать в волонтерской деятельности. В результате данных консультаций достигаются договоренности о последующем развитии добровольческой деятельности, о принимаемых совместных действиях, направленных на достижение четко поставленных целей.

Предоставление просветительских и образовательных услуг. Просветительская и образовательная деятельность в сфере добровольчества осуществляется государством в целях повышения компетентности участников волонтерского сообщества, их подготовки к оказанию добровольческой помощи. Данные услуги могут предоставляться в форме открытых

⁷ См.: План мероприятий по популяризации добровольчества, деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и благотворительности (утв. Правительством РФ 19.06.2019 № 5377п-п44) // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/doc/plan-meroprijatii-po-popularizatsii-dobrovolchestva-deyatelnosti-sotsialno-orientirovannykh-nekommercheskikh> (дата обращения: 27.07.2021).

семинаров-совещаний, образовательных форумов, слетов, съездов, школ, онлайн-курсов, а также организации курсов повышения квалификации для представителей добровольческого сообщества. В качестве примера поддержки в области повышения компетентности участников добровольческой деятельности можно привести флагманский проект Ассоциации волонтерских центров «Добро. Университет» по созданию образовательной среды, интегрированной в экосистему dobro.ru, предоставляющей всем участникам волонтерского сообщества доступ к обучающему контенту, образовательным мероприятиям и программам, а также возможность реализовать полученные знания на практике.

Образовательная поддержка осуществляется также на межрегиональном, региональном и местном уровнях. К примеру, в 2020 году в России прошло пять окружных образовательных форумов: «Добро за Уралом», «Добро в сердце России», «Добро на Дальнем Востоке», «Добро на Юге», «Добро на Северном Кавказе». В рамках форумной кампании опытные спикеры страны, эксперты в разных областях, от предпринимательства и менеджмента до искусства и спорта, делились своими знаниями и навыками, проводили консультации и делились практическими советами с начинающими волонтерами и организаторами добровольческой деятельности, систематически осуществляющими свою добровольческую деятельность на протяжении нескольких лет.

Развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности

Создание инфраструктуры развития добровольчества является одной из ключевых задач государства, решение которой позволяет реализовывать государственную политику в сфере добровольчества на более качественном уровне.

Инфраструктура поддержки добровольческой деятельности в субъектах Российской Федерации формируется за счет создания в регионах ресурсных центров добровольчества. Ресурсные центры добровольчества оказывают комплексную поддержку волонтерским организациям и всем действующим, потенциальным добровольцам в регионе, обеспечивают возможность участия в национальных и международных мероприятиях, конференциях, специальных форумах, способствуют появлению новых социальных партнеров в регионе, взаимодействию со СМИ, распространению успешных практик и новых эффективных методик и технологий реализации волонтерских проектов, предоставляют коворкинг-пространство и выступают в качестве центра

социальной активности населения⁸. Данные центры добровольчества служат на своих территориях источниками ресурсов и для добровольческих организаций, и для волонтеров. Обращаясь в ресурсный центр, любой желающий может получить необходимую ему услугу. Так, например, волонтеру могут быть предоставлены ресурсным центром добровольчества такие услуги, как:

- консультирование и подбор вакансий;
- обучение;
- предоставление помещений, оборудования и других ресурсов.

В случае если в ресурсный центр добровольчества обратится волонтерская организация или организатор добровольческой деятельности, то здесь могут быть предоставлены следующие услуги:

- консультирование и методическое сопровождение, включая акселерацию проектов;
- обучение;
- предоставление помещений, оборудования и других ресурсов;
- информационное сопровождение деятельности;
- подбор и привлечение волонтеров.

Отдельно следует остановиться на одной из услуг, оказываемой ресурсными центрами добровольчества, которая заключается в предоставлении участникам волонтерской деятельности коворкинг-пространства, где волонтеры и добровольческие организации могут провести рабочую встречу, образовательный тренинг, проработать идею проекта и реализовать иные свои актуальные потребности.

Успешная практика предоставления коворкинг-пространства для волонтеров и добровольческих организаций осуществляется в Удмуртской Республике. Коворкинг-пространство Республиканской детско-молодежной общественной организации «Волонтеры Удмуртии» включает в себя четыре зоны:

1) лекционный зал — зона, оборудованная проекционным экраном, удобными креслами для проведения семинаров, тренингов, просмотра и обсуждения кинофильмов, учебных материалов;

2) кофе-пойнт зона с креслами-мешками и удобными стульями, микро-волновкой, холодильником и кулером, где можно почувствовать себя как дома, расслабиться и пообщаться в неформальной обстановке;

3) учебная зона, оснащенная ноутбуками для написания проектов, монтажа видео, участия в элективных курсах, полками с учебными пособиями и художественной литературой;

⁸ См.: Алгоритмы ресурсного обеспечения деятельности волонтерских центров вузов: метод. пособие / авт.-сост. Л. И. Быстрова, А. П. Рудницкая; под общ. ред. Л. И. Быстровой. М., 2019. URL: https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/%20resursnogo%20obespecheniya%20deyatel'nosti%20VC%20vuzov%2030.01.pdf (дата обращения: 27.07.2021).

4) переговорная — свободное пространство с плазменной панелью со звуком, проектором и экраном для проектора, флипчартом и прочим оборудованием для офлайн- и онлайн-конференций.

Еще одним релевантным примером того, что региональные ресурсные центры добровольчества являются трансляторами государственной политики, проводимой в сфере добровольчества, является опыт работы Карельской региональной общественной молодежной организации (КРОМО) «Центр развития добровольчества». Благодаря финансовой поддержке, полученной в результате участия в конкурсе «Регион добрых дел» в 2020 году, команда ресурсного центра смогла доработать технологию проведения «Школы волонтеров» — модульной программы для подготовки школьников к добровольческой деятельности в тех организациях, которые не имеют возможности реализовывать подобные программы через систему дополнительного образования. КРОМО «Центр развития добровольчества» провел комплекс занятий на 12 академических часов для более 400 школьников из отдаленных районов региона.

Статус регионального ресурсного центра добровольчества закрепляется за волонтерской организацией решением регионального межведомственного совета в сфере добровольчества либо по решению главы региона. Для работы вышеуказанных центров предоставляются помещения, выделяется материально-техническое оснащение, создаются условия для эффективной работы сотрудников организации. Общие положения, включающие процедуры создания региональных ресурсных центров добровольчества, подробно описаны в Стандарте поддержки добровольчества в регионах Российской Федерации, изданным Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2018 году.

Созданные при поддержке региональных органов государственной власти, ресурсные центры добровольчества выступают трансляторами государственной политики в сфере добровольчества, проводимой в субъекте Российской Федерации, а также могут выполнять часть поручений со стороны правительства региона, касающихся проведения крупных добровольческих мероприятий, предоставления услуг от лица государства. Так, например, в соответствии с распоряжением правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры региональный ресурсный центр добровольчества «Фонд “Центр гражданских и социальных инициатив Югры”» выступает оператором грантов губернатора региона, предоставляемых СОНКО.

Создание региональных центров добровольчества осуществляется с целью продвижения и популяризации волонтерских ценностей, формирования культуры участия граждан в добровольческой деятельности на протяжении всей жизни, интеграции волонтерского движения в стратегию социально-экономического развития регионов. В своей работе данные центры выстраивают партнерские

отношения с различными участниками добровольческой деятельности, тем самым выступая в качестве единого окна для взаимодействия между волонтерским сообществом, государством, общественными организациями, коммерческими и некоммерческими организациями. Ресурсные центры добровольчества призваны выстраивать в регионах межсекторное взаимодействие и партнерские связи — диалог добровольческого сообщества с органами власти, бизнесом и обществом, внедрять масштабные волонтерские проекты и программы, предоставлять волонтерам и их объединениям консультационную поддержку, обучение, организационное сопровождение, организовать обмен успешным опытом между регионами и тиражирование лучших практик.

Расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства)

Решение последней из задач, обозначенных в Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации (расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества [волонтерства])⁹, сопряжено с выстраиванием взаимодействия добровольческих (волонтерских) организаций с другими организациями некоммерческого сектора, бизнесом, органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, средствами массовой информации, международными, религиозными и другими заинтересованными организациями. С целью выполнения обозначенной задачи органами государственной власти организуются круглые столы, дискуссионные площадки, реализуются форумные компании, благодаря которым происходит налаживание контактов между заинтересованными в сотрудничестве лицами, разрабатываются планы совместной деятельности, достигаются договоренности о реализации общих проектов.

В качестве примеров межведомственного взаимодействия в сфере добровольчества можно привести:

- Координационный совет по развитию добровольчества при Общественной палате Российской Федерации;
 - Межведомственную комиссию по вопросам развития добровольчества при Министерстве экономического развития Российской Федерации;
 - региональные межведомственные советы по развитию добровольчества.
- Данные советы к настоящему времени созданы и успешно функционируют в большинстве субъектов Российской Федерации, например в Архангельской

⁹ См.: Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года и плана по ее реализации // Правительство РФ: [официальный сайт]. URL: <http://static.government.ru/media/files/e6LFLgABRP4MyQ8mW7HCICGR8esYBYgq.pdf> (дата обращения: 27.07. 2021).

области (Совет по развитию добровольчества (волонтерства) и социально ориентированных некоммерческих организаций в Архангельской области), Калининградской области (Межведомственный совет по развитию добровольчества (волонтерства) в Калининградской области), Республике Татарстан (Межведомственный совет по развитию добровольчества (волонтерства) в Республике Татарстан) и др.

Выстраивание межведомственного взаимодействия как на федеральном, так и на региональном уровне государственного регулирования позволяет:

- незамедлительно реагировать на возникшее кризисное событие, требующее оперативного реагирования со стороны добровольческого сообщества;
- совместно участвовать в проведении мероприятий в сфере волонтерства;
- привлекать специалистов, экспертов к решению конкретных задач;
- осуществлять информационный обмен.

Еще одной формой проявления межведомственного взаимодействия в сфере добровольчества, открытости органов государственной власти к общению с добровольческим сообществом выступают встречи глав регионов с участниками волонтерской деятельности. Так, например, в 2020 году губернатор Омской области Александр Бурков, президент Татарстана Рустам Минниханов и глава Республики Алтай Олег Хорохордин провели встречи с региональными штабами Всероссийской акции взаимопомощи *#МыВместе*. В ряде регионов данные встречи проводятся ежегодно, например, в Санкт-Петербурге, Курганской и Тюменской областях данные встречи приурочиваются к Международному дню добровольца. Такой формат общения позволяет органам государственной власти быть более открытыми к проблемам и потребностям участников добровольческой деятельности, а самим добровольцам находиться в информационной повестке круга вопросов, где помощь социально активных и неравнодушных граждан крайне необходима.

Значимым импульсом в развитии сотрудничества органов государственной власти с добровольческим сообществом послужило закрепление в федеральной и региональной нормативной базе порядков взаимодействия сторон и возложения соответствующих полномочий на различные государственные ведомства и учреждения. Порядки взаимодействия разрабатывались во исполнение пункта 3 Плана мероприятий по реализации Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года и в настоящий момент внедрены органами власти и бюджетными организациями, действующими в сфере содействия в оказании медицинской помощи, социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания, а также в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечении пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (подробнее об этом см. в главе 5).

Разработанные порядки взаимодействия органов государственной власти с добровольческими организациями позволили урегулировать процессы, связанные с необходимым перечнем информации, которую организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности должны сообщить в своем обращении, а также определили сроки рассмотрения федеральными и региональными органами власти поступивших обращений.

Рассмотрев общие подходы государственного регулирования в сфере добровольчества, стоит отметить, что в целом российское законодательство в этой сфере основывается на закреплении мер государственной поддержки волонтеров и СОНКО, осуществляющих свою деятельность с привлечением добровольческого сообщества. Однако, помимо общих векторов в развитии добровольческой деятельности, стоит упомянуть и отраслевые меры государственной поддержки в сфере добровольчества, которые используются применительно к отдельным направлениям добровольческой деятельности. Тут стоит привести в пример практику Министерства здравоохранения Российской Федерации: министерство уделяет детальное внимание всем аспектам сотрудничества с добровольческим сообществом.

Понимание важности государственного регулирования и оказания поддержки добровольческой деятельности в России сложилось и на высшем правительственном уровне. Так, согласно Указу Президента Российской Федерации «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», принятому 4 февраля 2021 года, в качестве одного из критериев оценки эффективности проводимой работы выступает показатель доли граждан, занимающихся добровольческой (волонтерской) деятельностью.

Отдельным значимым событием в реализации государственной политики в сфере добровольчества стал Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации», где тема волонтерства была определена в качестве национального приоритета в развитии государства. Принимаемые меры государственной поддержки добровольчества в России ориентированы в том числе на стимулирование участия волонтеров в достижении указанных целей. В настоящий момент целенаправленное и косвенное влияние добровольческого сообщества прослеживается в реализации 8 из 13 направлений национальных проектов Российской Федерации¹⁰:

- 1) безопасные и качественные автомобильные дороги;
- 2) демография;

¹⁰ См.: О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (дата обращения: 27.07. 2021).

- 3) жилье и городская среда;
- 4) здравоохранение;
- 5) комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры;
- 6) культура;
- 7) образование;
- 8) экология.

В качестве *целевых показателей* развития Российской Федерации до 2030 года, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474, достижение которых возможно путем привлечения граждан к участию в добровольческих практиках, выделяются:

- обеспечение устойчивого роста численности населения Российской Федерации;
- повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет;
- увеличение доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом, до 70%;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
- создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций;
- увеличение доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций, до 15%;
- увеличение числа посещений культурных мероприятий в три раза по сравнению с показателем 2019 года;
- улучшение качества городской среды в полтора раза;
- создание устойчивой системы обращения с твердыми коммунальными отходами, обеспечивающей сортировку отходов в объеме 100% и снижение объема отходов, направляемых на полигоны, в два раза;
- ликвидация наиболее опасных объектов накопленного вреда окружающей среде и экологическое оздоровление водных объектов, включая реку Волгу, озера Байкал и Телецкое¹¹.

Обобщая вышесказанное, стоит отметить, что в последние годы проводимая государственная политика в сфере добровольчества нацелена на расширение мер поддержки участников добровольческой

¹¹ См.: О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (дата обращения: 27.07.2021).

деятельности, включая СОНКО, а также регламентацию внутренних процессов, связанных с определением порядков взаимодействия заинтересованных лиц.

Таким образом, государственная политика в сфере поддержки добровольчества претерпевает определенные изменения: принимаются новые программы развития волонтерства, проводятся конкурсы поддержки добровольческих проектов, предоставляется методическая, ресурсная, информационная, консультационная и другая поддержка участникам добровольческой деятельности. Предпринятые усилия в области нормативно-правового обеспечения добровольческого движения позволили стимулировать развитие наиболее перспективных направлений волонтерства, а разрабатываемые методические рекомендации по развитию волонтерства в различных сферах послужили импульсом для вовлечения новых граждан в добровольческую деятельность.

Контрольные вопросы

1. Какими нормативными правовыми документами регулируется государственная политика в сфере добровольчества?
2. На каких уровнях государственного управления осуществляется регламентация государственной политики в сфере добровольчества?
3. Какие четыре задачи закреплены за органами государственной власти в соответствии с Концепцией развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года?
4. Назовите основные инструменты популяризации добровольческой деятельности.
5. Каким образом может осуществляться государственное признание заслуг волонтеров?
6. Назовите основные меры поддержки действующих добровольческих организаций и создания условий для открытия новых. Дайте краткую характеристику каждой из них.
7. На какие цели и задачи в работе волонтерской организации может выделяться государственная субсидия?
8. Что такое ресурсные центры добровольчества? Какие услуги они оказывают? Кто может воспользоваться данными услугами?
9. Каким образом государство содействует расширению масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества?
10. В реализации каких национальных проектов Российской Федерации принимают участие волонтеры?

Практическое задание

Используя СМИ и интернет-источники, приведите не менее двух примеров по каждому направлению государственной поддержки в сфере содействия развитию добровольчества, осуществляемой на региональном уровне: методическое сопровождение, информационная поддержка, консультирование, предоставление образовательных услуг, ресурсная, организационно-правовая и финансово-экономическая помощь.

Рекомендованная литература

Нормативные правовые акты

1. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495 (дата обращения: 27.07.2021).
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства): Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ: принят Гос. Думой 26 января 2018 г., одобрен Советом Федерации 31 января 2018 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289772 (дата обращения: 27.07.2021).
3. О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ: принят Гос. Думой 23 декабря 2020 г., одобрен Советом Федерации 25 декабря 2020 года // Гарант: [информационно-правовой портал].— URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192> (дата обращения: 27.07.2021).
4. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 // Официальный интернет-портал правовой информации.— URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (дата обращения: 27.07. 2021).
5. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-п // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов.— URL: <https://docs.cntd.ru/document/552050511> (дата обращения: 27.07.2021).
6. Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 г. № 1425: с изм. и доп. // Гарант: [информационно-правовой портал].— URL: <https://base.garant.ru/72116618> (дата обращения: 27.07. 2021).
7. План мероприятий по популяризации добровольчества, деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и благотворительности: утв. Правительством РФ 19.06.2019 № 5377п-п44 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт].— URL: <https://legalacts.ru/doc/plan-meroprijatii-po-populjarizatsii-dobrovolchestva-dejatelnosti-sotsialno-orientirovannykh-nekommercheskikh> (дата обращения: 27.07.2021).

Другие источники

8. Волонтерство в России: отечественный опыт и современность / Под ред. В. И. Василенко, В. М. Зорина; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ (РАНХиГС), Совет ветеранов РАНХиГС.— М.: Дело, 2020.— 397, [1] с.
9. Исследование потенциала развития добровольчества в Российской Федерации: аналитический отчет / ООО «Институт фонда «Общественное мнение» (ООО «инФОМ»).— М., 2019.— 42 с.: цв. ил.— URL: https://dobro.press/wp-content/uploads/2020/06/Analiticheskiy-otchet_potentsial-razvitiya-v-RF.pdf (дата обращения: 27.07.2021).
10. Мониторинг реализации мер поддержки добровольчества (волонтерства) в субъектах Российской Федерации: доклад / Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации.— URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/21342.pdf> (дата обращения: 27.07.2021).
11. Организационная деятельность по развитию добровольчества: учебно-методическое пособие / Авт.-сост. М. Д. Мартынова, Н. А. Помелова, А. С. Куликова.— Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 2020.— 54 с.
12. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова; под ред. И. В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац. исслед. ун-т, Санкт-Петербургская региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел».— М.; СПб.: ВШЭ, 2018.— 197 с.
13. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации: презентация // АСИ: [официальный сайт Агентства стратегических инициатив].— URL: <https://asi.ru/reports/77465> (дата обращения: 27.07.2021).

5

Нормативно-правовая база межсекторного взаимодействия

Д. И. Милославская, С. И. Прохорова,
А. В. Сазонова, О. В. Шумбурова

В главе идет речь о взаимодействии добровольцев (в частности, как представителей некоммерческого сектора) с государственными органами и органами местного самоуправления¹, а также с подведомственными им учреждениями. Приведены примеры наиболее успешных практик взаимодействия как на уровне региона, так и на уровне конкретного учреждения. А также приведено правовое обоснование процесса взаимодействия.

Основные положения Федерального закона «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»

До 2018 года нормативно-правовое закрепление положений о добровольчестве и волонтерстве носило разрозненный и несистемный характер. Поправки в Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» внесли единообразие в трактовку понятий «доброволец» и «волонтер», уравнивали их, а также утвердили на уровне федерального законодательства основные положения, связанные с регулированием добровольческой деятельности. В связи со вступлением в силу Федерального закона от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ изменил свое название: с 2018 года это Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

В соответствии с указанным законом добровольцем может быть физическое лицо, осуществляющее добровольческую деятельность, то есть

¹ Но не о взаимодействии всего некоммерческого сектора, правовые основы которого значительно шире.—
Примеч. авт.

добровольную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 (далее — «благотворительные цели») или в иных общественно полезных целях.

Законом установлены следующие права добровольца:

- осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, в составе добровольческой (волонтерской) организации;
- получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также информацию об организаторе добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации;
- получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организацией:
 - поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;
 - психологическую помощь, содействие в психологической реабилитации;
 - возмещение вреда жизни и здоровью, понесенного при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности;
- получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информационную, консультационную и методическую поддержку в объемах и формах, которые установлены указанными организациями;
- получать поощрение и награждение за добровольный труд, в том числе в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов и программ.

В соответствии с законодательством добровольцы могут оказывать помощь индивидуально либо в составе добровольческой организации, либо под руководством организатора добровольческой деятельности.

В индивидуальном порядке доброволец помогает непосредственно благополучателю. ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» в статье 5 содержит очень широкое определение термина

«благополучатель»: «Благополучатели — лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев (волонтеров)».

Таким образом, доброволец может помочь как конкретному человеку, так и юридическому лицу.

Важно помнить, что деятельность добровольца должна иметь в качестве своей цели одну из благотворительных целей либо какую-то общественно полезную цель.

Особенности заключения договора добровольца с благополучателем, когда доброволец помогает кому-то индивидуально, установлены в пунктах 4 и 6 статьи 17.1 названного закона. Между добровольцем и благополучателем заключается договор гражданско-правового характера, предметом которого является безвозмездное выполнение работ или оказание услуг в благотворительных или иных общественно полезных целях. Договор может предусматривать возмещение связанных с его исполнением расходов добровольца (волонтера) на питание, приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, предоставление помещения во временное пользование, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности.

Добровольческой организацией в соответствии с тем же законом (ст. 5) признается некоммерческая организация в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения, религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации, которая осуществляет деятельность в благотворительных целях и привлекает на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляет руководство их деятельностью.

Организаторы добровольческой деятельности (ст. 5) — это некоммерческие организации и физические лица, которые привлекают на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляют руководство их деятельностью.

Доброволец вправе безвозмездно выполнять работы или оказывать услуги в рамках деятельности организатора добровольческой деятельности или добровольческой организации для достижения общественно полезных целей. Условия выполнения работ или оказания услуг закрепляются в гражданско-правовом договоре и могут предусматривать обязанность добровольца (волонтера) соблюдать при выполнении им работ и (или) оказании им услуг в рамках деятельности указанной организации иные обязательные требования, предусмотренные внутренними документами указанной организации, а также право добровольческой (волонтерской) организации в одностороннем

порядке расторгнуть договор с добровольцем (волонтером) в случае нарушения им таких обязательных требований.

Возмещение, получаемое добровольцами на основании заключенных договоров, исключено из налогооблагаемой базы по налогу на доходы физических лиц в соответствии с пунктом 3.1 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

Не облагаются налогом доходы добровольцев в виде выплат на возмещение расходов добровольцев (волонтеров) на приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, на предоставление помещения во временное пользование, на проезд к месту осуществления благотворительной, добровольческой (волонтерской) деятельности и обратно, на питание (за исключением расходов на питание в сумме, превышающей размеры суточных (700 рублей по России и 2500 рублей за пределами России), на уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольцев (волонтеров) либо на страхование их жизни или здоровья, связанные с рисками для жизни или здоровья добровольцев (волонтеров) при осуществлении ими благотворительной, добровольческой (волонтерской) деятельности, а также доходы в натуральной форме, полученные на цели, перечисленные выше.

Доброволец (волонтер), организатор добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческая (волонтерская) организация обязаны не разглашать ставшие им известными в ходе осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности сведения, составляющие специально охраняемую законом тайну.

К таким сведениям можно отнести:

- персональные данные (любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных));
- врачебную тайну;
- конфиденциальную информацию о детях, оставшихся без попечения родителей, гражданах, желающих принять детей на воспитание в свои семьи, гражданах, лишенных родительских прав или ограниченных в родительских правах, гражданах, отстраненных от обязанностей опекуна (попечителя) за ненадлежащее выполнение возложенных на них законом обязанностей, бывших усыновителях, если усыновление отменено судом по их вине, информацию о получателе социальных услуг.

Отдельно в статье 5 Федерального закона «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» устанавливается, что привлекать добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности вправе государственные органы и органы местного самоуправления.

Особенности привлечения добровольцев (волонтеров) для осуществления деятельности религиозных организаций определяются Федеральным законом от 26 сентября 1997 года № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях».

Особенности участия добровольцев (волонтеров) в работах по сохранению объектов культурного наследия, включенных в единый государственный реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, выявленных объектов культурного наследия определяются в соответствии с Федеральным законом от 25 июня 2002 года № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации».

Правовые основания взаимодействия государственных органов с добровольцами

Одной из основных задач развития добровольчества (волонтерства) в соответствии с Концепцией развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 года № 2950-р (далее — Концепция добровольчества), является расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства), включая взаимодействие добровольческих (волонтерских) организаций с другими организациями некоммерческого сектора, бизнесом, органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, средствами массовой информации, международными, религиозными и другими заинтересованными организациями.

Концепция добровольчества определяет следующие направления содействия развитию добровольчества (волонтерства) органами государственной власти и органами местного самоуправления:

- создание условий, обеспечивающих востребованность деятельности добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров);
- поддержка добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров);
- формирование и развитие инфраструктуры поддержки добровольчества (волонтерства) (подробнее об этом см. главу 4).

Правовые нормы, закрепляющие основы взаимодействия государственных и муниципальных органов с добровольцами (волонтерами), содержатся в ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». В частности, статья 17.3 указанного закона устанавливает полномочия

правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти РФ, региональных органов власти и органов местного самоуправления в сфере добровольчества (волонтерства).

К компетенции правительства относится утверждение общих требований к порядку взаимодействия органов государственной и муниципальной власти, подведомственных им учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями, а также перечня видов деятельности, в отношении которых указанные выше органы власти сами могут утверждать порядок взаимодействия подведомственных им государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями. Требования и перечень закреплены в Постановлении Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» (далее — постановление № 1425).

Полномочия федеральных органов исполнительной власти

В соответствии с положениями ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» федеральные органы исполнительной власти осуществляют следующие полномочия в сфере добровольчества (волонтерства):

1. Разрабатывают и реализуют федеральные государственные программы (подпрограммы) с мероприятиями, направленными на поддержку добровольчества (волонтерства). В качестве примеров таких программ можно привести федеральный проект «Социальная активность» национального проекта «Образование», подпрограмма «Развитие дополнительного образования детей и реализация мероприятий молодежной политики» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»².

² См.: Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 (с изм. и доп.) // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/71848426> (дата обращения: 29.07.2021).

2. Участвуют в формировании единой информационной системы в сфере развития добровольчества (волонтерства). На текущий (2021) год такой системой является Единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства) «Добровольцы России»³.

3. Оказывают поддержку организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческим (волонтерским) организациям, в том числе в их взаимодействии с подведомственными учреждениями, поддержку СОНКО, подведомственным учреждениям, обеспечивающим оказание организационной, информационной, методической и иной поддержки добровольцам (волонтерам), организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческим (волонтерским) организациям.

4. Утверждают порядок взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, подведомственных им учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями. Ряд федеральных органов исполнительной власти разработал и утвердил порядки взаимодействия подведомственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями по вопросам своей деятельности⁴.

5. Осуществляют методическое обеспечение региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления и содействуют им в разработке и реализации мер по развитию добровольчества (волонтерства) в пределах регионов и на местах.

Полномочия региональных органов власти

Региональные органы власти осуществляют следующие полномочия в сфере добровольчества (волонтерства):

1. Участвуют в реализации государственной политики в сфере добровольчества (волонтерства).

2. Разрабатывают и реализуют региональные государственные программы (подпрограммы), содержащие мероприятия, направленные на поддержку добровольчества (волонтерства), с учетом региональных особенностей. Примером такой региональной программы является государственная программа Московской области «Развитие институтов гражданского общества, повышение эффективности местного самоуправления и реализации молодежной

³ Добровольцы России: [официальный сайт]. URL: <https://dobrovolcirossii.ru> (дата обращения: 29.07.2021).

⁴ Напр., см.: Приказ Минздрава России от 26 февраля 2019 г. № 96н «Об утверждении порядка взаимодействия федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь» // Министерство юстиции РФ: [официальный сайт]. URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/43413> (дата обращения: 29.07.2021).

политики в Московской области» (утв. постановлением правительства МО от 25 октября 2016 г. № 796/39).

3. Утверждают порядок взаимодействия региональных органов исполнительной власти, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями. Например, в Московской области утвержден Порядок взаимодействия исполнительных органов государственной власти Московской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями⁵.

4. Оказывают поддержку организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческим (волонтерским) организациям, в том числе в их взаимодействии с государственными и муниципальными учреждениями и иными организациями, социально ориентированным некоммерческим организациям, государственным и муниципальным учреждениям, обеспечивающим оказание организационной, информационной, методической и иной поддержки добровольцам (волонтерам), организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческим (волонтерским) организациям.

5. Осуществляют популяризацию добровольческой (волонтерской) деятельности.

6. Осуществляют поддержку муниципальных программ (подпрограмм), содержащих мероприятия, направленные на поддержку добровольчества (волонтерства).

7. Осуществляют методическое обеспечение органов местного самоуправления и содействуют им в разработке и реализации мер по развитию добровольчества (волонтерства) на территориях муниципальных образований.

8. Формируют координационные и совещательные органы в сфере добровольчества (волонтерства), создаваемые при региональных органах исполнительной власти. Например, Координационный совет в сфере добровольчества (волонтерства) при губернаторе Московской области⁶.

⁵ См.: Постановление Правительства МО от 9 октября 2019 г. № 702/34 «О Порядке взаимодействия исполнительных органов государственной власти Московской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/563441703> (дата обращения: 29.07.2021).

⁶ См.: ст. 6 Закона Московской области от 28 апреля 2018 г. № 54/2018-ОЗ (ред. от 3 июня 2019 г.) «О добровольческой (волонтерской) деятельности на территории Московской области» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/557311951> (дата обращения: 29.07.2021).

Единая информационная система в сфере развития добровольчества (волонтерства)

Отдельная статья 17.5 Федерального закона ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» посвящена Единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) (далее — ЕИС «Добровольцы России»). Формирование и ведение ЕИС «Добровольцы России» осуществляются Федеральным агентством по делам молодежи (далее — Росмолодежь).

ЕИС «Добровольцы России» содержит сведения о добровольцах (волонтерах), организаторах добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческих (волонтерских) организациях. При этом закон устанавливает, что предоставление сведений для включения в ЕИС «Добровольцы России» осуществляется добровольно. Кроме того, чтобы получить поддержку органов государственной власти и органов местного самоуправления добровольческой (волонтерской) деятельности, не обязательно вносить сведения в ЕИС «Добровольцы России».

Подробные правила, определяющие порядок использования и работы ЕИС «Добровольцы России»: «Правила функционирования ЕИС «Добровольцы России», «Требования к технологическим и лингвистическим средствам ЕИС «Добровольцы России», в том числе требования к обеспечению автоматизации процессов сбора и обработки информации в указанной информационной системе», «Правила информационного взаимодействия ЕИС «Добровольцы России» с иными информационными системами» — утверждены Постановлением Правительства РФ от 17 августа 2019 года № 1067 «О единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства)».

Правовые основания взаимодействия государственных органов исполнительной власти, органов власти субъекта РФ, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими и волонтерскими организациями

В рамках реализации статьи 17.3 «Полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере добровольчества (волонтерства)» ФЗ «О благотворительной деятельности

и добровольчестве (волонтерстве)» правительством Российской Федерации было разработано и опубликовано постановление № 1425, устанавливающее общие требования к порядку взаимодействия между государственными органами власти, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и организаторами добровольческой деятельности (далее — Организаторы) и добровольческими (волонтерскими) организациями (далее — Организации) (рис. 5.1).

В трехмесячный срок со дня вступления в силу постановления № 1425 (до 7 марта 2019 года) федеральные органы государственной власти, в том числе для своих территориальных органов и подведомственных им государственных учреждений, должны были разработать документ «Порядок их взаимодействия с Организаторами / Организациями», а также необходимые методические материалы.

Кроме того, постановлением № 1425 закрепляется перечень видов деятельности (далее — Перечень), в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями.

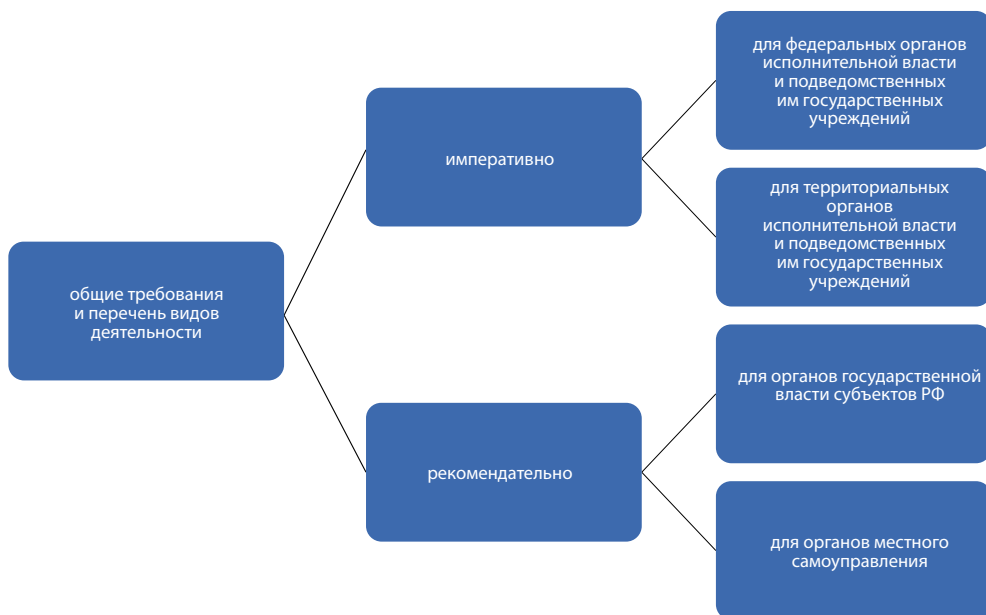


Рис. 5.1 Порядок взаимодействия между органами власти разного уровня и добровольческими (волонтерскими) организациями

До апреля 2020 года в перечень входили два направления, в рамках которых могло происходить взаимодействие:

- содействие в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь;
- содействие в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания.

Постановлением Правительства РФ от 30 апреля 2020 года № 623 «О внесении изменений в перечень видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» перечень был расширен еще по двум направлениям:

- содействие в оказании социальных услуг в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- содействие в защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

Несмотря на то что указанный перечень является закрытым и включает всего четыре пункта, взаимодействие между государственными и муниципальными учреждениями с Организаторами / Организациями может происходить по широкому кругу вопросов. Так, например, оказание социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания подразумевает под собой оказание всех видов услуг в рамках Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (далее — 442-ФЗ), предусмотренных для организаций стационарного типа:

1) социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту;

2) социально-медицинские, направленные на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья;

3) социально-психологические, предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия;

4) социально-педагогические, направленные на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг,

формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей;

5) социально-трудовые, направленные на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией;

6) социально-правовые, направленные на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг;

7) услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов.

Следовательно, перечень видов деятельности значительно шире.

Кроме того, обращаясь к самим требованиям, заметим, что нормативный правовой акт содержит отсылку по видам работ (услуг), осуществляемых добровольцами при взаимодействии с федеральными органами власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, подведомственными им государственными учреждениями к пункту 1 статьи 2 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», который значительно шире представленного постановлением № 1425 перечня видов деятельности.

Взаимодействие федеральных органов исполнительной власти с организаторами добровольческой деятельности и добровольческими организациями

Федеральными органами исполнительной власти при разработке и утверждении приказов о введении Порядка при взаимодействии с Организаторами / Организациями были использованы стандартные требования, прописанные в постановлении № 1425, в том числе пункт о включении в Соглашение видов услуг, указанных в пункте 1 статьи 2 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». При этом данные нормативные правовые акты могут быть отнесены только к одному виду деятельности, указанному в Перечне.

Разработанные документы под названием «Порядок» носят шаблонный характер. Исключение составляют те нормативные правовые акты, которые разрабатывались органами власти для определенных организаций. Например, приказ Министерства финансов Российской Федерации от 28 февраля 2019 года № 30н устанавливает порядок взаимодействия федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации» с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь, а Федеральное агентство по Управлению Государственным имуществом утвердило порядок

взаимодействия федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями» (приказ от 21 августа 2019 года № 212).

Тем не менее такое двойственное трактование документа под названием «Порядок» с учетом широкого спектра оказываемых услуг Организаторами / Организациями позволяет государственным учреждениям, подведомственным государственным органам власти, привлекать добровольцев к необходимой помощи в своей работе как по основному виду деятельности, так и по дополнительным, например, организация досугового времяпрепровождения граждан, находящихся в стационарных учреждениях.

Кроме того, постановлением № 1425 устанавливается разработка методических рекомендаций при взаимодействии между государственными органами власти, подведомственными им государственными учреждениями и Организаторами / Организациями, которые предполагают более детальное указание на те виды деятельности, в рамках которых может происходить помощь. Так, например, созданный Министерством здравоохранения РФ Федеральный центр поддержки добровольчества в сфере охраны здоровья⁷ разработал методические рекомендации, установившие как краткий общий перечень видов деятельности, осуществляемой добровольцами в медицинских учреждениях:

- а) помощь медицинскому персоналу и медицинский уход за пациентами;
- б) помощь в общем уходе за пациентами;
- в) организация системной досуговой, обучающей деятельности пациентов и находящихся с ними родственников;
- г) осуществление нерегулярной деятельности или деятельности, не связанной с пациентами; так и широкий перечень видов деятельности взаимодействия по организации работы добровольцев в сфере охраны здоровья⁸.

Дополнительно методическими рекомендациями определен термин «медицинское добровольчество (волонтерство)» (не закреплено законодательством), его основные принципы, социальный эффект. Даны разъяснения по сотрудничеству с добровольческими (волонтерскими) организациями, в которых отражено в том числе то, что инициатива сотрудничества может исходить от каждой из сторон (в отличие от установленных требований

⁷ Центр был создан Приказом Министерства здравоохранения РФ от 26 сентября 2017 г. № 678 «О Федеральном центре поддержки добровольчества в сфере охраны здоровья» // Гарант: [официально-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/71790508> (дата обращения: 29.07.2021).

⁸ См.: Методические рекомендации по организации работы добровольцев в сфере охраны здоровья / Федеральный центр поддержки добровольчества в сфере охраны здоровья Минздрава России. М., 2018. 28 с. URL: <https://static-0.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/038/515/original/Метод.рекомендации.pdf?1528125580> (дата обращения: 29.07.2021).

в постановлении № 1425, где говорится, что инициатором может выступать только Организатор / Организация), а также представлены типичные ошибки при взаимодействии с добровольцами.

Региональные органы исполнительной власти

Если закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» предписывает исполнительной власти разработать порядок взаимодействия и методические рекомендации в императивном порядке, то для органов исполнительной власти субъектов РФ это носит лишь рекомендательный характер. Ввиду такой особенности достаточно большое количество субъектов РФ пошло по пути взаимодействия с Организаторами / Организациями не в рамках постановления № 1425, а в рамках Концепции содействия развития благотворительной деятельности в РФ на период до 2025 года⁹ (далее — Концепция развития благотворительности) и Концепции добровольчества, где виды взаимодействия носят более широкий характер и включают в себя оказание услуг не только в рамках оказания медицинской помощи, социальных услуг в стационарной форме, социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, но и, например, в сфере культуры и спорта: участие в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий; участие в организации и деятельности объектов спорта; участие в организации и проведении спортивных мероприятий среди лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Примерами такого взаимодействия с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями являются разработанные документы: Министерства культуры Забайкальского края и подведомственных ему государственных учреждений — в рамках реализации государственной культурной политики на территории Забайкальского края¹⁰; Министерства культуры и внешних связей

⁹ Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 15 ноября 2019 г. № 2705-р «О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности в РФ на период до 2025 г.» // Гарант: [официально-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72943544> (дата обращения: 29.07.2021).

¹⁰ Приказ Министерства культуры Забайкальского края от 18 февраля 2019 г. № 1-НПА «Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства культуры Забайкальского края и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями» [Электронный документ]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/553163665> (дата обращения: 29.07.2021).

Оренбургской области и подведомственных ему учреждений¹¹; органов исполнительной власти Пермского края, подведомственных им государственных учреждений — в сфере охраны здоровья граждан, в том числе профилактики, пропаганды здорового образа жизни граждан, образования, культуры, физической культуры и спорта, охраны природы, благоустройства территорий, в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, содействия органам внутренних дел, в сфере гражданско-патриотического воспитания¹²; Министерства труда и социального развития Новосибирской области, подведомственных ему государственных учреждений — в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения в целом¹³ и иные.

Кроме того, в некоторых регионах правительство определило достаточно обтекаемую формулировку взаимодействия государственных органов, государственных учреждений с Организаторами / Организациями. Так, например, правительство Московской области установило порядок¹⁴, в котором особенности взаимодействия исполнительных органов государственной власти Московской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в конкретной сфере деятельности устанавливаются центральными исполнительными органами государственной власти Московской области, осуществляющими исполнительно-распорядительную деятельность на территории Московской области в соответствии с их полномочиями, что позволяет органам исполнительной власти и подведомственным им государственным учреждениям достаточно широко использовать возможность взаимодействия с Организаторами / Организациями.

¹¹ Приказ Министерства культуры и внешних связей Оренбургской области от 29 мая 2019 г. № 233 «Об утверждении Порядка взаимодействия министерства культуры и внешних связей Оренбургской области и подведомственных ему учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/561409684> (дата обращения: 29.07.2021).

¹² Порядок взаимодействия органов исполнительной власти Пермского края, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями [Электронный документ]. URL: <https://pkspk.ru/new/wp-content/uploads/2019/09/Порядок-взаимодействия.pdf> (дата обращения: 29.07.2021).

¹³ Приказ Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 11 марта 2019 г. № 214 «Об утверждении порядка взаимодействия министерства труда и социального развития Новосибирской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями» [Электронный документ]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/465728261> (дата обращения: 29.07.2021).

¹⁴ См.: Постановление Правительства Московской области от 9 октября 2019 г. № 702/34 «О Порядке взаимодействия исполнительных органов государственной власти Московской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»: [Электронный документ]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/563441703> (дата обращения: 29.07.2021).

Несмотря на широкую трактовку видов деятельности и оказываемых услуг относительно взаимодействия органов исполнительной власти субъектов РФ и подведомственных им государственных учреждений с Организаторами / Организациями, стоит отметить, что большинство разработанных документов под названием «Порядок», установленных правительством субъекта РФ, имеют фактически идентичные пункты с порядком из постановления № 1425, касающиеся вопросов заключения соглашения, сроков реагирования при подаче заявления на взаимодействие, условий заключения такого соглашения и т. д. Исключения касаются в основном индивидуально разработанных регламентов для конкретного государственного учреждения. Так, например, Регламентом взаимодействия ГБУЗ «Инфекционная клиническая больница № 2 Департамента здравоохранения города Москвы» с социально ориентированными некоммерческими организациями и волонтерской деятельностью (далее — Регламент) устанавливаются следующие виды взаимодействия:

- обеспечение эффективного партнерского взаимодействия учреждения и НКО в сфере охраны здоровья граждан;
- осуществление психологической и моральной поддержки пациентов;
- содействие созданию оптимальных условий досуга для пациентов;
- осуществление помощи пациентам с инвалидностью и пациентам пожилого возраста;
- улучшение социально-бытовых условий пребывания пациентов в стационаре;
- патронирование пациентов в течение всего срока нахождения в стационаре¹⁵.

Кроме того, Регламентом предусмотрено, что взаимодействие между больницей и волонтером может происходить только через партнерские организации (закрýтый перечень установлен Регламентом).

Органы местного самоуправления

Если рассматривать взаимодействие на муниципальном уровне, то порядок взаимодействия с муниципальными учреждениями происходит также по разным сценариям.

Один из видов взаимодействия строится на основании постановления № 1425, как, например, в Октябрьском сельском поселении Вичугского муниципального района Ивановской области, где администрацией района установлен порядок взаимодействия между органами местного самоуправления,

¹⁵ См.: Регламент взаимодействия государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Инфекционная клиническая больница № 2 Департамента здравоохранения города Москвы» с социально ориентированными некоммерческими организациями [Электронный документ]. URL: https://www.ikb2.ru/cms_editorfiles/files/prikaz-volontyorstvo.pdf (дата обращения: 29.07.2021).

подведомственными им муниципальными учреждениями и Организаторами / Организациями с учетом двух видов деятельности из перечня постановления № 1425 (содействие в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь; содействие в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания)¹⁶.

В то же время администрации районов субъектов не всегда ограничивают взаимодействие видами деятельности из перечня. Так, например, в Бурлинском районе Алтайского края постановлением администрации района закреплен порядок¹⁷ с учетом услуг, указанных в пункте 1 статьи 2 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», без ограничения видов деятельности, что позволяет расширить круг оказываемых услуг при заключении соглашения.

Кроме того, существуют документы, регламентирующие порядок, создаваемые непосредственно на основании приказа самого учреждения по взаимодействию с Организаторами / Организациями (в случае представления такой возможности со стороны учредителя учреждения — органа исполнительной власти). Закрепляемые положения такого взаимодействия в своей основе содержат мониторинг необходимости помощи со стороны добровольцев относительно конкретно взятого учреждения, следовательно, в большинстве своем в таких случаях форма взаимоотношения, условия заключения соглашения, виды помощи устанавливаются индивидуально. Так, например, с областным государственным казенным учреждением «Центр социальной поддержки населения Шегарского района» на основании разработанного приказа и приложения¹⁸ Организаторы / Организации могут взаимодействовать в сфере оказания социальных услуг на дому, и перечень оказываемых добровольцем услуг обширен.

¹⁶ См.: Постановление Администрации Октябрьского сельского поселения Вичугского муниципального района Ивановской области от 14 января 2019 г. № 10 «Об утверждении Порядка взаимодействия органов местного самоуправления и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» // Администрации Октябрьского сельского поселения Вичугского муниципального района Ивановской области: [официальный сайт]. URL: http://www.okt-poselenie.ru/doc/regulatory/decree/?ELEMENT_ID=5402 (дата обращения: 29.07.2021).

¹⁷ См.: Постановление Администрации Бурлинского района Алтайского края от 10 апреля 2020 г. № 109 «Об утверждении положения о Порядке взаимодействия Администрации Бурлинского района, муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» // Бурлинский район: [официальный сайт]. URL: <http://admburla.ru/offdocs/npa-admin/postanovleniya/10596-postanovlenie-administracii-raiona-ot-10042020-g-109-qob-utverjdenii-administrativnogo-reglamenta-po-predostavleniyu-municipalnoi-uslugi-qob-utverjdenii-polojeniya-o-poryadke-vzaimodeistviya-administracii-burlinskogo-raiona-municipalnyh-uchrejdений-s-org.html> (дата обращения: 29.07.2021).

¹⁸ Приложение № 1 к приказу ОГКУ «ЦСПН Шегарского района» от 13 марта 2020 года № 27-о «Порядок организации и использования труда добровольцев (волонтеров) в сфере деятельности отделения социального обслуживания на дому» [Электронный документ]. URL: https://shegarka.social.tomsk.gov.ru/media/2020/03/17/1253932491/Poryadok_organizacii_i_ispol_zovaniya_tr_ial_nogo_obs_luzhivaniya_na_domu.pdf (дата обращения: 29.07.2021).

Привлечение организаторов добровольческой деятельности и добровольческих организаций государственными органами с учетом специфики деятельности

В отдельную категорию государственных органов при взаимодействии с Организаторами / Организациями следует отнести те органы власти, которые осуществляют привлечение добровольцев исключительно в отношении определенных видов своей деятельности. Так, например, существуют отдельные рекомендации Министерства внутренних дел Российской Федерации, Следственного комитета по привлечению добровольческих организаций при розыскных мероприятиях без вести пропавших людей¹⁹. В данном случае порядок взаимодействия в основном отличен от постановления № 1425 с учетом специфики деятельности государственных органов.

Кроме того, отдельная категория взаимодействия между государственными органами власти, подведомственными им государственными учреждениями, Организаторами / Организациями существует при организации добровольческой деятельности в подведомственных медицинских или санаторных организациях. Данные учреждения не подведомственны Министерству здравоохранения, а подчиняются непосредственно тому органу власти, чьим сотрудникам оказывают услуги. В таких случаях взаимодействие с Организаторами / Организациями может быть разработано как на основании установленного постановлением № 1425 порядка, так и индивидуально, в зависимости от мониторинга необходимости добровольческих услуг в определенных сферах.

Рассмотрев структурно взаимодействие в рамках добровольческой деятельности между государственными органами, органами власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и Организаторами / Организациями, можно сделать следующие выводы.

В основном государственные органы власти используют установленный постановлением № 1425 порядок взаимодействия с Организаторами / Организациями, при этом трактование оказываемых услуг идет либо в рамках перечня видов деятельности, установленного постановлением № 1425 и предусмотренных пунктом 1 статьи 2 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», либо используются только виды помощи, перечисленные в указанном законе. При этом существуют способы

¹⁹ Алгоритм взаимодействия государственных органов, волонтерских организаций и добровольцев при организации и осуществлении розыска без вести пропавших граждан, в том числе несовершеннолетних (методические рекомендации) (утв. МВД России, СК России, МЧС России) // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_363583 (дата обращения: 29.07.2021).

взаимодействия, исключая применение как порядка, так и ограниченно-го перечня видов деятельности, предусмотренные постановлением № 1425 (рис. 5.2).

Существуют отдельные особенности взаимодействия между государственными органами и Организаторами / Организациями в определенных сферах деятельности.

Так, например, Министерство труда и социальной защиты осуществляет свою деятельность как в рамках ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», так и в рамках 442-ФЗ и иных законов, предполагающих оказание помощи гражданам в социальной сфере. Такие услуги подразумевают предоставление нуждающимся помощи не только в стационарной форме или медицинской, но и содействие в трудоустройстве, обеспечение горячим питанием, одеждой и т. д. (срочные социальные услуги), предоставление правовой помощи и т. п., что предполагает наличие порядка взаимодействия с отдельными категориями Организаторов / Организаций в рамках постановления № 1425 и ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», а с иными категориями — в рамках специально разработанных документов без учета указанных нормативных правовых актов. Кроме того, у вышеназванного министерства также существует своя ведомственная поликлиника.

Подобная система взаимоотношений существует и у Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС). После внесения изменений в перечень видов деятельности, указанных в постановлении № 1425, появился пункт, касающийся взаимодействия непосредственно в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах²⁰. До включения данного вида деятельности МЧС взаимодействовало с Организаторами / Организациями в рамках содействия оказания медицинской помощи медицинским организациям²¹. При этом Концепциями установлен более широкий перечень применения добровольческой помощи:

²⁰ См.: Приказ МЧС России от 15 июня 2020 г. № 422 «Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, его территориальных органов и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/74662210/> (дата обращения: 29.07.2021).

²¹ См.: Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 июля 2019 г. № 395 «Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства обороны Российской Федерации и военно-медицинских организаций Министерства обороны Российской Федерации с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/560915678> (дата обращения: 29.07.2021).

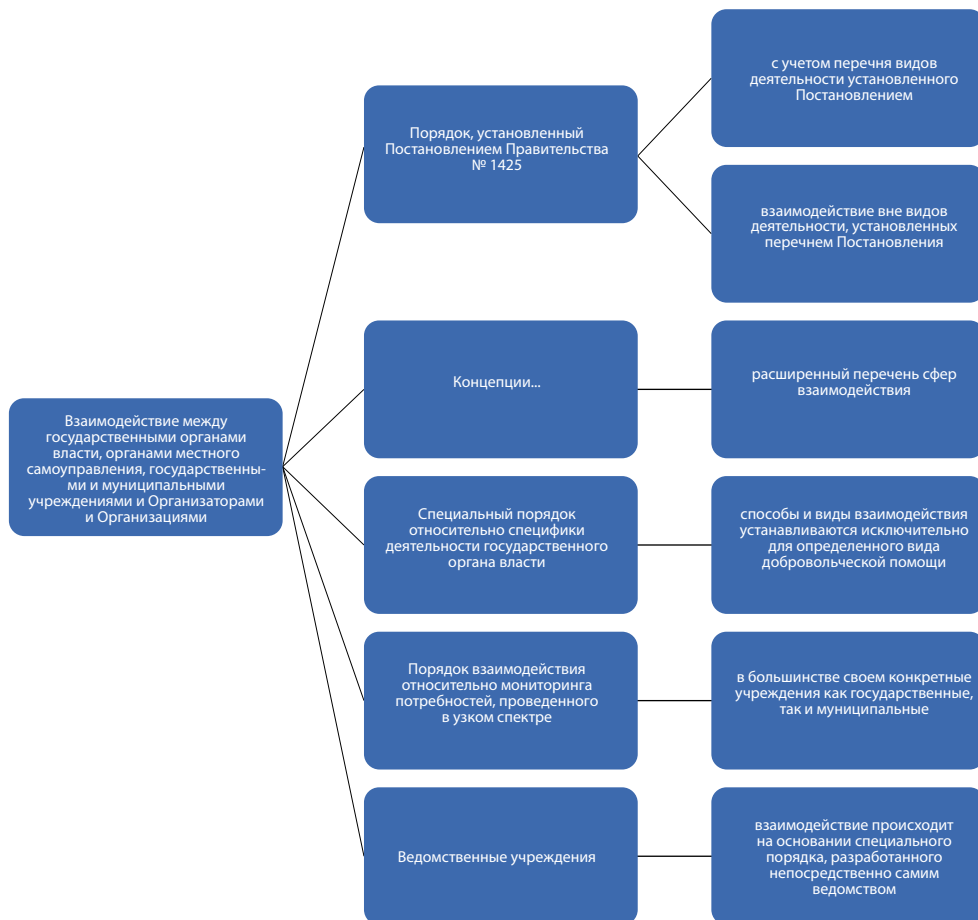


Рис. 5.2 Способы взаимодействия органов власти и подведомственных им организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями

- популяризация и освоение с участием добровольцев (волонтеров) профилактических мероприятий, направленных на предупреждение чрезвычайных ситуаций и пожаров, основных способов защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;
- участие добровольцев (волонтеров) в ликвидации пожаров и последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера;
- развитие наставничества, предполагающего участие профессиональных спасателей и работников профессиональной пожарной охраны в обучении спасателей-добровольцев и добровольных пожарных.

В связи с вышеизложенным очевидно, что при взаимодействии с Организаторами / Организациями в определенных социальных сферах

исполнительными органами власти может быть принято решение о разработке документов о порядке взаимодействия и на основании уже существующих на федеральном уровне нормативных правовых актов, и самостоятельных, относительно конкретных нужд граждан. Следовательно, взаимодействие с Организаторами / Организациями может осуществляться как по одному сценарию, так и по нескольким одновременно.

Поддержка добровольчества как вид взаимодействия между государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и Организаторами / Организациями

Статьей 17.3 ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» устанавливаются положения оказания помощи Организаторам / Организациям, в том числе при их взаимодействии с государственными и муниципальными учреждениями.

Для реализации положений, установленных указанным законом и постановлением № 1425, предусматривается возможность предоставления органом государственной власти, органом местного самоуправления, учреждением и (или) организацией мер поддержки, предусмотренных ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», например помещений и необходимого оборудования, при заключении соглашения с Организатором / Организацией. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, разрабатывающие типовой порядок взаимодействия с Организаторами / Организациями на основании требований, также предусматривают возможность такой поддержки. Органы государственной власти, взаимодействующие в рамках добровольческой помощи с Организаторами / Организациями, могут самостоятельно определить порядок включения мер поддержки, например, на основании Концепций:

- предоставление субсидий добровольческим (волонтерским) организациям, а также социально ориентированным некоммерческим организациям, привлекающим добровольцев (волонтеров);
- установление решениями субъектов Российской Федерации пониженных налоговых ставок по налогу на прибыль организаций и налогу на имущество организаций для добровольческих (волонтерских) организаций и юридических лиц, осуществляющих пожертвования добровольческим (волонтерским) организациям;
- оказание добровольческим (волонтерским) организациям имущественной поддержки;

- организация (и содействие в ней) подготовки, профессиональной переподготовки и повышении квалификации работников и добровольцев (волонтеров) социально ориентированных некоммерческих организаций;
- реализация мер нематериальной поддержки граждан, участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности;
- содействие включению мероприятий по поддержке добровольческой (волонтерской) деятельности в программы предприятий в рамках реализации социальной ответственности бизнеса;
- содействие распространению информации о деятельности добровольцев (волонтеров) в средствах массовой информации и через социальную рекламу;
- обеспечение аналитического сопровождения добровольческой (волонтерской) деятельности;
- совершенствование статистики добровольческой (волонтерской) деятельности.

При этом, как показывает практика, даже в случае, если Порядок разработан относительно конкретных способов взаимодействия в узких видах деятельности, не включенных в перечень постановления № 1425, государственные органы, как правило, предусматривают меры поддержки при взаимодействии с Организаторами / Организациями. Так, например, распоряжением Минприроды РФ от 5 февраля 2020 года № 5-р²² устанавливаются положения о мерах стимулирования, которые могут включать распространение информации о деятельности добровольцев и добровольческих организаций в средствах массовой информации, благодарности, дипломы, свидетельства, рекомендации, поощрение сувенирной и полиграфической продукцией об особо охраняемых природных территориях, запись в личную книжку волонтера, бесплатное посещение эколого-просветительских и культурных мероприятий, организуемых на особо охраняемых природных территориях, возможность посещения особо охраняемой природной территории, участие в культурно-досуговой программе для добровольцев и другие им подобные меры.

Возможность предоставления мер поддержки устанавливается в каждом случае индивидуально на основании заключенного соглашения между государственным органом власти, органом местного самоуправления, государственным и муниципальным учреждением и Организатором / Организацией.

²² Распоряжение Минприроды РФ от 5 февраля 2020 г. № 5-р «Об утверждении методических рекомендаций по ведению добровольческой (волонтерской) деятельности на особо охраняемых природных территориях федерального значения, находящихся в ведении Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprirody-rossii-ot-05022020-n-5-r-ob-utverzhenii> (дата обращения: 29.07.2021).

Так, например, типовым соглашением о совместной деятельности между учреждением и Организатором / Организацией в рамках реализации добровольческой деятельности в приказе Министерства социальной политики Нижегородской области²³ предусмотрена поддержка организатору добровольческой деятельности, добровольцам (волонтерам), в том числе в форме предоставления форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты (в случае привлечения к вредным и опасным работам), помещения во временное пользование. Соглашение между Свердловским региональным отделением Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики» и медицинским учреждением предусматривает возможность предоставлять Движению меры поддержки, предусмотренные действующим законодательством, помещения и необходимое оборудование при наличии.

К сожалению, предусмотренные на федеральном или региональном уровне меры поддержки зачастую не реализовываются в государственных и муниципальных учреждениях ввиду отсутствия такой возможности, поэтому в рамках взаимодействия учреждения в своих соглашениях предусматривают только лишь обеспечение добровольца всем необходимым для осуществления добровольческой деятельности.

Контрольные вопросы

1. Какая система является единым агрегатором данных о добровольцах? Что она включает в себя?
2. К какому нормативному правовому акту необходимо обратиться, чтобы ответить на вопрос о разграничении полномочий органов государственной власти в сфере добровольчества (волонтерства)?
3. Перечислите направления, в рамках которых в настоящее время осуществляется взаимодействие государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями.
4. Ограничен ли перечень взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями направлениями, перечисленными в постановлении Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425?

²³ Приказ Министерства социальной политики Нижегородской области от 26 апреля 2019 г. № 234 «Об утверждении Порядка взаимодействия министерства социальной политики Нижегородской области и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» [Электронный документ]. URL: http://www.but.uszn52.ru/docs/general/volunteer/pr_mspno_234_26_04_2019.pdf (дата обращения: 29.07.2021).

Практические задания

1. Приведите примеры трех региональных государственных программ (подпрограмм), направленных на поддержку добровольчества (волонтерства) в разных федеральных округах. Сделайте вывод о системности реализации поддержки добровольчества в масштабах федеральных округов.
2. Проанализируйте на примере трех регионов наличие (либо отсутствие) и полномочия координационных и совещательных органов в сфере добровольчества (волонтерства) региональных органов исполнительной власти. Сделайте вывод о преимуществах создания таких органов в регионах.
3. Приведите примеры нормативных правовых актов, определяющих порядок взаимодействия между органами местного самоуправления, подведомственными им муниципальными учреждениями и организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями.
4. Проведите сравнительный анализ не менее трех приказов о введении Порядка при взаимодействии с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями различных ведомств. Сделайте вывод о преимуществах и недостатках каждого из них.

Рекомендованная литература

Федеральные законы

1. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495 (дата обращения: 29.07.2021).
2. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ: принят Гос. Думой 23 декабря 2013 г., одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558 (дата обращения: 29.07.2021).

Постановления Правительства РФ

3. О внесении изменений в перечень видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Постановление Правительства РФ от 30 апреля 2020 г. № 623 // Официальный интернет-портал правовой информации.— URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202005010003> (дата обращения: 29.07.2021).

4. О единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства): Постановление Правительства РФ от 17 августа 2019 г. № 1067 // Гарант: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/72640822> (дата обращения: 29.07.2021).
5. Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 г. № 1425 // Гарант: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/72116618> (дата обращения: 29.07.2021).

Распоряжения

6. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-п // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/552050511> (дата обращения: 27.07.2021).
7. Об утверждении методических рекомендаций по ведению добровольческой (волонтерской) деятельности на особо охраняемых природных территориях федерального значения, находящихся в ведении Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: Распоряжение Минприроды РФ от 5 февраля 2020 г. № 5-р // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprirody-rossii-ot-05022020-n-5-r-ob-utverzhdanii> (дата обращения: 29.07.2021).

Приказы министерств РФ

8. Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства обороны Российской Федерации и военно-медицинских организаций Министерства обороны Российской Федерации с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 июля 2019 г. № 395 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/560915678> (дата обращения: 29.07.2021).
9. Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, его территориальных органов и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах: Приказ МЧС России от 15 июня 2020 г. № 422 // Гарант: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/74662210/> (дата обращения: 29.07.2021).
10. Об утверждении Порядка взаимодействия Федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации» с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: Приказ Минфина России от 28 февраля 2019 г. № 30н // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minfina-rossii-ot-28022019-n-30n-ob-utverzhdanii> (дата обращения: 29.07.2021).
11. Об утверждении порядка взаимодействия федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 21 августа 2019 г. № 212 // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201911120027> (дата обращения: 29.07.2021).
12. Об утверждении порядка взаимодействия федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при

содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: Приказ Минздрава России от 26 февраля 2019 г. № 96н // Министерство юстиции РФ: [официальный сайт]. — URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/43413> (дата обращения: 29.07.2021).

13. О Федеральном центре поддержки добровольчества в сфере охраны здоровья: Приказ Министерства здравоохранения РФ от 26 сентября 2017 г. № 678 // Гарант: [официально-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71790508> (дата обращения: 29.07.2021).

Законодательные акты правительства Московской области

14. О добровольческой (волонтерской) деятельности на территории Московской области: Закон Московской области от 28 апреля 2018 г. № 54/2018-ОЗ (ред. от 3 июня 2019 г.): принят постановлением Мособлдумы от 19 апреля 2018 г. № 9/50-П // Московская областная дума: [официальный сайт]. — URL: https://www.mosoblduma.ru/Zakoni/Zakoni_Moskovskoj_oblasti/item/117018 (дата обращения: 29.07.2021).
15. О Порядке взаимодействия исполнительных органов государственной власти Московской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Постановление Правительства МО от 9 октября 2019 г. № 702/34 [Электронный документ]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/563441703> (дата обращения: 29.07.2021).
16. Об утверждении государственной программы Московской области «Развитие институтов гражданского общества, повышение эффективности местного самоуправления и реализации молодежной политики в Московской области»: Постановление Правительства МО от 25 октября 2016 г. № 796/39: [Электронный документ]. — URL: <https://mosreg.ru/download/document/72514> (дата обращения: 29.07.2021).

Другие источники

17. Алгоритм взаимодействия государственных органов, волонтерских организаций и добровольцев при организации и осуществлении розыска без вести пропавших граждан, в том числе несовершеннолетних (методические рекомендации) (утв. МВД России, СК России, МЧС России) // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_363583 (дата обращения: 29.07.2021).
18. Методические рекомендации по организации работы добровольцев в сфере охраны здоровья / Федеральный центр поддержки добровольчества в сфере охраны здоровья Минздрава России. — М., 2018. — 28 с. — URL: <https://static-0.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/038/515/original/Метод.рекомендации.pdf?1528125580> (дата обращения: 29.07.2021).

Раздел II

Волонтер, организация волонтерской деятельности и оценка ее эффективности

6

Личностные качества

волонтера и его потенциал

М. В. Певная

В данной главе представлен обзор научных исследований, доказывающих наличие связи между добровольческим участием и субъективным благополучием людей в разных странах. Приводятся результаты международных и всероссийских исследовательских проектов, которые показывают, что волонтерская деятельность играет важную роль в личностном и профессиональном развитии человека, оказывает положительное воздействие на мировосприятие и психологическое здоровье добровольцев, существенно улучшая их качество жизни. Рассматривается ряд теоретических вопросов и практические решения в управлении волонтерами организации, связанные с психологическими особенностями волонтерства и мотивацией добровольных помощников. Ответственность, эмпатия и толерантность как личностные качества идеального волонтера, имеющие потенциал развития и во многом определяющие качество и результативность работы добровольцев в некоммерческой организации, описываются в главе в сопряжении с эмоциональной устойчивостью и эмоциональным интеллектом добровольцев.

Взаимосвязь волонтерства с позитивными характеристиками личности

Исследователи разных стран неоднократно доказали, что опыт добровольчества коррелирует не только с определенными социальными, но и с психологическими характеристиками людей в разных странах. Опыт волонтерской деятельности непосредственно связан с социально-психологическим благополучием граждан, с их образом жизни, восприятием мира и своего места в нем. Связь ощущений счастья и добровольческого участия все чаще становится объектом научных исследований, многие из которых доказывают их положительную корреляцию. В научных базах по ключевым словам «волонтерство» и «счастье» возможно найти более 60 000 научных публикаций.

Оценка информационного массива показывает, что число таких научных исследований увеличивается с каждым годом.

По данным всероссийского опроса «ФОМнибус»¹ фонда «Общественное мнение», проведенного 16 декабря 2017 года, счастливые люди чаще занимаются благотворительностью и волонтерством. Более трети опрошенных (35%) оценивают уровень личного счастья как высокий, более половины (52%) считают, что окружающие их люди счастливы. Категории людей, высоко оценивающих уровень личного счастья, чаще отвечают, что совершали добрые поступки на благо других людей. Среди тех, кто попал в группу «высокий уровень счастья», 57% помогали другим людям за последний год. В категории «низкий уровень счастья» благотворителей только 32%².

В анализе данных международного проекта Всемирного обследования ценностей (World Values Survey, WVS) было установлено, что для счастья жителей низкодоходных стран важны участие в деятельности благотворительных и политических организаций, время, проведенное с коллегами или людьми в церкви, а для жителей более богатых стран — время, проведенное с друзьями и родственниками³.

Психологи доказывают, что добровольчество детерминирует уверенное отношение людей к себе, их стремление повышать свой образовательный уровень, внутреннюю мотивацию к выполнению задач. Добровольческая деятельность, по сути, работает на то, что у волонтеров развиваются лидерские способности, критическое мышление, формируются уверенность в своих способностях и умение разрешать конфликтные ситуации⁴. Волонтерство — это не столько самореализация, сколько жизненный опыт. Опыт отношений, опыт нахождения каких-то компромиссов, опыт поиска чего-то, что действительно может вдохновлять и волонтера, и того, кому оказывается помощь, и других волонтеров⁵.

Разным возрастным группам опыт волонтерского участия приносит несколько специфические результаты в личностном, профессиональном и социальном развитии. Добровольчество молодежи связано с хорошей

¹ Опрос граждан РФ от 18 лет (1500 респондентов) проводился в форме интервью по месту жительства в 53 субъектах РФ, 104 населенных пунктах.

² Счастливые люди чаще занимаются благотворительностью: [об исследовательском партнерском проекте БФ «Линия жизни» и ФОМ «Счастье и благотворительность»]. 2018. URL: <https://clck.ru/UGdda> (дата обращения: 13.07.2021).

³ Sarracino F. Social Capital and Subjective Well-being Trends: Comparing 11 Western European Countries. *The Journal of Socio-Economics*, 2010, no. 39 (4), pp. 482–517.

⁴ Синявская О. В., Червякова А. А., Краева Д. Е. Помогающие и счастливые? Влияние социальной активности на счастье людей старше 50 лет в европейских странах // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 237–258. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.12> (дата обращения: 13.07.2021).

⁵ См.: Стандарт социального волонтерства: handbook. М.: Новое Небо, 2018. С. 116. URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/09/Standart-sotsialnogo-volonterstva-handbook.pdf> (дата обращения: 13.07.2021).

успеваемостью молодых волонтеров в школе, колледже или вузе. Добровольчество в течение студенческих лет сопрягается с академическими успехами, развитием жизненных навыков, оно формирует чувство гражданской ответственности⁶.

По данным целого ряда исследований, студенческое волонтерство существенно влияет на повышение возможностей для трудоустройства выпускников университетов. Однако в нашей стране опыт волонтерства пока практически не рассматривается молодыми россиянами в возрасте от 18 до 24 лет как возможность получить практический опыт работы или пройти профориентацию⁷. В разных странах работодатели позитивно оценивают указанный в резюме волонтерский опыт кандидатов. Реальное волонтерское участие (в зарубежных проектах, систематическая работа в волонтерских программах или специализированных СОНКО) формирует навыки работы в команде, мягкие навыки, ответственное отношение к работе и т.д. Тем самым шансы пройти конкурсный отбор и получить желаемую вакансию у соискателей с опытом волонтерства намного выше, чем у тех, кто такого опыта не имеет⁸. По данным мониторинга «Студент», реализуемом в одном из российских регионов с 1995 года, добровольчество не только выступает одной из форм гражданской активности и общественной деятельности молодежи, но и существенно влияет на профессиональное становление студентов, обеспечивая им «вход на рынок труда». Результаты исследования показывают, что студенты, работавшие или работающие как волонтеры, намного легче трудоустраиваются еще во время обучения в вузе. Работают на постоянной или частичной основе 49% волонтеров, тогда как среди студентов без волонтерского опыта трудоустроен только каждый третий студент (33%)⁹.

Во многих европейских странах, а также в США волонтерская деятельность ценится на рынке труда. В некоторых случаях волонтерские стажировки обязательны при поступлении на определенные программы университетов и колледжей, учитываются работодателем при трудоустройстве. Например, в Германии на государственном уровне поддерживается так называемый «социальный год», когда, закончив школу, молодые люди могут работать как волонтеры в некоммерческом секторе. Такая практика позволяет формально открыть молодежи доступ к конкретным программам высших учебных заведений, получить грант на обучение и т.д. В психологическом плане

⁶ Astin A. W., Sax L. J. How undergraduates are affected by service participation, *Journal of College Student Development*, 1998, no. 39, pp. 251–263.

⁷ См., напр.: Молодежь на старте карьеры: герои, цифры, решения. Спецпроект БФ «КАФ» и АО «Ситибанк». 2020. URL: <https://special.philanthropy.ru/young> (дата обращения: 13.07.2021).

⁸ Haski-Leventhal D., Cnaan R. A., Handy F. Students' vocational choices and voluntary action: a12-nation study, *Voluntas: international journal of voluntary and Non-profit organizations*, no. 19 (1), pp. 1–21.

⁹ См.: Певная М. В. Студенческое волонтерство: особенности деятельности и мотивации // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 81–88.

волонтерская работа в таком формате дает возможность молодым людям и девушкам осознанно принять решение при выборе будущей профессии. Они могут понять, чем бы они хотели заниматься в своем будущем, попробовать реализовать себя в конкретной профессиональной сфере, оценив в том числе психологический комфорт определенного вида деятельности для себя лично.

Положительное влияние волонтерская деятельность оказывает и на благополучие пожилых вне зависимости от их расы, пола и социального положения. Неоднократно эта взаимосвязь была доказана в количественных исследованиях с начала XXI века¹⁰. Однако в отличие от влияния добровольчества на молодежь, «серебряное» волонтерство пожилым дает возможность удовлетворить одну из самых востребованных в их возрастной группе социальных потребностей — общение. Расширение, углубление общения — неперемнное условие психологического комфорта пенсионера и стимул к самореализации в процессе добровольческой деятельности. Позитивные взаимоотношения, которые выстраиваются в волонтерских проектах, непосредственно способствуют положительному самоощущению, самореализации личности пожилых¹¹. Важно отметить, что участие в волонтерстве и гражданская активность способствуют снижению социальной исключенности не только среди пожилых добровольцев, но и среди тех, кому они помогают¹².

В ходе анализа данных шестой волны Европейского социального обследования (European Social Survey, ESS) было доказано, что занятия волонтерской деятельностью положительно влияет на уровень счастья респондентов 50 лет и старше. По сравнению с отсутствием такой деятельности или эпизодическим участием в ней (реже чем раз в шесть месяцев) лишь интенсивное волонтерство (не реже одного раза в месяц) значительно повышает шансы испытывать чувство счастья¹³.

Важно отметить, что определенная регулярность волонтерской деятельности влияет на субъективное благополучие разных социальных групп. М. Бинде (M. Binder) и А. Фрейтаг (A. Freytag), по данным крупномасштабного панельного социологического опроса в Великобритании, доказали, что чем дольше люди занимаются волонтерством, тем значительно увеличивается их позитивная оценка субъективного благополучия¹⁴.

¹⁰ Morrow-Howell N., Hinterlong J., Rozario P. A., Tang F. Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults, *The Journals of Gerontology: Series B*, 2003, vol. 58, no. 3, pp. 137–145.

¹¹ См.: Прохорова Л. В. Пожилые люди и «Серебряное» волонтерство: реальные кейсы // Вестник НГУЭУ. 2019. № 3. С. 248–259.

¹² См.: Парфенова О. А. Вовлечение пожилых в волонтерскую и гражданскую активность как инструмент преодоления социального исключения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 4 (158). С. 119–135.

¹³ См.: Синявская О. В., Червякова А. А., Краева Д. Е. Помогающие и счастливые?.. С. 251.

¹⁴ Binder M., Freytag A. Volunteering, subjective well-being and public policy, *Journal of Economic Psychology*, 2013, vol. 34, pp. 97–113.

Одним из наиболее важных показателей успешности развития молодых людей и девушек с опытом волонтерства является ресурс времени, которое они тратят и могут отдавать обществу или своему учебному заведению на безвозмездной основе, принося практическую пользу. Чем больше времени молодой волонтер тратит на безвозмездную работу в интересах общества, тем больше у него возможностей расширять социальное поле своего взаимодействия. Чем регулярнее его добровольческая деятельность, тем более устойчивыми становятся его социальные связи¹⁵.

С психологической точки зрения особый интерес представляют результаты изучения субъективного восприятия времени. Установлено, что ощущение собственной темпоральной эффективности коррелирует с расходованием свободного времени на помощь другим людям. Таким образом, доказано, что занятия волонтерской деятельностью помогают людям ощущать собственную эффективность и успешность через понимание результативности того, как они проводят свое время¹⁶. Таким образом, волонтерская деятельность влияет на улучшение психического здоровья и субъективное благополучие волонтеров, которое выражается в субъективных ощущениях индивидов, обеспечивает продуктивность волонтерского участия для них самих, для организации, в которой они помогают.

Психологические особенности волонтерства и мотивация добровольцев в контексте управления

Эффективность деятельности волонтера для организации, конкретного проекта во многом зависит от внутреннего (психологического) восприятия этой деятельности самим добровольным помощником, от того, насколько цели этой деятельности, решаемые в конкретных действиях задачи соответствуют потребностям, мотивам, личностным смыслам и ожиданиям волонтера. В деятельности волонтера определяющее место занимает ценностно-смысловой аспект. В этом ключе соответствие мотивации добровольческой деятельности волонтера контексту его трудовой деятельности (направлению волонтерства, конкретному проекту, программе, функционалу или конкретной вакансии) в управленческой ситуации играет важное значение. Мотивация определяет как индивидуальный выбор волонтерской деятельности, обеспечивая правильный старт волонтерской карьеры, так и лежит в основе ее развития через осознание, рефлексии в отношении динамики смыслообразующих мотивов,

¹⁵ См.: Певная М. В., Калинина А. Н. Международное волонтерство как ресурс российских университетов // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 154–161.

¹⁶ Mogilner C., Chance Z., Nertton M. I. Giving Time Gives You Time, *Psychological Science*, 2012, no. 23 (10), pp. 1233–1238.

которые делают жизнь человека подлинно живой и творческой¹⁷. Во-первых, в ситуации рекрутинга добровольцев задача организаторов волонтерской деятельности — не только закрытие потребностей организации, но и оказание помощи потенциальному волонтеру в выборе того или иного варианта волонтерской деятельности (волонтерской вакансии, направления, программы или проекта) в соответствии с его возможностями и личностными смыслами. Во-вторых, в обучении и сопровождении труда добровольцев задача организаторов — помогать добровольцам осмысливать происходящее, соотносить результаты своего добровольческого участия со своими личными ожиданиями, достижениями и изменениями с тем, что получает в итоге общество.

Участие в добровольческой деятельности оказывает влияние на каждого добровольца. Волонтеры во взаимодействии с теми, кому они помогают, узнают новые интересные сведения, знакомятся с чужим для них жизненным опытом, который может быть полезен для их личностного развития¹⁸. Волонтерская деятельность помогает человеку формировать собственное мировоззрение, проявляя «мировоззренческую активность, инициативу, которая свидетельствует об активной жизненной позиции, о стремлении разбираться в проблемах, а не уходить от них»¹⁹. По мнению А. Бабичевой, в процессе волонтерской деятельности у каждого волонтера идет поиск своих собственных ответов на жизненные вопросы.

Мотивация волонтеров динамична, в течение определенного времени в рамках участия в конкретном проекте она может меняться. Специалисты БОО «Перспектива» выделили в своей практике работы с волонтерами факторы, которые поддерживают внутреннюю мотивацию добровольцев и заставляют их продолжать свою деятельность. Первые три позиции по важности заняли следующие факторы: эмоциональная близость с людьми, установившаяся в процессе участия в проекте; атмосфера в команде волонтеров и помощь квалифицированного персонала во время работы²⁰.

Таким образом, одной из важных индивидуально-психологических характеристик добровольцев выступает осмысленность деятельностной активности. Она проявляется в выраженном интересе к добровольческой

¹⁷ См.: Косова У. П. Структурно-содержательные характеристики волонтерской деятельности // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. 2011. № 2. С. 45–54.

¹⁸ См.: Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации: учеб. пособие / Под ред. И. В. Мерсияновой. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. С. 41.

¹⁹ Бабичева А. Волонтерство: прошлое, настоящее, будущее: Сб. материалов по подготовке волонтеров. Самара, 2016. С. 42.

²⁰ См.: Тульская А. Как привлечь волонтеров и поддержать их мотивацию. Опыт работы волонтерской службы Санкт-Петербургской общественной организации «Перспектива». СПб., 2019. С. 31. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/d06/d06d3424357c99fa12e3038c3c2c8d75.pdf> (дата обращения: 13.07.2021).

деятельности, целеустремленности при наличии устойчивой мотивации к ее выполнению, в видении ее перспектив²¹.

Существует целый ряд подходов к пониманию мотивации волонтерской деятельности. Самый распространенный позволяет разделить мотивы на внутренние и внешние. Если внутренняя мотивация связана с волей человека, его субъективными устремлениями, определяющими готовность к определенным действиям, то внешняя мотивация сопрягается с жизненными ценностями и смыслами, личными приоритетами, социальными отношениями, которые имеют стороннее по отношению к человеку (волонтеру) волевое усилие, действие, слово и направлены на вовлечение этого человека в определенное дело²². Такое разделение базируется на уже классической концепции различения смыслообразующих мотивов и мотивов-стимулов, во многом сходной с различением двух качественно различных и основанных на разных механизмах видов мотивации — мотивации внутренней, обусловленной самим процессом деятельности как она есть, и внешней мотивации, обусловленной пользой, которую может получить субъект от использования отчуждаемых продуктов этой деятельности²³. По мнению Ю. С. Белановского, для социального волонтерства, для системной регулярной работы волонтера в проекте определяющее значение имеет именно внутренняя мотивация добровольных помощников²⁴.

В 2014 году Т. Г. Нежиной и соавт.²⁵ были обобщены результаты исследований, проводившихся в разных странах, и систематизированы мотивы внешней и внутренней мотивации волонтеров.

Внутренние мотивы волонтеров:

- помочь ближнему (гражданский или религиозный мотив);
- повысить самооценку, самореализоваться;
- установить нужные контакты;
- встретить интересных людей;
- успокоить свою совесть (чувство вины);
- получить полезные навыки;
- участвовать в престижном проекте;
- приобрести опыт работы;
- изменить свою жизнь;
- почувствовать, что ты кому-то нужен;

²¹ См.: Азарова Е. С., Яницкий М. С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности // Вестник Томского гос. ун-та. 2008. № 306. С. 120–125.

²² См.: Образовательный стандарт подготовки добровольца/волонтера: учеб.-метод. пособие / Л. А. Веретенникова, А. П. Метелев, Е. В. Четошникова [и др.]. Барнаул: АлтГПУ, 2018. С. 28.

²³ См.: Леонтьев Д. А. Понятие мотива у А. Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2016. № 2. С. 3–17.

²⁴ См.: Стандарт социального волонтерства: handbook. С. 20

²⁵ Мотивация участия молодежи в волонтерском движении / Т. Г. Нежина [и др.] // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 3. С. 56.

- попробовать себя в новом деле;
- обрести уверенность в себе;
- использовать свое хобби для добрых дел;
- оказать помощь людям в беде;
- спасти природу, животных;
- сделать мир лучше;
- исправить несправедливость;
- весело провести время.

Внешние мотивы волонтеров:

- участие по просьбе друга;
- получить зачет по предмету;
- порадовать родителей;
- участие в спортивном мероприятии;
- поездка, путешествие;
- отблагодарить за помощь близким людям;
- участие по просьбе сотрудника НКО;
- улучшить свой район;
- установить профессиональные контакты;
- добиться уважения и признания взрослых;
- познакомиться с единомышленниками;
- помочь решить чьи-то проблемы;
- подружиться с другими волонтерами;
- занять свободное время;
- найти друга или спутника жизни с похожими идеалами.

В соответствии с другим достаточно распространенным аналитическим подходом к оценке мотивации волонтеров выделяют три группы мотивов: альтруистические, эгоистические и социальные мотивы²⁶. Эгоистическая мотивация включает не только материальные, но и нематериальные личные выгоды для добровольца. Социальные мотивы связаны с социальным взаимодействием. Исследователи доказывают, что мотивация привязана к конкретной ситуации, для каждого волонтера индивидуальна и включает в себя комбинацию мотивов разных групп.

Еще один подход позволяет классифицировать мотивы, выделив мотивационные факторы: альтруистические, инструментальные и мотивы внешних обязательств. Если первая группа включает альтруистические мотивы, мотивы солидарности с нуждающимися, отождествление себя со страдающими людьми, то инструментальные — желание приобрести опыт и навыки, найти друзей, полезные социальные связи, личное удовлетворение. Мотивы обязательств связаны с моральным и религиозным долгом, желанием внести

²⁶ Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. Measuring motivation to volunteer in human services, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1991, no. 27(3), pp. 269–284.

вклад в жизнь местного сообщества, с политическими обязательствами в отношении привнесения изменений и т. д.²⁷.

Российские психологи условно выделяют пять групп мотивов добровольческой деятельности:

1) компенсаторные мотивы:

- решение собственных проблем;
- ожидание ответной помощи;
- улучшение собственного самочувствия;
- преодоление чувства одиночества;

2) идеалистические мотивы:

- желание способствовать изменениям в обществе;
- желание помогать нуждающимся, быть социально полезным;
- отвечать на добро добром;
- бороться с определенной проблемой;
- улучшать благополучие другого человека;
- моральный долг и сочувствие;

3) мотивы выгоды:

- получение полезных связей;
- проба себя на пути к карьере;
- приобретение дополнительных знаний, умений и навыков;
- расширение опыта;
- общественное призвание;

4) мотивы личностного роста:

- желание самореализации, самосовершенствования;
- развитие самосознания;

5) мотивы расширения социальных контактов:

- потребность в контактах с другими людьми, желание общаться;
- интересное времяпрепровождение²⁸.

Теоретические разработки и эмпирические исследования мотивации волонтерства ложатся в основу практики работы с волонтерами в некоммерческом секторе. В этом плане наиболее популярной в последнее время является функциональная теория мотивации волонтерства, согласно которой человек остается волонтером до тех пор, пока эта деятельность продолжает выполнять функции, соответствующие его мотивам. М. П. Сухарькова проанализировала различные научные подходы и выделила следующие положения функциональной теории мотивации волонтерства: «люди участвуют в волонтерской работе для достижения значимых личных целей; индивиды

²⁷ Anheier H. K., Salamon L. M. Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. Civil Society Working Paper. 2001. P. 11. Available at: https://eprints.lse.ac.uk/29049/1/CSWP_10_web.pdf (accessed 13.07.2021).

²⁸ См.: Азарова Е. С., Яницкий М. С. Психологические детерминанты добровольческой деятельности // Вестник Томского гос. ун-та. 2008. № 306. С. 120–126.

могут руководствоваться разными причинами — волонтеры, выполняющие одинаковые действия, могут иметь разные причины для участия в данной деятельности; любой может быть мотивирован несколькими разными задачами и потребностями; удовлетворение волонтеров зависит от соотношения потребностей и возможностей, которые обеспечивает среда; успешность волонтера напрямую зависит от удовлетворения его мотивов»²⁹.

Ресурсный центр «Мосволонтер», один из крупнейших в России ресурсных волонтерских центров, использует в практике своей работы с потенциальными и реальными добровольцами классификацию, в которую включены следующие пять групп мотивов:

- мотивы достижения;
- социальные мотивы;
- процессный мотив;
- мотивы вознаграждения;
- идейные мотивы³⁰.

Кратко дадим характеристику выделенных мотивов, опишем некоторые особенности управления поведением волонтеров, в деятельности которых эти мотивы доминируют.

Люди с *достижительной мотивацией* хотят видеть конкретные результаты своих трудов, интересуются крупными и значимыми событиями, им важна реализация личностного потенциала. Таких волонтеров характеризует наличие у них стремления к успеху в выбираемой деятельности, им важен личностный рост, постоянная «прокачка» все больших и все более значимых компетенций и навыков на каждом уровне, а также четкость поставленных целей и наличие высоких требований к результату при поддержке профессионального наставника / менеджера, способного дать большой объем необходимых знаний и бросить вызов в процессе выполнения работы.

Социальная мотивация характеризуется стремлением быть приятными и значимыми для окружающих людей. По мнению специалистов «Мосволонтера», это командные игроки, которым важно помогать людям и получать слова благодарности взамен. Благодаря этому волонтер может утвердиться в собственных глазах, ощутить сопричастность к общественно полезному делу. Для людей с данным видом мотивации ключевыми являются отношения внутри команды, дружный коллектив и хороший руководитель. Важное условие полного вовлечения человека в процесс — получение публичного признания своей деятельности от группы и руководителя, благодарность

²⁹ Сухарькова М. П. Подходы к изучению мотивации участия в практиках волонтерства // Теория и практика общественного развития. 2017. № 9. URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2017/9/sociology/sukharkova.pdf (дата обращения: 13.07.2021).

³⁰ См.: Килина А. Г., Кондранцева К. А. Путеводитель по миру волонтерства. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. С. 68.

за выполненную работу, публичная просьба в выполнении каких-либо действий, а также активная помощь как команды, так и руководителя в случае возникновения у человека каких-либо трудностей в работе.

Процессная мотивация позволяет волонтерам отдаться процессу полностью, но, в случае если процесс наскучит или не оправдает надежд, их энтузиазм быстро угаснет. Для таких волонтеров важно заниматься тем, что приносит им удовольствие, реализует их творческое начало и предполагает свободу действий. Их интересует не получение каких-либо привилегий или поощрений по результатам работы, а возможность участвовать в самом процессе, активно действовать, вносить в результате своей деятельности изменения в окружающий мир, быть их источником. Ключевым фактором для волонтера с процессным мотивом является возможность проявить себя через активную деятельность. Если работа им интересна, то они будут стараться совмещать выполнение нескольких функций или участвовать в нескольких мероприятиях.

Мотивация вознаграждения доминирует у тех, кому важно получать бонусы (сувениры, билеты в кино, приглашения на мероприятия, грамоты и благодарности и т. д.) за проделанную работу. Человек с такой мотивацией, представляя возможное вознаграждение, быстро включается в работу, но в случае отсутствия вознаграждения он также быстро выключится.

Люди с *идейным мотивом* — основная целевая аудитория при поиске волонтеров. Они работают ради своих убеждений, разделяя смыслы с теми, кто их объединяет и ведет за собой. С такими волонтерами необходимо разговаривать открыто, доносить до них важность выполнения волонтерской задачи, так как в их мотивации доминирует альтруистическое начало, и им важно, чтобы цели волонтерской организации, группы совпадали с их личными целями. Таким волонтерам свойственна преданность, лояльность и верность, важны отношения в группе, равенство членов команды, взаимное уважение и командная поддержка³¹.

Осмысление волонтерской деятельности в конкретном проекте или социальной программе в тесной связке с мотивацией добровольцев должны специально отрабатываться в постоянной коммуникации организаторов и волонтеров.

Личностные качества идеального волонтера некоммерческой организации

Для понимания эффективности подготовки волонтеров к работе в социальных проектах некоммерческого сектора были изучены восемь организаций, ведущих подготовку волонтеров на системной основе. Результаты

³¹ См. подробнее: Килина А. Г., Кондранцева К. А. Путеводитель по миру волонтерства. С. 68.

опроса специалистов показали, что из всех личностных качеств добровольцев самыми важными организаторы считают ответственность и эмпатию³². Постараемся дать характеристику этим качествам.

Ответственность рассматривается как личностная характеристика человека, выполняющая мотивационно-регулятивную функцию в организации поведения и проявляющаяся во включенности личности в различные сферы жизнедеятельности. По мнению психологов, когда человек как личность берет на себя ответственность за свои действия, он регулирует и меру, и направление, и характер своей активности³³. Кроме того, ответственность выступает мотивационным фактором в жизнедеятельности личности³⁴.

Ответственность как личностное качество связано с субъектностью человека, а именно с его готовностью реализовывать, осознавать свои решения и действия, отвечать себе и другим людям за события собственной жизни. Ответственность на онтологическом уровне не имеет операциональных характеристик. Релевантным ответственности личностным фактором является интернальность или внутренний локус контроля. Интернальность как показатель ответственности выражается в осознании волонтером его причастности к конкретным событиям (проекту, организации, мероприятию), включенности последних именно в его жизнь и детерминирующих содержание и характер определенных действий со стороны личности. Такой внутренний тип атрибуции максимально раскрывает многочисленные признаки, связанные с ответственностью, но не является тождественной ей³⁵.

Личностная ответственность волонтера связана с коллективным взаимодействием, так как ему приходится добровольно и осознанно принимать на себя обязательства в отношении членов волонтерской команды, тех, кому они оказывают помощь, проявляя заботу, предотвращая различные риски, которые могут приводить к появлению проблем в организации или на проекте. Например, в проектах социального волонтерства подопечные ждут волонтеров, надеются на встречу и на общение. Ответственное отношение волонтеров в этом случае предполагает в действиях, эмоциях и поступках добровольцев участие в их судьбе и жизни. Волонтеры в этом случае должны осознавать не только свою ответственность, проявляющуюся в конкретных действиях, но и нести ответственность за

³² См.: Бочко К. А. Подготовка волонтеров к работе с детьми на примере некоммерческих организаций Санкт-Петербурга // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2019. № 4 (52). С. 3. URL: https://api-mag.kursksu.ru/api/v1/get_pdf/3429 (дата обращения 20.07.2021).

³³ См., напр.: Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. С. 320–329.

³⁴ Калашникова М. М. Ответственность личности как объект исследований в отечественной психологии // Психолого-педагогический поиск. 2011. № 3. С. 154.

³⁵ См.: Сахарова В. Г. Ответственность: психология и диагностика. Владивосток: Изд-во Морского гос. ун-та им. адмирала Г. И. Невельского, 2004. С. 15.

своих подопечных. Неподготовленным, случайным людям эта ноша может оказаться не под силу³⁶.

Задача специалистов организации — помочь волонтерам осознать свою ответственность в полной мере. Для ее реализации сегодня разработаны различные управленческие решения. Например, в событийном волонтерстве широкое распространение получила такая практика коммуникации, как дебрифинг — процедура, позволяющая провести в текущем режиме разбор полетов, а именно выявить и обсудить возникшие на мероприятии ошибки и недочеты в работе; снять напряжение, тревогу и беспокойство; выявить установки, чувства и перемены, произошедшие с участниками волонтерского корпуса в ходе события — соотнести итоговый результат с первоначально поставленными целями, озвучить выводы³⁷.

Ответственность формируется и функционирует через психологические составляющие — готовность к определенному типу поведения, мотивацию, черты социального и индивидуального характера, складывающегося под влиянием интериоризированных норм и ценностей, настроений и чувств, которые возникают в процессе социального взаимодействия. Важно проводить демаркационную линию между пониманием личной ответственности как проявлением субъектности и личной ответственности как чувством, которое вырастает из особого состояния духа или способности к эмпатии³⁸.

В социальном измерении ответственность личности выражается в деятельности человека, причастной к общественным целям. Социальная ответственность как субъектность личности часто выступает триггером волонтерского участия. Личная ответственность волонтера — ведущий фактор в формировании готовности к позиции социально ответственного лица в конкретном проекте или программе, на определенном мероприятии, она выступает как внутренняя готовность к принятию данной позиции.

Ответственность волонтера предполагает объективно обусловленную необходимость соблюдения основных правил, требований, принципов, устоев совместной работы в организации, взаимодействия с другими волонтерами, с теми, кому оказывается помощь. Ответственность волонтера напрямую связана с социальными нормами, взаимными правами и обязанностями, которые призваны обеспечивать определенный порядок взаимодействия и совместной работы разных людей до достижения определенного запланированного результата. Таким образом, социально ответственное поведение предполагает

³⁶ См. Белановский Ю. С., Ширшова И. В. Мир социального волонтерства. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. 96 с.

³⁷ См.: Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность / В. Н. Козель, при участии сотрудников Ресурсного центра «Мосволонтер». М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. С. 63.

³⁸ Токарева С. Б. Коллективная и личная ответственность в обществе // Власть. 2012. № 3. С. 44–48.

знание и осознание человеком всей полноты требований, предъявляемых к нему обществом, государством, окружающими, а также выполнение этих требований³⁹.

В нормативном плане ответственность волонтеров организации закрепляется документально. Взаимные права и ответственность организации и добровольца все чаще закрепляются в соглашении, имеющем характер гражданского договора⁴⁰. Такой документ работает на долгосрочные отношения, в некоторых случаях предотвращает конфликты. Для волонтера этот документ — еще одна возможность осознать меру и степень своей ответственности, взятые на себя обязательства. Организации это позволяет еще раз конкретизировать для волонтера стандарты деятельности, нормы и правила работы организации, границы действий волонтеров, а также возможности последних.

Второе важное для волонтеров качество — эмпатия. Она определяется как процесс внерационального познания человеком внутреннего мира других людей, как эмоциональный ответ человека на переживания других людей. Как психологическая категория, эмпатия обозначает способность человека представлять себя на чьем-либо месте, понимать желания, стремления, чувства, действия. Проявить эмпатию значит увидеть ситуацию с точки зрения другого, почувствовать его эмоциональное состояние. Развитость эмпатии тесно связана с жизненным опытом людей, эта способность имеет большой потенциал развития⁴¹.

Термин «эмпатия» используется для обозначения двух психологических процессов: когнитивного восприятия и косвенного обмена эмоциями (аффективная эмпатия). Аффективная эмпатия связана с уровнем эмоциональности отношения личности к состоянию других людей. Когнитивная эмпатия связана со способностью осознания ситуации, состояния, намерений и чувств других людей.

Эмпатия может рассматриваться как личностная черта человека, как важное для волонтерской деятельности качество личности. В первом значении речь идет об относительно постоянной, проявляющейся в поведении человека тенденции в понимании чувств другого через представление себя на его месте, сопереживание и сочувствие⁴². В отношении

³⁹ См.: Орлова Ю. В. Добровольческая деятельность как средство формирования социальной ответственности студента // Вестник ВятГУ. 2014. № 9. С. 165.1 (дата обращения: 21.04.2021).

⁴⁰ См. подробнее: Лукьянов В. А. Организация работы с добровольцами [Электронный документ]. 2020. С. 42–44. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/78b/78bb719ab0b88dfb0a3618004dce2922.pdf> (дата обращения: 13.07.2021).

⁴¹ См.: Левшунова Е. Н., Клепикова Н. М. Особенности эмоционального интеллекта и эмпатии женщин и мужчин-волонтеров // Смалья. 2020. № 4. С. 39–47.

⁴² См.: Сизикова М. В. Эмпатия как фундаментальное измерение работы психолога-консультанта // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 9. С. 3.

выбора волонтерской деятельности аффективная эмпатия заставляет людей действовать импульсивно для оказания помощи другим, принимать решение, не всегда осознавая требуемые вложения, последствия добровольческого участия для себя лично. Во втором значении речь идет о более зрелом личностном качестве волонтера, которое позволяет сопереживать тем людям, с которыми он работает, но сохранять при этом личностные границы, тем самым оберегая себя от выгорания. Эмпатия в добровольческой деятельности помогает волонтеру как эффективно раскрывать и усваивать для себя внутренние смыслы своего участия, так и выстраивать межличностные контакты в сообществе волонтеров, взаимодействовать с сотрудниками некоммерческой организации, с теми, кому оказывается помощь.

Е. Н. Левшунова и Н. М. Клепикова описали трехуровневую структуру эмпатии⁴³, позволяющую понять процесс развития данного качества личности в контексте ее включения в определенную деятельность, подразумевающую взаимодействие с другими людьми. На первом уровне эмпатии человек понимает внутреннее состояние другого, но свое эмоциональное отношение сохраняет неизменным. На втором уровне сочетаются когнитивные компоненты и эмоциональная составляющая. Появляются проявления сопереживания, проявляется эмоциональная реакция. По мнению психологов, данный уровень предполагает два сценария развития событий: простейшее сопереживание, имеющее отношение к личному благополучию, или сопереживание как потребность в улучшении состояния другого человека. На третьем уровне объединяются эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты. Данный уровень предполагает не только осознание состояния другого, сопереживание и сочувствие, но и реальные действия.

Описанный выше подход к структуре эмпатии в практике работы с волонтерами позволяет отслеживать в процессе обучения и сопровождения добровольцев происходящие в них психологические изменения в качестве оценки не только накопления определенных знаний и умений, но и приобретения волонтерского опыта, детерминирующего развитие эмпатии как личностного качества, которое наряду с ответственностью определяет характер действий последних.

Давать характеристику эмпатии как важного личностного качества волонтеров достаточно сложно без оценки *эмоциональной устойчивости* как результата эмоциональной саморегуляции деятельности и системного качества личности. Развитие эмпатии сопряжено с формированием и удержанием

⁴³ См.: Левшунова Е. Н., Клепикова Н. М. Особенности эмоционального интеллекта и эмпатии женщин и мужчин-волонтеров. С. 42.

эмоциональной устойчивости благодаря процессу саморегуляции личности в условиях социального взаимодействия и продуктивной деятельности. Психологи определяют эмоциональную устойчивость как системное качество личности, приобретаемое индивидом и проявляющееся у него в единстве эмоциональных, интеллектуальных, волевых и других отношений, в которые он вливается в условиях напряженной деятельности.

Целостная система саморегуляции напряженной деятельности включает в себя: эмоциональный опыт, переживаемую цель, совокупность значимых переживаний, условий деятельности, программу эмоционально-исполнительских стереотипов, средства подготовки к ее реализации и реализацию, совокупность критериев успеха / неуспеха, запоминание, а также коррекцию, основанную на эмоциональной оценке и действиях оценивания промежуточных результатов⁴⁴.

В сопряжении с эмпатией эмоциональная устойчивость позволяет волонтерам в стрессовых или нестандартных для них ситуациях сдерживать свои чувства. Вследствие этого, как правило, в трудные моменты волонтер оказывается в состоянии принимать правильные решения. Он опирается на свой опыт, рационально оценивает ситуацию и берет ответственность на себя. Безусловно, эмоциональная устойчивость как личностное качество может развиваться, однако очень много зависит от особенностей личности, характера человека, его физического здоровья. В этом случае нужно четко понимать, что для определенных направлений или видов волонтерства подходят люди только определенного психоэмоционального типа. Специфика работы волонтеров, где прогнозируются высокие риски возникновения нестандартных ситуаций, особо требующая эмоциональной устойчивости, по плечу далеко не каждому. В социальном, культурном, образовательном волонтерстве при определенной регулярности добровольческого участия у добровольцев развивается не только эмпатия и эмоциональная устойчивость, но и эмоциональный интеллект. Командная работа, видимость конкретных результатов, которые достигаются в реализации социальных проектов, формируют способность определять и оценивать эмоции других людей, выделять мотивы поведения и потребности как благополучателей и других волонтеров в команде, так и свои собственные.

Еще одно важное качество личности волонтера — *толерантность*. Социологи определяют толерантность как терпимость к чужому образу жизни, поведению, чужим обычаям, чувствам, верованиям, мнениям, идеям. По мнению А. Асмолова, «толерантность — это норма ценности отличий другого

⁴⁴ См.: Терехова Е. И. К вопросу о формировании эмоциональной устойчивости волонтеров социальных программ // Концепт: науч.-метод. электр. журнал. 2015. № 8: спецвыпуск: ART 75142. URL: <https://e-koncept.ru/2015/75142.htm> (дата обращения: 13.07.2021).

человека и поддержка этих отличий»⁴⁵. Толерантная позиция характерна для сильной, зрелой личности или культуры, имеющей опору в самой себе и не видящей угрозу для себя в том, что другие люди, социальные группы или культуры придерживаются иных взглядов и ценностей⁴⁶.

Толерантность как личностное качество волонтера исключает из его поведения практику самоутверждения за счет других, из эмоциональных отношений — презрение, ненависть, враждебное отношение к людям, которые не соответствуют его ценностям, взглядам и убеждениям. Толерантность в волонтерстве близка к доброжелательности, эмпатии, в некоторых случаях к терпимости не только к мнениям разных людей, но и к особенностям их поведения. Толерантное отношение и эмоциональная устойчивость в спорных ситуациях позволяют находить конструктивные решения, в том числе за счет умения сдерживать негативные эмоциональные реакции и принимать ситуативно право каждого на ошибку.

Работая в социальных проектах, каждый волонтер должен понимать, что, решая принять участие в судьбе нуждающегося человека и помогать ему, он не имеет права пытаться «переделать человека под себя» или требовать от своего подопечного «быть удобным», соответствовать представлениям волонтера о «правильном»⁴⁷. Толерантность как умение видеть и принимать индивидуальность каждого развивается через опыт социальной коммуникации. В этом смысле волонтерская деятельность позволяет приобрести богатую практику взаимодействия с непохожими, абсолютно разными людьми, тем самым развивая у себя толерантное отношение. Толерантное отношение в волонтерстве сопряжено с определенными правилами поведения волонтеров, с которыми их предварительно должны знакомить, специально обучать в организации. При взаимодействии на массовых публичных мероприятиях, например, волонтер при общении с людьми с инвалидностью должен непосредственно обращаться к ним, а не к их сопровождающим. При общении с человеком с нарушением зрения нужно здороваться и представлять всех, кто рядом с вами, давать понять, что вы обращаетесь именно к нему. При общении с человеком с нарушениями слуха не следует говорить громче, если вас не попросят и т. д.⁴⁸

Итак, опыт волонтерской деятельности связан с социально-психологическим благополучием людей. Волонтерство определенным образом оказывается полезным не только для общества, но и для самих

⁴⁵ Цит. по: Леонтьев Д. А. К операционализации понятия «толерантность» // Вопросы психологии. 2009. № 5. С. 3.

⁴⁶ См.: Там же. С. 3–16.

⁴⁷ См.: Бабичева А. Волонтерство: прошлое, настоящее, будущее. Сб. материалов по подготовке волонтеров. Самара, 2016. С. 50.

⁴⁸ См. подробнее: Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность. М., 2018. С. 74.

добровольцев. Участие волонтеров в социальных проектах, в деятельности социально ориентированных организаций вносит свой вклад в образ жизни добровольцев, расширяет границы их субъективной картины мира, тем самым определяя вариативность позитивного восприятия жизни (счастье, удовлетворенность) и формируя зрелую состоявшуюся личность.

Добровольческая деятельность развивает целый спектр важных личностных характеристик добровольцев, очень нужных в организации социальных проектов, крайне востребованных сегодня в разных профессиональных сферах деятельности. Волонтерство формирует богатый жизненный опыт, который позволяет развивать личности определенные психологические качества. Регулярность и системность волонтерской деятельности в жизни человека укрепляет его психологическое здоровье, расширяет социальные связи, что в целом работает на его личную эффективность и успешность.

Мотивация добровольческой деятельности играет важное значение как для потенциального и реального волонтера, так и для организации, в которой он работает. Мотивация сопряжена с правильностью выбора волонтерской деятельности и успешностью ее реализации. Соответствие потребностей и возможностей волонтеров функционалу, который они выполняют, обеспечивает результативность социальных проектов и удовлетворенность самих волонтеров.

Мотивация волонтеров динамична в течение определенного времени, например, в рамках участия в конкретном проекте или программе она может меняться. Осознание и осмысление волонтерами своей деятельности как индивидуально-психологического процесса поддерживает их интерес к добровольческой деятельности, видение ее перспектив. Мотивация зависит от внутренних свойств личности и внешних условий, конкретной ситуации. Для каждого волонтера она индивидуальна и включает в себя комбинацию мотивов разных групп. В работе с мотивацией волонтеров крайне важно по возможности оказывать влияние на то, чтобы внутренние мотивы их деятельности в сложной структуре мотивации волонтеров занимали доминирующую позицию.

Важными личностными качествами волонтеров являются ответственность, эмпатия и толерантность. Волонтерская деятельность способствует их развитию наряду с эмоциональной устойчивостью и эмоциональным интеллектом. Ответственность волонтера отражает его субъектность, когда он несет ответственность за свои действия, отвечает за свою работу перед другими людьми, осознанно несет ответственность за других — тех, кому он помогает.

Ответственность волонтера в организации предполагает, что он знает, разделяет и в своих действиях реализует основные правила, принципы, нормы

совместной работы в некоммерческой организации. Организаторам важно работать над тем, чтобы у волонтеров развивалось чувство личной ответственности и эмпатии. И то и другое имеет большое значение для развития личности волонтера и повышения качества его деятельности и социального взаимодействия.

Толерантное отношение расширяет возможности человека в сфере коммуникации, способствует решению определенных гуманитарных задач. В этом смысле именно волонтерство — как жизненный опыт, обогащенный знаниями, умениями и практиками коммуницирования — формирует толерантное отношение, развивая личность человека и расширяя его возможности при корректном сопровождении его деятельности профессионалами.

Контрольные вопросы

1. Назовите три-четыре аргумента в пользу того, что волонтерская деятельность может быть полезной для любого человека.
2. Почему, по вашему мнению, опыт волонтерской деятельности связан с социально-психологическим благополучием людей?
3. Может ли изменяться мотивация волонтера в рамках участия в конкретном проекте или программе? Почему?
4. Какие две основные группы мотивов волонтерской деятельности волонтеров особенно важны для повышения социальной эффективности их труда в некоммерческой организации?
5. В каких конкретно действиях волонтера некоммерческой организации (системное волонтерство) или социальной акции / мероприятия (эпизодическое волонтерство) может проявляться его ответственность, толерантность и эмпатия?

Практические задания

1. Приведите примеры из практики работы с волонтерами в разных направлениях, позволяющие целенаправленно работать с осмыслением добровольцами их деятельности в конкретном проекте или социальной программе.
2. Изучите сообщения о работе волонтеров на сайте Агентства социальной информации (<https://www.asi.org.ru/>) и выделите личностные качества, навыки и способности, которые позволяют им успешно решать задачи в рамках волонтерской деятельности.

Рекомендованная литература

1. *Бабичева, А.* Волонтерство: прошлое, настоящее, будущее: Сборник материалов по подготовке волонтеров / Анастасия Бабичева. — Самара, 2016. — 148 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2017/09/Volonterstvo-Babicheva-tolko-rus-yazyk.pdf> (дата обращения: 13.07.2021).
2. *Килина, А. Г.* Путеводитель по миру волонтерства / А. Г. Килина, К. А. Кондранцева. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 112 с.: цв. ил. — (Серия: Для волонтера).
3. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации: учеб. пособие / Под ред. И. В. Мерсияновой. — М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. — 198 с.
4. Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность / В. Н. Козель, при участии сотрудников центра «Мосволонтер». — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 98 с.: цв. ил. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
5. Стандарт социального волонтерства: handbook / Ю. Белановский, Л. Алексеевская, К. Кочкин и др. — М.: Новое Небо, 2018. — 534 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/09/Standart-sotsialnogo-volonterstva-handbook.pdf> (дата обращения: 13.07.2021).

7

Добровольческие организации и организаторы добровольческой деятельности

Ю. С. Белановский, А. В. Губина

В главе рассмотрены основные понятия, применяемые в отношении инициаторов добровольческих программ и проектов, проведено сравнение добровольческих организаций и организаторов добровольческой деятельности, установлены сходства и различия между данными участниками волонтерских активностей. Глава включает описание ключевых прав и обязанностей организаторов волонтерской деятельности и добровольческих организаций, их ответственности перед другими сторонами волонтерского процесса; содержит магистральные аксиомы и принципы работы рассматриваемых субъектов, анализ их центральных функций. Исследуются типовые модели волонтерских организаций, соответствующие различным целям волонтерской деятельности.

Основные понятия

Дефиниции понятий «организатор добровольческой деятельности» и «добровольческая организация» содержатся в статье 5 Федерального закона от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». Однако, на наш взгляд, эти определения не полностью отражают современную картину в сфере волонтерства. Так, закон не включает в указанные понятия коммерческие компании, реализующие волонтерские инициативы и программы корпоративного добровольчества, волонтерские центры, созданные в форме или на базе государственных и муниципальных учреждений, волонтерские центры образовательных организаций, широко распространенные в России.

Например, в программу Студенческих волонтерских организаций «СВОИ» Ассоциации волонтерских центров на текущий период входят 307 образовательных организаций из 76 субъектов Российской Федерации, в которых действуют добровольческие организации в форме органа общественной самодеятельности студентов либо структурного подразделения вуза (ссуза).

И в настоящий момент все эти волонтерские центры по сути юридически не являются участниками добровольческой деятельности, если не рассматривать их членов и сотрудников как физических лиц, включенных в ее организацию.

Исходя из сказанного, предложим свои определения, устраняющие описанный дисбаланс.

Добровольческая организация — социально ориентированная некоммерческая организация (или незарегистрированное объединение граждан, созданное автономно либо на базе какой-либо организации, в том числе в рамках программ корпоративного волонтерства), для которой добровольческая деятельность выступает основным или одним из основных видов деятельности. Добровольческая организация системно привлекает волонтеров к участию в добровольческой деятельности выбранных направлений и форм и осуществляет руководство ими в процессе такого участия.

Организатор добровольческой деятельности — физическое лицо, группа лиц или организация, которая привлекает на постоянной или временной основе волонтеров к участию в добровольческой деятельности и осуществляет руководство их деятельностью в процессе такого участия.

При этом организатором волонтерской деятельности может выступать как добровольческая, так и любая другая организация, нуждающаяся в услугах волонтеров для решения стратегических, текущих или ситуативных задач, не противоречащих содержанию добровольческой деятельности. Таким образом, не каждый организатор волонтерской деятельности является добровольческой организацией, но каждая волонтерская организация в операционном плане выступает организатором добровольческой деятельности.

Права и обязанности организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации

Права и обязанности организатора добровольческой деятельности и добровольческой организации определяются действующим законодательством¹

¹ См.: Ст. 17.2 Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495 (дата обращения: 14.07.2021); Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 г. № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/72116618> (дата обращения: 14.07.2021).

и сложившейся практикой. К ключевым правам указанных субъектов можно отнести:

- право самостоятельно устанавливать содержание и формы реализуемой добровольческой деятельности, а также порядок ее осуществления;
- право продвигать собственную добровольческую деятельность и информировать граждан о возможностях включения в нее;
- право определять персональный состав волонтеров, настаивать на необходимости подготовки, отказывать волонтерам в участии в организуемой добровольческой деятельности;
- право отстранять волонтеров от добровольческой деятельности за нарушение законодательства Российской Федерации, этических и моральных норм, дисциплины и инструкций;
- право привлекать партнеров и спонсоров, образовывать союзы и ассоциации;
- право принимать решения о сотрудничестве с заказчиками волонтерских услуг, отказываться от такого сотрудничества без объяснения причин;
- право получать от заказчика волонтерских услуг во временное и постоянное пользование ресурсы, необходимые для выполнения поставленных задач;
- право получать от заказчика волонтерских услуг актуальную и своевременную информацию, влияющую на ход организации добровольческой деятельности;
- право требовать от всех вовлеченных в добровольческий процесс сторон уважительного и доброжелательного отношения к себе и волонтерам;
- право осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и иными организациями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право получать поддержку органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
- право участвовать в формировании и деятельности координационных и совещательных органов в сфере добровольчества, создаваемых при органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- право в установленном порядке претендовать на положенную поддержку в области волонтерской деятельности со стороны ресурсного центра развития добровольчества в своем субъекте Российской Федерации;
- право использовать возможности Единой информационной системы в сфере волонтерства dobro.ru;
- право в соответствии с утвержденными положениями подавать заявки на гранты и субсидии, предусматривающие поддержку добровольческих

проектов и программ, и получать указанные гранты и субсидии на конкурсной основе;

- право участвовать самостоятельно и рекомендовать своих волонтеров к участию в профильных добровольческих конкурсах и награждению в их рамках за особые заслуги в сфере волонтерства;
- право получать иную поддержку в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации;
- право приостановить и прекратить организацию добровольческой деятельности в любой момент по собственному желанию;
- право осуществлять другие законные права.

Организатор волонтерской деятельности, добровольческая организация обязаны:

- осуществлять волонтерскую деятельность на законных основаниях и в соответствии с моральными и этическими нормами;
- достоверно информировать волонтеров о содержании реализуемой волонтерской деятельности, связанных с ней трудностях, рисках и ответственностью;
- инструктировать, обучать волонтеров и другими способами организовывать их подготовку к волонтерской деятельности;
- обеспечивать соблюдение волонтерами техники безопасности, охраны труда и безопасного поведения;
- оказывать волонтерам информационную, консультационную и методическую поддержку и иное необходимое сопровождение в процессе волонтерской деятельности;
- обеспечивать волонтеров ресурсами, необходимыми для выполнения возложенных на них функций;
- предоставлять волонтерам полагающиеся и согласованные сторонами сервисы;
- соблюдать вежливость и корректность по отношению ко всем участникам и сторонам добровольческой деятельности;
- вести учет добровольческой активности волонтеров, предоставлять волонтерам по их запросу подтвержденную и заверенную информацию об осуществленной ими волонтерской деятельности;
- выражать благодарность и признание волонтерам за их труд;
- соблюдать все законные правила и адекватные требования, действующие у заказчиков волонтерских услуг, а также обеспечивать их соблюдение волонтерами;
- своевременно информировать заказчиков волонтерских услуг об отказе от сотрудничества при принятии такого решения;
- обеспечивать прозрачность и информационную открытость добровольческой деятельности;

- обеспечивать конфиденциальность персональных данных, информации о содержании и деталях осуществляемой деятельности и иных сведений о вовлеченных в добровольческую активность сторонах, полученных в ходе взаимодействия;
- незамедлительно информировать все включенные в добровольческий процесс стороны о своем намерении прекратить организацию волонтерской деятельности или реализуемую добровольческую инициативу;
- выполнять иные законные обязательства.

Основные функции организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации

Результатом деятельности организатора является эффективный труд волонтеров, решающий поставленную задачу.

Основными практическими задачами организатора (его функциями) являются:

- Выбор проблемного поля, в котором будет реализована добровольческая инициатива. Организатор добровольческой деятельности находит точки приложения добровольческих усилий (те вызовы, на которые будет направлена волонтерская помощь), устанавливает, кому конкретно она будет оказываться и приносить пользу.
- Проектирование характеристик добровольческой деятельности. Вместе с коллегами и единомышленниками организатор конкретизирует сущность и содержание добровольческой деятельности, ее детали, особенности, порядок ее осуществления.
- Подбор дела для волонтеров, отвечающего критериям обоснованности, исполнимости силами волонтеров и результативности. Организатор определяет место волонтеров в добровольческой инициативе. При этом он учитывает, что волонтеры всегда подсознательно взвешивают предлагаемые им дела, соотнося их со своей семейной ситуацией.

Если волонтера приглашают поклеить обои «несчастной старушке», а он встречает у нее на кухне полного сил внука, который почему-то предпочитает перепоручить заботу о бабушке сторонним людям, то доброволец будет демотивирован, так как у него самого есть бабушка, и в это время он мог бы в ее квартире заменить давно износившиеся обои.

- Организация труда волонтеров, предусматривающая снятие с них непосильной ответственности и освобождение их от ненужных дел, а также материально-техническое и административное обеспечение труда волонтеров.

Примером неверной организации труда волонтеров может быть такое задание: «Вот тебе номер телефона, позвони заведующей больницы, обсуди с ней проведение по понедельникам кружка рисования». При этом волонтеру

придется преодолеть не только разговор с начальствующим лицом, но и подчиненными ей сотрудниками, вплоть до охраны. Придется самому узнавать и соблюдать все формальные требования, придется обеспечить себя и детей материалами для рисования и т. д. Для волонтера, который готов рисовать по понедельникам, это неподъемная многозадачная ситуация. В данном случае организатор волонтерской деятельности должен всю работу проделать за волонтера, кроме, собственно, уроков рисования.

Верно организованный труд волонтера сопровождается такой инструкцией: «Я обо всем договорился с заведующей и ее подчиненными, за твою работу на месте отвечает старшая медсестра (имя и номер ее телефона такие-то), твоя фамилия внесена в списки на охране, тебя будут ждать каждый понедельник. Требования к допуску в больницу такие-то. Расходные материалы возьмешь в нашем офисе».

- Привлечение, отбор и подготовка волонтеров для успешного выполнения дела. В волонтерском менеджменте следует знать и помнить: главное, чтобы волонтер принял ответственность за дело и результат. Это и есть цель подготовки. И тогда он возьмет столько знаний и навыков, сколько требуется именно для его дела.
- Обеспечение качества добровольческого труда, его соответствия добровольческим ценностям, морально-этическим нормам и безопасности для получателей помощи волонтеров. Организатор контролирует качество работы волонтеров, предоставляет им отклик по ее эффективности и возможности оптимизации процессов, выражает волонтерам благодарность и признание за добросовестную и результативную работу.
- Сопровождение волонтеров во время их труда и доведение дела до результата. Именно результат, доброе дело, значимое для волонтера и окружающих, является главным мотиватором для дальнейшего сотрудничества с организатором.
- Формирование и развитие волонтерского сообщества, которое состоит из людей, осознающих причастность к общему делу и к бренду. Сообщество — это уже привлеченные, отобранные, подготовленные волонтеры. Оно само частично решает задачи по начальной подготовке, удержанию и профориентации волонтеров. Сообщество дает волонтерам то, что им важно, но остается за скобками волонтерского труда, — общение, дружбу, досуг, развитие, самореализацию и т. д.

Ответственность организатора волонтерской деятельности, добровольческой организации

Ответственность организатора волонтерской деятельности многообразна. Организатор несет ответственность:

- перед благополучателями — за качество и безопасность волонтерской помощи;
- перед волонтерами — за организацию их труда, а также обеспечение необходимыми ресурсами и поддержкой;
- перед добровольческим сообществом — за соответствие осуществляемой деятельности базовым ценностям, нормам и правилам, принятым в добровольческой среде;
- перед государством — за соблюдение всех применимых правовых норм;
- перед партнерами и спонсорами — за соблюдение достигнутых договоренностей;
- перед общественностью — за достоверность предоставляемой информации и результаты добровольческой деятельности.

Главной особенностью работы организатора добровольческой деятельности является удовлетворение известному противоречию. С одной стороны, волонтер с правовой точки зрения не отвечает за результат своего труда, ибо труд волонтера — это не работа с нулевой оплатой, а подарок в виде дела или услуги. С другой стороны, результат должен быть достигнут, и за его достижение отвечает организатор.

Таким образом, ответственность организатора волонтеров двояка. Во-первых — за результат. Собственно, для этого организатор и существует: чтобы в итоге были выполнены благотворительные, общественно значимые дела. Во-вторых, роль организатора состоит в том, чтобы эти дела выполнялись волонтерами, то есть людьми, ничем организатору не обязанными. И значит, ответственность перед волонтерами заключается в том, что они своими мощными действиями смогут вместе с организатором достичь значимого для волонтеров результата.

Из этого следует, что организатор не может посягать на свободу волонтера. На практике это означает, что в поставленной волонтеру задаче должно найтись место для чужих по отношению к организатору (то есть для волонтерских) целей, ожиданий, тревог, надежды и любви. Эта область будет неподконтрольная. Она будет живой. Говоря иначе, организаторам волонтеров необходимо создать и поддерживать пространство, где волонтерам будет легко и комфортно по собственной воле делать добрые общественно значимые дела.

И еще организатору надо удерживать волонтерский процесс и вести его к результату. Сложность тут вот в чем. Штатный сотрудник работает постоянно. Включенность его прогнозируема, и поэтому его труд может быть представлен в виде непрерывной линии, соединяющей начало и конец трудового сотрудничества. Волонтер же может включаться и выключаться из процесса. Его участие непрогнозируемо и представлено как набор точек, более-менее попадающих на заданную линию. Это значит, что для достижения результата

организатор добровольческой деятельности должен обеспечить целостность процесса и отсутствие в нем радикальных разрывов. С практической точки зрения наиболее эффективно и оптимально со стороны организатора передавать волонтерам (как заменяемым исполнителям) ответственность за конкретные локальные дела и из таких дел собирать общую картину волонтерского процесса, ведущего к общему результату.

Принципы работы организатора волонтерской деятельности

Принципы работы организатора волонтерской деятельности непосредственно связаны с обобщенной личностью волонтера и сущностью волонтерства. Охарактеризуем пять важных моментов, в связи с которыми организаторы должны выстраивать сотрудничество с волонтерами.

1. Волонтеры — это обычные люди, как и организаторы труда волонтерства. Нет причин полагать, что у волонтеров больше свободного времени, больше желания делать что-то неприятное, больше сил или умений. Волонтер в подавляющем большинстве случаев располагает несколькими свободными часами в неделю, обладает обычными бытовыми навыками, работает или учится, имеет обязательства перед своей семьей и друзьями. Волонтер, как и все, нуждается во внимании, уважении, отдыхе и т. д.

2. Волонтерство — это прежде всего про дело и результат. Волонтерские организации должны создаваться ради прагматичных «производственных» целей: организовывать еженедельные прогулки с детьми-инвалидами в интернате, высаживать деревья и озеленять улицы города, заботиться о животных в приютах и т. п. В этом случае волонтеры будут эффективны и работоспособны. Волонтеры, собираемые для иных целей (например, профилактика или избавление от зависимости через волонтерство, формирование патриотической культуры, организация совместного досуга, вовлечение в здоровый образ жизни и т. п.), будут решать соответствующие задачи, а труд и общественно значимые дела в этом случае вторичны, что неизбежно снизит качество истинной волонтерской деятельности.

3. Волонтерство не аккумулируется. Волонтерство — это постоянно действующая и достигающая результатов социальная конструкция. Невозможно иметь своего рода запасник, где волонтеры будут ждать, когда они понадобятся. Свободного времени у людей не бывает. Если время не уходит на добрые дела, оно уходит на что-то еще. Волонтерское сообщество, которое не занимается благотворительностью, перестает быть волонтерским.

4. Общественно значимые проблемы и готовность сделать конкретное доброе дело — не связанные темы. Это означает, что каждый из нас (и особенно чиновники) может сколько угодно переживать, например, о сиротах

или замусоренности улиц. Но это почти никак не сказывается на реальном добром неоплаченном деле, не относящемся к нам самим и нашим родным, которое мы возьмемся сделать, скажем, в ближайшие выходные.

5. Волонтерский процесс — это партнерство четырех участников: добровольца, организатора добровольческой деятельности, благополучателя (получателя помощи волонтера) и заказчика волонтерских услуг.

Наиболее полно это явлено в социальном волонтерстве, реализуемом в социальных или медицинских учреждениях, где есть организатор волонтерской деятельности, есть волонтер, есть подопечный, которому оказывается помощь, и есть учреждение, где подопечный проживает или лечится. В других видах волонтерства получатель помощи волонтера может совпадать с заказчиком волонтерских услуг. Например, пожилой человек, которому волонтеры помогают по хозяйству, будет совмещать в себе обе сущности.

Игнорирование одного из участников разрушает целостность волонтерского процесса, снижает его эффективность и повышает риски.

И еще несколько принципиальных особенностей работы организатора волонтерской деятельности. *Волонтерство — это благотворительность.* Да, это прямо следует из закона. Но слишком часто игнорируется организаторами волонтеров. Благотворительность означает, что запрос на волонтерскую деятельность должен быть обоснован прежде всего с точки зрения ответа на вопрос: почему волонтер должен нечто сделать бесплатно? Отсюда вытекает, что волонтеры не заменяют собой оплаченных сотрудников и не выполняют их работу.

Не навреди! Волонтерская деятельность, как бы полезна она ни была, слишком часто сопряжена с рисками. Прежде всего следует помнить о безопасности тех людей, кому волонтеры помогают. Опыта и компетенций волонтеров вполне может не хватить для помощи. Но и сами волонтеры могут получить вред. В том числе связанный с усталостью или даже с эмоциональным выгоранием. Организатор волонтерства обязан помнить о безопасности и даже комфортности волонтерского труда.

Сила волонтерства — в свободе. Ответственность за что-то человек берет только лично и только свободно. Принудить человека к делу (силой или манипуляцией) возможно, но тогда двигателем будет воля принуждающего. Чем больше волонтеры сами берут ответственность за свои дела, тем меньше сил будет тратить организатор на контроль, сопровождение и мотивацию.

Ответственность волонтеров ограничивается их интересами, их выбором и теми ресурсами, что сами волонтеры «подарили» организаторам. Если, скажем, волонтер — водитель по профессии, но он готов только играть в футбол с детьми, значит, это и есть его зона ответственности, которую организатор должен принять с благодарностью.

Желания волонтеров важнее интересов организатора. Чего ни желал бы организатор, его руками и делателями являются именно волонтеры. И результат прямо зависит от их готовности и желания.

Ответственность делегируется от организатора или со свободой, или с ресурсами. Если организатор ничем не обладает, кроме согласия волонтеров на работу с ним, то он должен предоставить им возможность выполнить дело так, как они сами решат и сумеют. Если организатор обладает всеми ресурсами, то он может не только ставить задачи, но и обозначать ожидаемый результат. Пример: нужно покрасить стену. В первом, безресурсном, варианте организатор просит покрасить стену, и волонтеры сделают это как умеют, используя тот цвет, который им понравится и который они смогут достать. Во втором, ресурсном, варианте волонтерам предложат краску, кисти, эскизы, трафареты, может быть, даже пригласят учителя-маляра. И тогда можно настаивать на том, чтобы результат полностью соответствовал заказу.

Волонтеры не вкладывают деньги, но отдают доброму делу свои время, силы, умения и знания. Как только волонтеры начинают вкладывать деньги, ситуация становится потенциально конфликтной.

Типовые модели волонтерских организаций, соответствующие различным целям волонтерской деятельности

Все существующие в настоящее время волонтерские организации можно разделить на шесть типовых моделей. Эти модели определяются целями волонтерского труда, ожидаемыми результатами, опытом и ресурсностью организаторов волонтерства. Описанные ниже модели определяют различные внутренние механизмы управления волонтерами и реализации волонтерских дел. Из этих моделей прямо следуют управленческие задачи, решая которые организаторы волонтерства смогут организовать труд волонтеров наиболее оптимально и эффективно.

Итак, базовые модели волонтерских организаций: «Община», «Гражданская инициатива», «Неисчерпаемый источник», «Сообщество», «Гроздь винограда» и «Попутчики». Практическую и методическую ценность для организаторов волонтеров имеют четыре последние модели.

«ОБЩИНА» — абсолютно горизонтальная и идеальная демократическая модель волонтерской организации. Принципиально важной чертой «Общины» является главенство общих ценностей и смыслов над всем прочим. Власть принадлежит всем участникам, решения принимаются сообща, ответственность за работу организации лежит также на всех участниках, они же предоставляют необходимые ресурсы. Так осуществляется равноправие внутри организации. «Община» в состоянии выполнить любую деятельность, если

она воплощает необходимые ценности и смыслы: решать разовые спонтанные задачи, реализовывать проекты и программы, осуществлять процессную деятельность. В этой модели внутренняя мотивация чрезвычайно глубока и целостна, любой участник организации в том или ином мероприятии или проекте может быть волонтером, в случае необходимости возможна полная мобилизация, где все будут волонтерами.

На практике «Общины» представлены большей частью начинающими инициативными группами, участники которых очень глубоко и эмоционально откликнулись на какую-то проблему. Например, сотрудников одной бизнес-компании может сплотить непреодолимое желание скрасить жизнь детей-сирот в далеком и очень бедном детском доме. Они делают все сами и сообща. Они как бы живут вне контактов с внешним миром. Каждый по мере сил вкладывает свои деньги, сами разрабатывают поездки, сами покупают все необходимое, сами все реализуют. Каждый вносит свой вклад, каждый имеет право голоса. Такие «Общины» могут существовать очень долго — годы, могут никак не популяризировать свою работу, могут совершать свои дела почти втайне, могут не привлекать новых участников. Главное условие — ресурсность участников: и материальная, и эмоциональная.

«Община» — очень привлекательная модель, но ее невозможно создать искусственно, и она совершенно не тиражируема.

«ГРАЖДАНСКАЯ ИНИЦИАТИВА» — это модель организаций, возникающих для решения той или иной яркой общественной местной проблемы. Мотивация и внутренний потенциал участников прямо зависят от масштаба проблемы и угрозы человеческой жизни и здоровью. Как правило, такие организации имеют протестную направленность (например, борьба с мусорными полигонами) или возникают для помощи при ликвидации последствий ЧС (например, волонтеры Крымска). Большой частью в повседневной жизни «Гражданская инициатива» — это местные экологические сообщества.

Такие волонтерские организации живут до тех пор, пока волнующая их проблема не решена. Как только цель достигнута, они или распадаются, или переходят к решению аналогичных проблем вообще и тогда принимают иную форму, часто форму «Сообщества».

Особенность «Гражданской инициативы» в том, что она, в зависимости от внутренних договоренностей и от талантов и возможностей лидеров, может иметь любую организационную форму — от собрания жителей одного дома ради наведения порядка в соседнем парке до мощного многотысячного интернет-сообщества, отслеживающего незаконные свалки. Системы управления могут быть и горизонтальными, и жестко вертикальными. Материальные ресурсы могут быть как приоритетно внутренними (все участники сдают деньги), так и абсолютно внешними (бизнес-спонсор). Деятельность таких организаций — акции, мероприятия, проекты любой сложности.

«НЕИСЧЕРПАЕМЫЙ ИСТОЧНИК» — такой вид волонтерской организации, в которой при относительно небольшом административном аппарате главным ресурсом является, условно говоря, сторонний неисчерпаемый источник волонтеров. Чаще всего это два типа организаций: окологосударственные, с развитыми административными связями, и брендовые популярные организации. Первые волонтеров привлекают через руководство вузов (колледжей) или молодежных организаций. Вторые — через популярные СМИ и медийных лиц, которые призывают свою аудиторию стать волонтерами.

«Неисчерпаемым источником» может служить и собранная каким-то образом большая база потенциальных помощников (тысячи, десятки тысяч людей), откуда по мере необходимости берутся волонтеры. Важная характеристика этой базы в том, что она не является сообществом, а представляет собой электронную базу лояльных людей, готовых получать призывы и заказы и время от времени волонтерить.

Главное преимущество таких организаций и одновременно главный их недостаток — наличие «Неисчерпаемого источника». Пока волонтеры поставляются извне, система работает. Как только «Неисчерпаемый источник» перестает работать, система рушится. Важной управленческой проблемой «Неисчерпаемого источника» является то, что волонтерские дела выполняются все время разными людьми, состав и качество которых могут быть неизвестны.

Организации модели «Неисчерпаемый источник» вполне эффективны для проведения акций, мероприятий и решения каких-то разовых задач, если организаторы в состоянии реализовать механизмы, компенсирующие минусы текучки кадров, близкой к ста процентам.

«СООБЩЕСТВО» — это наиболее эффективный способ для объединения людей на долгое время. Если входящий поток волонтеров небольшой и его не хватает на решение текущих задач, а также если проектная работа нуждается в подготовленных, проверенных, имеющих некоторый опыт волонтерах, то волонтерская организация может создать своего рода накопительную систему.

Сообщество объединено общим брендом и ясными условиями членства, одной точкой входа волонтеров, едиными внутренними принципами и стандартами, единой системой подготовки волонтеров, общим делом, единой системой управления волонтерами и поддерживающими все сообщество мероприятиями.

Главная проблема модели «Сообщество» — в балансе, равновесии и его развитии. Неизбежный исходящий поток волонтеров (усталость, разочарование, смена работы, ухудшение здоровья и т. д.) должен быть не только минимизирован, но и уравновешен входящим потоком новичков.

Модель «Сообщество» используется в подавляющем большинстве волонтерских организаций. Это обусловлено тем, что наиболее распространенные запросы к волонтерам — это разовые, часто спонтанные просьбы (курьерская работа, помощь на машине, реплики в социальных сетях, помощь на складах и мероприятиях и т. д.), которые невозможно объединить в какую-либо целостную систему.

Организации типа «Сообщество» эффективно решают разовые задачи, проводят мероприятия или акции, также способны вести проектную деятельность. В отличие от «неисчерпаемого источника», в таких организациях есть работа с волонтерами и их сопровождение, что позволяет волонтерам быть более профессиональными, устойчивыми и перспективными. Сообщества могут собираться под отдельные проекты и после распадаться, что не влияет на основные механизмы управления волонтерами в этой модели.

Следует отметить, что адресная помощь на дому силами волонтеров, столь актуальная в период карантинных мер, вызванных эпидемией коронавируса, повсеместно была организована по модели сообщества, поскольку носила максимально предметный характер. Волонтеры оказывали определенный набор разовых услуг, не требующих длительных отношений с благополучателями.

«ГРОЗДЬ ВИНОГРАДА» — единственная модель волонтерской организации, способная на программную и тем более процессную деятельность. Для проектов и акций она не подходит. Под процессной мы понимаем долгосрочную (годы) и регулярно повторяющуюся (не реже одного раза в неделю) деятельность, не имеющую четко выраженного окончательного и даже промежуточного результата. Такова, к примеру, работа терапевта в поликлинике. Своего рода результатом процессной деятельности является постоянство, стабильность, прогнозируемость процесса.

Исходный посыл для такого волонтерства в социальной сфере прост. Ожидания тех, кого мы можем назвать подопечными, не должны быть обмануты. Если бабушки в доме престарелых привыкли, что волонтеры навещают их по вторникам, а дети в больнице знают, что волонтеры приходят по пятницам, значит, так оно и должно быть.

Суть «Грозди винограда» в создании независимых друг от друга, параллельных групп волонтеров («виноградин»), каждая из которых работает в одном месте (одном направлении) постоянно. Каждая группа объединяется вокруг конкретной идеи (например, помощь одиноким людям в ПНИ), вокруг координатора — лидера группы, как носителя этой идеи, и вокруг конкретных подопечных, проживающих или проходящих лечение в конкретном месте. К примеру, может существовать группа при отделении офтальмологии Морозовской детской больницы или группа благотворительных ремонтов для одиноких стариков.

«Гроздь винограда» — это сообщество групп, каждая из которых имеет ясные границы. Все группы объединяются в единое сообщество («гроздь») под одним брендом. У них одна точка входа волонтеров, единые принципы и стандарты, централизованная система распределения ресурсов, общая начальная и различная профильная подготовка, общие поддерживающие все сообщество и различные в группах мероприятия, сложная невертикальная система управления.

«Гроздь винограда» наиболее распространена в социальном волонтерстве. Например, это организация еженедельных (ежедневных) прогулок с детьми-инвалидами в специализированных интернатах или организация досуга детей в больницах.

Только «Гроздь винограда» может предложить очень подготовленных и мотивированных волонтеров, может обеспечить максимальную безопасность для подопечных и волонтеров.

«ПОПУТЧИКИ» — частный случай «Грозди винограда». Эта модель описывает работу отдельных волонтеров («Попутчиков»), а не работу волонтерских групп. Такой подход реализуется при организации волонтерского наставничества, например в отношении детей-сирот или взрослых, проживающих в ПНИ. Собственно, никакой другой модели в этом направлении и быть не может.

Индивидуальность волонтеров — серьезный фактор, который предполагает некоторые важные особенности работы с ними, главным образом глубокую профессиональную систему сопровождения и поддержки волонтеров. Результатом работы такой организации является постоянство и качество отношений между наставником и наставляемым.

К этой модели следует отнести и адресную помощь на дому силами волонтеров, направленную на сопровождение подопечных, а не на разовые услуги. Это может быть общение и дружба с одинокими пожилыми людьми или инвалидами, а также сопровождение тяжелобольных или умирающих людей.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение организатора добровольческой деятельности. Какие организации называют добровольческими? В чем сходство и различие организаторов волонтерской деятельности и добровольческих организаций?
2. Каковы основные права и обязанности организатора волонтерской деятельности или добровольческой организации?
3. Какие ключевые функции выполняют добровольческие организации и организаторы добровольческой деятельности?

4. В чем заключается ответственность организатора волонтерской деятельности и добровольческой организации? На кого распространяется эта ответственность?
5. Назовите основные принципы деятельности организатора добровольческой деятельности и добровольческой организации.
6. Перечислите основные типы добровольческих организаций. Какой из них наиболее подходит для долгосрочной и системной добровольческой деятельности?

Практические задания

1. Познакомьтесь с деятельностью добровольческого движения «Даниловцы» (<https://www.danilovcy.ru>). Определите, к какому типу добровольческих организаций его можно отнести.
2. Представьте, что ваша задача — организовать волонтерскую акцию «Час земли» в маленьком поселке. Опираясь на перечень функций организаторов волонтерской деятельности, составьте план по ее подготовке и проведению.
3. Зайдите на портал dobro.ru и прочитайте о пяти ближайших добровольческих мероприятиях в вашем регионе. Определите, кто в этих мероприятиях является получателем помощи волонтеров или благополучателем, а кто — заказчиком волонтерских услуг.

Рекомендованная литература

Нормативные источники

1. Алгоритм взаимодействия государственных органов, волонтерских организаций и добровольцев при организации и осуществлении розыска без вести пропавших граждан, в том числе несовершеннолетних: Методические рекомендации, утв. МВД России, СК России, МЧС России // Судебные и нормативные акты РФ: [сайт].— URL: <https://sudact.ru/law/algorithm-vzaimodeistviia-gosudarstvennykh-organov-volonterskikh-organizatsii-i> (дата обращения: 14.07.2021).
2. Всеобщая декларация волонтеров: принята на XI Всемир. конф. Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE). Париж, 14 сентября 1990 г. [Электронный документ].— URL: https://cb-korablino.rzn.muzkult.ru/media/2018/09/02/1231340916/Vseobshhaya_Deklaraciya_Volontero.pdf (дата обращения: 14.07.2021).
3. Всеобщая декларация добровольчества: провозглашена на XVI Всемир. конф. Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE). Амстердам, январь 2001 г. [Электронный документ].— URL: http://gov.cap.ru/home/76/gorono/2005/school6/dobrovoldvigenie_3.htm (дата обращения: 14.07.2021).
4. Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями: утв. письмом Министерства экономики РФ от 29 ноября 2016 г. № 36550-ОФ/Д01и // Законы, кодексы и нормативно-правовые

- акты Российской Федерации: [сайт].— URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minekonomrazvitija-rossii-ot-29112016-n-36550-ofd01i-o-metodicheskikh> (дата обращения: 14.07.2021).
5. Методические рекомендации к порядкам взаимодействия органов власти, государственных учреждений, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: направлены письмом Министерства здравоохранения РФ от 26.09.2019 № 28–2/И/2–8923 [Электронный документ].— URL: https://www.dzhmao.ru/info/dobrovolcheskaaya-deyatelnost/metodRec_porVzaim.pdf (дата обращения: 14.07.2021)².
 6. Методические рекомендации по ведению добровольческой (волонтерской) деятельности на особо охраняемых природных территориях федерального значения, находящихся в ведении Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: утв. Распоряжением Министерства природных ресурсов и экологии РФ от 5 февраля 2020 г. № 5-п // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: [сайт].— URL: <https://docs.cntd.ru/document/564840957> (дата обращения: 14.07.2021).
 7. Методические рекомендации по взаимодействию с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: утв. письмом Минтруда России от 2 июля 2020 г. № 26–6/10/В-5204 [Электронный документ].— URL: <https://danilovcy.ru/wp-content/uploads/2020/07/Mintrud-Dopolnitelnye-metodrekomentatsii-po-vzaimodei-stviyu-s-volonterami-2020.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
 8. Методические рекомендации по организации добровольческой (волонтерской) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры: направлены письмом Минкультуры России от 31 мая 2018 г. № 8645–01.1–49@-АЖ // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=610796&dst=100001#h3WtCdSOdGiDedCX> (дата обращения: 14.07.2021; документ доступен по расписанию).
 9. Методические рекомендации по организации привлечения граждан Российской Федерации к участию в мероприятиях по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения и повышения гражданской ответственности и реализации прав и обязанностей граждан в области защиты населения от чрезвычайных ситуаций: утв. Министром РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий 25 декабря 2019 г. // МЧС России: [официальный сайт].— URL: <https://www.mchs.gov.ru/dokumenty/4315> (дата обращения: 14.07.2021).
 10. Методические рекомендации по организации работы добровольцев в сфере охраны здоровья / П. О. Савчук, Г. Г. Надарейшвили, Н. В. Белокопытова и др.; ВОД «Волонтеры-медики», Союз волонтерских организаций и движений, Ассоциация волонтерских центров.— М., 2018.— URL: https://sp15.mos.ru/global_ruffe_tech/docs/volunteer.pdf (дата обращения: 14.07.2021).
 11. Методические рекомендации по созданию и организации деятельности подразделений добровольной пожарной охраны по обеспечению необходимого уровня пожарной безопасности населенных пунктов: утв. Зам. Министра РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий 19 мая 2020 г. // МЧС России: [официальный сайт].— URL: <https://www.mchs.gov.ru/dokumenty/vse-dokumenty/4901> (дата обращения: 14.07.2021).
 12. Методические рекомендации по созданию условий для привлечения добровольцев (волонтеров) к участию в реализации мероприятий федерального проекта «Формирование комфортной городской среды»: одобрены протоколом заседания координационного совета при Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ по популяризации добровольчества и вовлечению молодежи в развитие территорий от 18 декабря 2019 г. № 774-ППМ–МЕ // Комфортная городская среда и ЖКХ: [сайт].— URL: <https://old.gorodsreda.ru/upload/iblock/967/Metodicheskie-rekomendatsii-po-vovlecheniyu-dobrovoltsev.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
 13. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Государственной Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495 (дата обращения: 14.07.2021).
 14. О единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства): Постановление Правительства РФ от 17 августа 2019 г. № 1067 // Гарант: [справочно-правовая система].— URL: <https://base.garant.ru/72640822/> (дата обращения: 14.07.2021).

² Также документ доступен для скачивания на сайте «Волонтеры-медики». URL: <https://xn--ctbhcbtadmikb4a2a0m.xn--p1ai/docs>.

15. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 // Гарант: [информационно-правовой портал].— URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200> (дата обращения: 14.07.2021).
16. Об организации работ по поиску и спасению людей, пропавших в природной среде: Приказ МЧС России от 2 октября 2017 г. № 410 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: [сайт].— URL: <https://docs.cntd.ru/document/557305501> (дата обращения: 14.07.2021).
17. Об особенностях участия добровольцев (волонтеров) в работах по сохранению объектов культурного наследия, включенных в единый государственный реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, или выявленных объектов культурного наследия: Постановление Правительства РФ от 25 декабря 2019 г. № 1828 // Гарант: [справочно-правовая система].— URL: <https://base.garant.ru/73366205> (дата обращения: 14.07.2021).
18. Об утверждении Дорожной карты и состава рабочей группы по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года МЧС России: Приказ МЧС России от 11 октября 2019 г. № 578 // МЧС России: [официальный сайт].— URL: <https://www.mchs.gov.ru/dokumenty/normativnye-pravovye-akty-mchs-rossii/3173> (дата обращения: 14.07.2021).
19. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 № 2950-р // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314804/ (дата обращения: 14.07.2021).
20. Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 г. № 1425; изм. и доп. от 30 апреля 2020 г. // Гарант: [информационно-правовой портал].— URL: <https://base.garant.ru/72116618> (дата обращения: 14.07.2021).
21. Об утверждении Порядка взаимодействия лечебно-профилактических учреждений, находящихся в ведении МЧС России, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: Приказ МЧС России от 15 января 2020 г. № 13 // Гарант: [информационно-правовой портал].— URL: <https://base.garant.ru/73861128> (дата обращения: 14.07.2021).
22. Об утверждении порядка взаимодействия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, его территориальных органов и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Минобрнауки России от 19 апреля 2019 г. № 34н // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт].— URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-19042019-n-34n-ob-utverzhenii> (дата обращения: 14.07.2021).
23. Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства обороны Российской Федерации и военно-медицинских организаций Министерства обороны Российской Федерации с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Министра обороны РФ от 17 июля 2019 г. № 395 // Официальный интернет-портал правовой информации.— URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201908190018?index=0&angleSize=1> (дата обращения: 14.07.2021).
24. Об утверждении порядка взаимодействия Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и его подведомственных федеральных государственных бюджетных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Минсельхоза России от 7 марта 2019 г. № 103 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [официальный сайт].— URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minselkhoza-rossii-ot-07032019-n-103-ob-utverzhenii> (дата обращения: 14.07.2021).

25. Об утверждении Порядка взаимодействия Федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации» с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: Приказ Минфина России от 28 февраля 2019 г. № 30н // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [официальный сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minfina-rossii-ot-28022019-n-30n-ob-utverzhdenii> (дата обращения: 14.07.2021).
26. Об утверждении порядка взаимодействия федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями: Приказ Росимущества от 21 августа 2019 г. № 212 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [официальный сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-rosimushchestva-ot-21082019-n-212-ob-utverzhdenii-porjadka> (дата обращения: 14.07.2021).
27. Об утверждении порядка взаимодействия федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь: Приказ Минздрава России от 26 февраля 2019 г. № 96н // Министерство юстиции РФ: [официальный сайт]. — URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/43413?items=1&page=1> (дата обращения: 14.07.2021).
28. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р) (утв. Правительством РФ от 20.06.2019 № 5486п-П44) // Правительство России: [официальный сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/E4nlpсхFWNk0AS18AIqh7UvztBJ8FMel.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
29. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации: Приложение 1 к Письму Министерства образования и науки РФ от 15 декабря 2017 г. № 09–2578 «О разработке методических материалов» // Гарант: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71872626/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33> (дата обращения: 14.07.2021).
30. Стратегия поддержки добровольческой деятельности в сфере охраны здоровья в субъекте Российской Федерации: направлена письмом Министерства здравоохранения РФ от 25.12.2018 № 28–2/10/2–625 // Министерство здравоохранения Республики Башкортостан: [официальный сайт]. — URL: <https://health.bashkortostan.ru/documents/active/215267> (дата обращения: 14.07.2021).

Учебные пособия

31. *Верещак, Ю. В.* Мир экологического волонтерства / Ю. В. Верещак. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 90 с.: цв. ил. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами). — URL: <https://www.wildnet.ru/upload/files/library/mir-ekologicheskogo-volonterstva-vereschak.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
32. Волонтерский менеджмент: Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров [Электронный документ]. URL: <http://www.kdobru.ru/materials/%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
33. *Горлова, Н. И.* Мир спортивного волонтерства / Н. И. Горлова; ГБУ города Москвы «Мосволонтер». — М., 2018. — 108 с.: цв. ил. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
34. *Килина, А. Г.* Путеводитель по миру волонтерства / А. Г. Килина, К. А. Кондранцева. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 112 с.: цв. ил. — (Серия: Для волонтера).
35. *Маковецкая, Д. Т.* Стандарт организатора добровольческой деятельности Карелии / Д. Т. Маковецкая; КРОМО «Центр развития добровольчества». — Петрозаводск: Твоя типография, 2019. — 45 с.: ил.
36. 5 ключей успешной волонтерской программы / авт.-сост: О. В. Решетников, И. Ю. Швец, И. В. Ширшова, К. А. Кондранцева. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 110 с.: цв. ил. — URL: <https://mosvolonter.ru/biblioteka/5%20ключей%20успешной%20волонтерской%20программы.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).

37. Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность / В. Н. Козель, при участии сотрудников центра «Мосволонтер». — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 98 с.: цв. ил. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
38. Социальное волонтерство: Теория и практика / А. Сошникова, Ю. Белановский, А. Мещеринов [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова; вед. ред. И. Каблучкина. — М.: 1000 бестселлеров, 2020. — 504 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2020/11/Sotsialnoe-volonterstvo-teoriya-i-praktika.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
39. Социальное волонтерство под ключ: Меняем мир вместе / Л. Алексеевская, Ю. Белановский, С. Блинова [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова. — М.: Омега-Л, 2018. — 420 с. — URL: <https://volonter.ru/wp-content/uploads/2017/06/Sotsialnoe-volonterstvo-pod-klyuch.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
40. Социальное волонтерство. Теория и практика: Об опыте добровольческого движения «Даниловцы» / Л. Алексеевская, А. Бородкин, Ю. Белановский [и др.]. — М.: Омега-Л, 2016. — 128 с.
41. Стандарт событийного волонтерства / Н. Горлова, И. Суркова, А. Фельдман [и др.]. — М.: Ассоциация волонтерских центров, 2020. — 223 с.
42. Стандарт социального волонтерства: опыт лучших / И. Швец, Г. Латыпова, О. Краева [и др.]. — М.: Новое Небо, 2018. — 466 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/09/Standart-sotsialnogo-volonterstva-opyt-luchshih.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).
43. Стандарт социального волонтерства: handbook / Ю. Белановский, Л. Алексеевская, К. Кочкин [и др.]. — М.: Новое Небо, 2018. — 534 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/09/Standart-sotsialnogo-volonterstva-handbook.pdf> (дата обращения: 14.07.2021).

8

Организация работы с волонтерами: рекрутинг, мотивация, управление рисками

Ю. С. Белановский, А. Ю. Телицына

В данной главе описывается организация работы с волонтерами: поиск и рекрутинг новых участников, их подготовка и обучение, организация труда волонтеров, мотивация и сопровождение, поощрение и управление рисками. Рассматриваются основные особенности волонтерского менеджмента, раскрываются вопросы мотивации волонтеров, специфики организации их деятельности, профилактики эмоционального выгорания, а также разнообразные варианты поощрения деятельности, рисков и угроз, возникающих при работе с волонтерскими организациями.

Рекрутинг волонтеров

Важным мотивом для волонтера является интересующее его дело, достижимость и понятность результата. Дела (или люди, нуждающиеся в помощи) для волонтеров — это своего рода магниты, которые без дополнительных усилий сами по себе создают притягивающее поле.

Привлечение волонтеров состоит не в том, чтобы завлечь или подкупить волонтеров (все это не работает), а в том, чтобы соединить активных людей и желаемые ими дела. Открыть волонтерам возможность воплотить их добрую волю. Должно произойти то же, что мы видим во время детского опыта, когда магнит подносится к горке всяких разных штучек, — из этой кучи вылетают металлические предметы и прилипают к магниту.

Задача организаторов волонтерства — предложить запрос на волонтеров через понятные, результативные, общественно значимые добрые дела и тем самым создать своего рода поле притяжения.

Привлечение волонтеров должно так или иначе давать ответы на ключевые вопросы, которые каждый потенциальный волонтер всегда задает себе:

- Насколько для меня актуальна предложенная проблема?
- Что конкретно я должен делать (сделать)? Интересно ли мне предложенное дело, оно для меня важно?

- Есть ли у меня доверие к пригласившему меня человеку или организации?
- Почему именно я должен сделать что-то бесплатно?
- Какая конкретная польза от этого будет?
- Где я буду работать и совпадает ли дело по времени с моими возможностями?
- Хватит ли моих знаний и опыта, чтобы довести дело до конца? Где взять недостающие знания и опыт?
- Какие могут возникнуть проблемы, риски и как их решать?

Чем проще волонтеру будет ответить на эти вопросы, тем быстрее он придет к организатору и тем надежнее он будет работать.

Рассмотрим несколько ситуаций привлечения волонтеров.

Первая ситуация: волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции и потенциальных волонтеров много.

Такая ситуация возможна в крупных городах-миллионниках, и она, по сути, формирует модель волонтерской организации типа «Неисчерпаемый источник» (подробнее о типах волонтерских организаций см. главу 7). Главное условие успеха — это действующий канал привлечения волонтеров через крупные СМИ, медийных лиц, административный ресурс.

Коротко: работа рекрутера сводится к обеспечению конкретных акций (мероприятий) подходящими волонтерами.

В таком случае работа рекрутера похожа на работу магазинчика на людной улице: покупатели есть всегда, главное — привлечь внимание ярким названием и успевать обслуживать. Качество работы с покупателями в этом случае не играет большой роли, в любом случае товар будет распродан.

Собственно, это и есть причина главных рисков: «качество» волонтеров, скорее всего, будет низким, а отношение к ним со стороны организации — потребительское, потому что легкость привлечения волонтеров (приток новых волонтеров) может компенсировать все недостатки.

Вся суть рекрутинга в этом случае сводится к рекламе и проработанной точке входа для волонтеров, чтобы минимизировать риски. Слишком велика вероятность привлечь неподходящих людей.

Реклама должна быть яркая, эмоциональная, должна объяснять, зачем, почему, что делать, и приглашать к действию.

Точка входа для волонтеров в данной модели — это:

- отбор подходящих для определенной акции (мероприятия) волонтеров через самые грубые фильтры: достаточно краткой анкеты и пары фраз собеседования по телефону, чтобы выявить неадекватных людей;
- мотивирование волонтеров через объяснение смысла происходящего, через поиск взаимного интереса, через бонусы и поощрения (см. параграф «Благодарность, поощрения и внешняя мотивация», с. 210–211);
- распределение по вакансиям внутри мероприятия;

- минимально необходимый инструктаж, знакомство с ответственным за волонтеров.

Практическая задача рекрутеров — дать рекламу и набрать волонтеров с запасом: 150–200 процентов. Если до финала волонтерского мероприятия дойдут 80 процентов — это успех.

Если у организаторов есть возможность выйти на большие аудитории и массовую рекламу, то вполне возможно организовать работу по принципу одного цикла. Каждый отдельный проект можно реализовывать независимо от остальных, полностью отработывая весь алгоритм по привлечению волонтеров.

Вторая ситуация: волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции, а потенциальных волонтеров мало.

В этом случае мы говорим о модели «Сообщество». Необходимо собирать базу лояльных помощников и создавать, формировать и развивать сообщество волонтеров.

Коротко: работа рекрутера сводится к наполнению сообщества, откуда по мере необходимости волонтеры могут привлекаться на мероприятия или для участия в проектах.

Система привлечения волонтеров в данном случае должна решать три задачи:

- привлекать на мероприятия волонтеров таким образом, чтобы они попали в сообщество (в базу);
- привлекать в сообщество само по себе, для чего оно должно быть известно, живо и результативно;
- привлекать на конкретное мероприятие готовых волонтеров изнутри сообщества.

Практическая задача рекрутеров — обеспечить пусть и скромный, но постоянный входящий поток, который бы не только компенсировал естественную убыль волонтеров, но и пополнял бы сообщество.

Главными элементами, гарантирующими цельность и работоспособность сообщества, а значит, и его привлекательность для новичков, являются равномерная периодичность мероприятий, хорошо и ответственно организованный труд волонтеров на акциях или мероприятиях, возможность для волонтеров получить от сообщества разнообразную помощь.

В этом случае работа с волонтерами, если обратиться к аналогии, больше похожа на работу магазинчика на безлюдной улице: яркие названия, красивые упаковки не имеют силы — некого заманивать. Главное — качество продуктов и качество обслуживания! В нашем случае продукты — это те акции, в которых принимают участие волонтеры. Они не могут быть пустышками, они должны нести ответы на смысловые вопросы. Если мы хотим, чтобы волонтер помогал периодически и долго, то именно смысловые вопросы

определяют качество мероприятий. Качество обслуживания — это организация труда волонтеров.

Если же говорить стратегически, то силы и средства должны быть потрачены на продвижение сообщества. В этом и есть суть привлечения волонтеров в таком случае. Рекрутеры должны предлагать потенциальным волонтерам сообщество как впечатляющие суммарные результаты, как место общения единомышленников, как общий большой ресурс, как связи и знакомства, как яркий и модный бренд и, конечно, как возможность реализовать себя и найти поддержку для своих проектов.

Точкой входа волонтеров в сообщество должно стать знакомство рекрутера с каждым из них, а также знакомство самих новичков с сообществом и делами. В этом случае задача не только в отсеке неадекватных людей, но и в личном знакомстве, в поиске общих ценностей, в профориентации и поиске своего места, в знакомстве со всеми возможностями сообщества.

Атрибутика, грамоты, запись в волонтерской книжке — все это важно, но вторично по сравнению с дружеским общением, обретением опыта, самореализацией и т. д.

Третья ситуация: волонтеры нужны для регулярного и долгосрочного участия в программной и процессной деятельности.

В этом случае мы говорим о привлечении волонтеров в моделях волонтерских организаций «Гроздь винограда» и «Попутчики».

Все сказанное о модели «Сообщество» при необходимости реализации мероприятий или проектов относится и к этому направлению волонтерства. Без создания и развития сообщества, без организации труда и поддержки волонтеров не обойтись. И все же задача рекрутеров в этом случае отличается от предыдущих вариантов.

Коротко: работа рекрутера в «Грозди винограда» сводится к вовлечению новичков в волонтерские группы («виноградины») или в пары наставник — подопечный для долгосрочной процессной работы. Каждая группа или пара олицетворяет свое постоянно текущее доброе дело (или помощь конкретным подопечным).

Главным смыслом рекрутинга становится поиск и привлечение тех людей, у кого есть внутренняя глубокая мотивация к требуемой работе. Обращаясь к внутренней силе человека, готового и желающего работать регулярно и постоянно (и особенно работать в социальной сфере), мы через «качество» волонтера обеспечиваем долгосрочность и компенсируем нехватку людей. Только внутренние силы человека, подаренные волонтерскому делу или подопечным по свободной воле, могут гарантировать ответственную и стабильную работу.

Говоря проще, рекрутеры призваны привлечь внимание тех людей, которые уже сами имеют личное, пусть и скромное, желание волонтерить постоянно и долго.

Рекрутеру в этом случае следует знать и учитывать следующее:

1. Для этой категории волонтеров важна ценностная тема. Главное связующее звено всего процесса — ценностная гуманистическая ориентация волонтеров и сообщества, а также их созвучность. Для потенциальных волонтеров крайне важны ответы на вопросы: «В чем смысл оказания помощи?», «Кто для меня человек, оказавшийся в трудной жизненной ситуации?»

2. Потенциальные волонтеры в этом направлении бывают трех типов. Для кого-то волонтерство — четко отлаженные процессы и эффективность, для кого-то — личные отношения, для кого-то — системность или комплексность помощи и т. д. В рекламе следует обращаться к каждой аудитории.

3. Волонтеры этого направления (и особенно социальные волонтеры) принимают решение отнюдь не во время рекламы и даже не на собеседовании, а по прошествии недель, а порой и месяцев работы с подопечными. И все это время волонтер находится в подвешенном состоянии: он не готов брать на себя полноту ответственности, но уже включен в работу и в свою группу.

Подготовка волонтеров в различных моделях волонтерских организаций

Суть обучения или подготовки волонтеров в том, чтобы передать ответственность за волонтерское дело и результат, чтобы помочь людям взять часть общего дела на себя, а не быть пассивным исполнителем. Идеальная ситуация, когда знания и умения нанизываются на ответственность волонтером самостоятельно, словно бусинки на нитку. С учетом личностных особенностей и особенностей подопечных каждому волонтеру необходим свой набор знаний и умений.

Именно в процессе работы у волонтера возникают реальные и актуальные вопросы, и организаторы волонтерства обязаны на них отвечать.

- Как и что делать и каков должен быть результат? Этот вопрос частично можно решить заранее.
- Как найти свое место, сработаться с командой, распределить роли между всеми волонтерами?
- В социальном волонтерстве очень актуален вопрос: как выстраивать, развивать и прекращать отношения с подопечными?
- Как вовремя осознать и решать личные проблемы, источником которых стало волонтерство?
- Как профессионально развиваться?

В какой форме организаторы волонтерства на все это дадут ответы, не столь важно. Это могут быть серии семинаров и тренингов, консультации, чаепития, письма с рекомендуемыми статьями и видео и т. д. Важно,

чтобы волонтеры ответили на свои вопросы получили. При этом конкретные темы определяются на основании обратной связи от волонтеров, запросов координаторов, экспертного мнения сотрудников, желания волонтеров поделиться опытом.

Для чего нужна подготовка волонтеров? Она необходима для повышения эффективности труда и минимизация рисков. Однако на практике мы имеем два ограничения — ресурс самого волонтера, который он готов потратить на обучение, и ресурс волонтерской организации для проведения обучения. Подготовка волонтеров складывается из баланса этих ресурсов и практической целесообразности.

Во-первых, как правило, подавляющее большинство волонтеров выполняют неквалифицированную работу. Даже при прямом и личном контакте с пациентами больниц или одинокими стариками в домах престарелых от волонтеров часто требуется что-то совершенно бытовое, простое и понятное, например, общение, совместное творчество, помощь на прогулке.

Во-вторых, следует хорошо разобраться, какие реальные риски присутствуют в конкретной волонтерской деятельности, и именно о них думать при организации подготовки. Стоит ли готовиться к тому, что на практике не встречается или маловероятно? Например, когда мы говорим о людях с ментальной инвалидностью, можно придумать немало трагических ситуаций. Однако на практике волонтеры, которые навещают ПНИ, отмечают, что фактически никак не могут навредить проживающим там людям.

В-третьих, время и силы, потраченные волонтером на подготовку, следует соотносить с ресурсом волонтера. Не растратит ли он себя и не остынет ли он к волонтерству? Готовить и учить волонтеров заранее, впрок — неэффективно. Наиболее эффективны подготовка и обучение «без отрыва от производства».

Если для организатора подготовка — один из инструментов, чтобы отобрать наиболее надежных и терпеливых, это позитивно. Но подготовка ради галочки или ради желания организатора дать волонтеру максимум знаний, часто ненужных в конкретной волонтерской деятельности, может оказаться серьезным препятствием на пути к реальным делам. Известны случаи, когда из сотни обучаемых на предварительных курсах волонтеров до дела доходили единицы.

В-четвертых, надо предметно ответить на вопрос: есть ли у организатора необходимые ресурсы и специалисты, чтобы готовить волонтеров? Или все будет сделано подручными средствами, кое-как?

В-пятых, если мы привлекаем волонтеров *pro bono*, то встает вопрос: зачем обучать профессионалов? Они свой предмет знают лучше организаторов волонтерской деятельности. Время профессионалов ценно и дорого — стоит ли его тратить?

Таким образом, необходимо оценить конкретную ситуацию и сделать вывод: может быть, той ответственности, что волонтер готов взять, его энергии, его собственного мотива, его бытовых, да и просто человеческих навыков и здравого смысла вполне достаточно для самоподготовки и самоконтроля?

При *подготовке волонтеров, помогающих на разовых акциях или мероприятиях*, в подавляющем большинстве случаев можно ограничиться проговариванием правил безопасности, инструктажем и репетицией (разовой тренировкой). Такая подготовка вполне может быть реализована в волонтерских организациях, построенных по моделям «Неисчерпаемый источник» и «Сообщество». В этом случае принципы и правила должны быть четко прописаны, рабочие места и задания для волонтеров подготовлены.

В результате подготовки к акции или мероприятию волонтер должен знать:

- смысл происходящего, общую картину;
- свою роль в общей картине;
- где и во сколько он должен быть, каков график работы;
- какова форма одежды;
- что конкретно делать;
- где брать ресурсы, инструменты или инвентарь;
- кто над волонтером старший;
- средства коммуникации;
- что делать в случае возникших проблем.

Что касается *подготовки к проектам*, то в отношении их составных частей действует сказанное выше про акции. Однако при подготовке к проекту в целом необходимо решить более серьезные задачи: дотянуть новичков до необходимого уровня, включить их в творческий процесс, поддержать мотивацию для выполнения проекта. Такая подготовка может быть реализована в волонтерских организациях модели «Сообщество».

Если мы хотим, чтобы волонтеры разделили с организаторами ответственность за проект, то волонтеры должны стать его соразработчиками. Проект должен быть их проектом. При этом никогда нельзя забывать о минимизации рисков.

Очень эффективно делать под каждый проект отдельную школу, то есть набирать волонтерскую группу для разработки и реализации конкретного проекта. Школа должна набираться из уже действующего сообщества, и в нее добавляются новички. Но делать школу только из вновь прибывших рискованно, поскольку они еще не часть волонтерского сообщества, не носители его ценностей и стандартов.

Такая школа решает следующие задачи:

- привлекает новых волонтеров (реклама отдельных ярких историй или проектов имеет лучший отклик со стороны потенциальных волонтеров);

- укрепляет рабочие и личные связи у волонтеров — членов сообщества и новичков;
- дает волонтерам чувство сопричастности (это одно из важнейших достижений таких школ);
- выявляет лидеров и активистов;
- выявляет мотивацию волонтеров (неприглядные, незрелые мотивы могут раскрыться в совместном общении и творчестве);
- дает знания и необходимые навыки;
- создает команду;
- распределяет задачи и роли внутри проекта;
- содействует доработке проекта;
- мотивирует волонтеров на реализацию «своего проекта»;
- помогает отобрать лучших и отсеять неподходящих;
- помогает организаторам увидеть волонтеров в деле.

Подготовка к программной (процессной) деятельности наиболее подходит для волонтерских организаций типа «Гроздь винограда» и для социального волонтерства. Подготовка волонтеров в этом случае при необходимости может включать предыдущие виды подготовки, поскольку программы состоят из многих составных частей.

В отношении своей основной деятельности «Гроздь винограда» подразумевает устойчивые, опытные, сфокусированные на своей задаче волонтерские группы, работающие в постоянном режиме. Для волонтера-новичка в этой модели предварительная подготовка широкого профиля неэффективна. Лучшие знания и опыт волонтер может получить только в волонтерских командах. Он включается не в большое сообщество, где предоставлен сам себе, а в небольшую тесную группу, работающую постоянно. Новичок не остается один на один со своей работой, он от лидера группы и других волонтеров очень быстро усваивает необходимые знания и навыки.

Подготовка волонтера для организаций этой модели заключается в знакомстве с работой и с командой, в инструктаже и стажировке — работе под присмотром координатора или опытного волонтера. Непосредственная включенность в дело — тот фундамент, на котором волонтер будет профессионально (в рамках своего дела) расти. Самое эффективное обучение волонтеров — ответы на те вопросы, что созрели у них в ходе работы.

Подготовка и обучение волонтеров к индивидуальному наставничеству (one-to-one), которое реализуется в модели «Попутчики», имеет свои важные особенности. Поскольку волонтеру придется один на один с подопечным (ребенком-сиротой, одиноким стариком, взрослым с инвалидностью из ПНИ и т. д.) пройти долгий совместный путь, то мера ответственности волонтера несоизмеримо выше, чем в других видах волонтерства.

В этом случае предварительная долгосрочная подготовка и обучение необходимы. Они решают три задачи, каждая из которых принципиально важна:

- Проверка человека на возможность и готовность к наставничеству, на способность к обучению (наставнику придется самостоятельно обучаться на протяжении всего срока волонтерства) и готовность обращаться к специалистам (в наставничестве всегда возникают серьезные проблемы, требующие сторонней помощи).
- Передача волонтеру необходимых знаний и навыков для начала наставничества. В этом случае простого бытового уровня новичка недостаточно и в будущем у него не будет рядом коллег, у которых он смог бы учиться по принципу «делай как я». Наставничество — это особенная непростая социальная технология, которая должна быть принята и освоена.
- Включение новичка в команду организатора волонтеров для эффективного и долгосрочного взаимодействия со специалистами, для получения помощи и поддержки, решения трудных вопросов, профилактики эмоционального выгорания. В этой модели волонтеры работают порознь, но должны стать одной командой с курирующими их специалистами.

Организация труда волонтеров и их сопровождение в различных моделях волонтерских организаций

Трудно переоценить важность и значение этой зоны ответственности волонтерской организации. Подавляющее большинство волонтеров готовы сделать что-то конкретное и созвучное их желанию и увидеть результат, но внутренний потенциал их достаточно ограничен, чтобы самим организовать свою помощь, да еще преодолевать препятствия. К примеру, волонтер хочет поиграть с одиноким дедушкой в доме престарелых в шахматы. Однако вести переговоры с директором учреждения,знакомиться с заведующим отделения, готовить списки на охрану и т. п. волонтер не готов. Он хочет, чтобы все вопросы были уже решены.

Задача организатора волонтерской деятельности — организовать труд волонтера. На практике это означает, что в отношении волонтера будет сделано следующее:

- Ясно поставлена задача в измеримых категориях (например, надо встретить на вокзале у такого-то поезда женщину с больным ребенком и сопроводить их в такую-то больницу).
- Обозначены условия (время, место, форма одежды, дополнительные условия и т. д.).

- Оборудовано при необходимости рабочее место (например, стол в офисе и компьютер, на котором волонтер будет работать с социальными сетями).
- Обеспечена безопасность работы (проведен инструктаж, предложены правила и способы решения проблем).
- Предоставлены необходимые для работы ресурсы.
- Обозначена зона свободы и творчества (она может быть как нулевой, так и абсолютной, важно именно заранее проговорить ее).
- Указано ответственное лицо, которое будет ставить задачу, принимать работу и решать проблемы.
- Обозначена зона ответственности волонтера в отношении работы других волонтеров, сотрудников волонтерской организации, персонала учреждения и т. д. Это очень важно, чтобы избежать недоразумений, когда, к примеру, уборщица в ПНИ перекладывает на волонтера часть своих обязанностей и просит не ходить на прогулку с подопечным, а вынести мусор.

Сопровождение волонтеров — еще одна базовая, неотъемлемая и в то же время сложная, имеющая многие составляющие задача для любой волонтерской организации. Она не может быть одинаковой и универсальной для всех видов волонтерства, поскольку сильно зависит от модели волонтерской организации и является частью ее внутренней логики.

Особенно важно сопровождение волонтеров в социальном волонтерстве, поскольку вся работа строится вокруг отношений с подопечными — теми людьми, что оказались в беде, что переживают одиночество, боль, безысходность и т. п. Все это может очень сильно сказаться на волонтерах.

По сути своей сопровождение — это разделение ответственности с волонтером за то дело, которое волонтер и волонтерская организация делают вместе. Ресурс волонтера всегда ограничен. Именно организация должна стать «большим братом», который ведет волонтера, держит его за руку. В этом случае у волонтера появляется твердая почва под ногами, он чувствует свои реальные силы и поддержку со стороны организации и становится способным к ответственному, эффективному и в то же время нетравмирующему, значимому и полезному для него самому делу.

Сопровождение волонтеров — это быть рядом, отвечать на вопросы и запросы, возникающие у волонтеров, решать их проблемы.

Задачи сопровождения волонтеров:

1. Выстраивать и поддерживать отношения в волонтерской команде. Групповая работа в волонтерстве приоритетна, она самая безопасная и эффективная. В группе равномерно по силам распределена ответственность. Группа может быть гарантом долгосрочной и постоянной помощи. Она аккумулирует опыт и часто является первичной терапевтической группой, способной оказать психологическую помощь.

2. Предлагать ответы на личные вопросы и запросы волонтеров, организовывать обучение по актуальным темам.

3. Организовывать дополнительное обучение по неволонтерским темам, предлагать волонтерам досуг и общение. Включенность волонтеров в свое дело и их внутренние отношения будут куда более позитивны, если волонтерская организация выйдет за рамки только работы и станет для них сообществом единомышленников, пространством общения, обретения новых знаний, досуга и т. д.

4. Помогать в отношениях с подопечными (в социальном волонтерстве). Это невозможно, если волонтер не готов и не хочет принимать помощь, не чувствует конкретной нужды или переживаний подопечного. Порой волонтеру непросто удержать свои границы и устоять против явно потребительского или обесценивающего отношения со стороны подопечного. Заранее все предугадать нельзя, однако учиться этому во время волонтерства можно и нужно, и потому волонтерская организация призвана постоянно помогать волонтерам в этом.

5. Содействовать волонтерам в их профессиональном росте. Волонтеры со временем набираются опыта и знаний. Это их внутренний капитал, и они конвертируют его в профессионализм не только через дополнительное обучение, но прежде всего через бóльшую ответственность, которую со временем берут на себя, через реализацию более сложных задач и проектов. Волонтерская организация обязана внимательно наблюдать за своими волонтерами в деле, знать их особенности, делегировать им посильную ответственность, поддерживать инициативу и помогать волонтерам реализовывать свои идеи и проекты.

6. Организовывать профилактику эмоционального выгорания, которая особенно вероятна в социальном волонтерстве.

При организации сопровождения волонтеров со стороны волонтерской организации необходимо соблюдать следующие принципы:

- Волонтер — взрослый, самостоятельный человек, и он сам несет ответственность за свои чувства, состояние и здоровье в целом. Волонтерская организация на определенных этапах (во время работы или подготовки волонтера) обязана разделить с ним эту ответственность, но не подменить ее своей, даже если волонтер на этом настаивает.
- Волонтер свободен принять или отвергнуть сопровождение — волонтерская организация только предлагает.
- При организации сопровождения следует основываться на запросах волонтеров и на накопленном ими опыте.
- Волонтерская организация поддерживает инициативу волонтеров.
- Средства сопровождения и поддержки волонтеров организация подбирает исходя из возможностей.

Благодарность, поощрения и внешняя мотивация

Поощрение волонтеров является сильным мотивирующим фактором при работе с волонтерами. Безвозмездный труд, безусловно, нуждается в разнообразных способах поощрения участников добровольческой деятельности.

Какую бы модель ни представляла волонтерская организация, благодарности и поощрения будут очень востребованы. Следует только понимать границы применимости и эффективности. Для организации типа «Неисчерпаемый источник» поощрение — это порой единственный инструмент, чтобы оставить у волонтера хорошее впечатление и получить шанс на повторное его участие. Для «Сообщества» наряду с подготовкой и сопровождением это основной инструмент по работе с волонтерами. Для организаций типов «Гроздь винограда» и «Попутчики», где определяющей является внутренняя мотивация, поощрения — лишь вспомогательный инструмент, без которого волонтерская деятельность может быть очень эффективна и стабильна.

Ясно, что основой для личного мотива волонтера является понимание смысла проблемы и понятного способа ее решения. А главная благодарность — слова признательности и видимый волонтеру результат. Важно отметить, что это работает не только в отношении отдельного волонтера, но и в отношении сообщества, поэтому и призывы к волонтерству, и благодарности должны быть адресованы всем участникам. К примеру:

«Наша группа автоволонтеров помогла перевести мебель для Дома престарелых. Наша организация благодаря вам всем, дорогие волонтеры, сделала еще одно доброе дело».

Очень значимой благодарностью является принадлежность к сообществу единомышленников и признание этим сообществом. Особенно это актуально для людей, страдающих от одиночества. Но дело не только в рекламном слогане «Ты обретешь новых друзей», а в создании внутри сообщества открытой, доброжелательной, поддерживающей атмосферы. Волонтер, почувствовавший расположение других волонтеров, значение своего мнения, поддержку и радость за некоторые достижения, будет очень мотивирован на волонтерство.

Одним из малоприменяемых способов поощрения является обратная связь — отзывы руководителя, обсуждение деятельности и публичная похвала. Отсутствие обратной связи, несвоевременное поощрение деморализует и демотивирует волонтеров.

Для многих волонтеров важна принадлежность к бренду. Если волонтерская организация известна, то она может этим пользоваться. Позволить волонтерам ощущать себя частью бренда — тоже благодарность.

Возможность чему-то научиться привлекает молодежь. Речь не только о практических, прикладных навыках (рисовать, клеить обои и т. д.), но и о навыках работы в группе, управления, разработки и ведения проектов. Для молодежи порой значимы и навыки человеческого общения, особенно с противоположным полом.

Перечислим и другие возможные поощрения и благодарности:

- «личная книжка волонтера» (возможно торжественное вручение);
- атрибутика: молодым людям порой важно иметь яркую майку, кепку, флешку, значок, рюкзак и т. д. — все это прекрасно подходит для организации акций и мероприятий;
- благодарственные письма и личная благодарность от руководства;
- рейтинговая система оценок и соответствующих им призов;
- благодарность волонтеру с места учебы или работы;
- поездки в лагеря, на слеты, форумы (регионального, федерального и международного уровня);
- упоминание волонтеров поименно в отчетах о мероприятии в социальных сетях и в статьях в СМИ;
- встречи с известными людьми;
- билеты и приглашительные в кино, театр и иные места, интересные волонтерам;
- обучение по актуальным для волонтеров, но не связанным с волонтерской работой вопросам (к примеру, волонтеров может заинтересовать продвижение их страничек в социальных сетях и т. п.);
- неформальное общение за счет организации (выезды, походы, пикники и т. д.);
- ежегодное собрание всех волонтеров на большой корпоратив с благодарностями, поощрением, развлечениями и т. д.;
- дебетовая карта международной платежной системы MasterCard WorldWide категории MasterCard PayPass Unembossed Non Personalized, выдаваемая волонтерам в соответствии с утвержденным регламентом выдачи карты волонтера Volunteers' Card и содержащая многоуровневую систему бонусов, льгот и скидок;
- интервью на радио, ТВ, в прессе;
- бесплатное участие в специализированных образовательных тренингах, в том числе изучение английского языка в рамках проекта English 4U и участие в других языковых образовательных проектах;
- оплата сотовой связи, льготный проезд в городском транспорте во время проведения мероприятий;
- приглашение на оплачиваемую работу по результатам деятельности в волонтерском движении;
- награждение ценным подарком.

Риски, возникающие при работе с волонтерами (человеческий фактор)

При организации волонтерской деятельности нельзя не учитывать риски и угрозы, которые могут возникать в процессе реализации тех или иных проектов.

Безопасность волонтеров. При работе в учреждениях здравоохранения, социальной защиты и т. п. всегда существует опасность встретиться с неадекватными людьми. Во время работы в детских учреждениях были зафиксированы эпизоды воровства у волонтеров личных вещей: наушников, телефонов, кошельков — детьми из числа детей-сирот. Во время работы в домах престарелых случались приступы агрессии и ярости среди проживающих в отношении волонтеров. При работе с подопечными в казенных учреждениях нередко существует опасность заражения чесоточным клещом, заболевания педикулезом и пр. Есть риск возможного травматизма при ликвидации последствий стихийных бедствий. Организаторы волонтеров обязаны помнить об этом в первую очередь.

Нарушение границ ответственности волонтеров (ими самими или внешними факторами) и границ ответственности организации, которая волонтера курирует. Важно договориться в самом начале и зафиксировать эти договоренности в письменном виде. Границы можно соблюдать только тогда, когда они четко обозначены, и это делает проще жизнь и волонтера, и курирующей организации.

Люди с недобрыми намерениями (педофилы, религиозные, спортивные фанатики и др.), проникающие под видом волонтеров к уязвимым слоям населения: детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также к пожилым людям. Они слепо, безоговорочно, до радикальности следуют каким-то убеждениям в религиозной, национальной и политической областях, что обычно сочетается с нетерпимостью к чужим взглядам и убеждениям.

Способствование возникновению потребительской позиции у благополучателей (семей, воспитывающих ребенка с инвалидностью; детей, оставшихся без попечения родителей, и др.).

Материальные убытки от недобросовестных волонтеров, которые могут растаскивать гуманитарную помощь, средства индивидуальной защиты, продукты питания при оказании волонтерской помощи пострадавшим при стихийных бедствиях и распределении товаров для уязвимых слоев населения. Чтобы такие ситуации не возникали, от организаторов требуется строго отбирать волонтеров, предъявлять им четкие, формализованные правила работы и дисциплины.

Корыстность волонтеров: желание необременительными добрыми делами приобрести льготы, подарки, вознаграждения, статус и т. д. Качество труда таких волонтеров невысоко, и настроения, вносимые в команду,

разрушительны. Организаторам необходимо оценить этот риск на подготовительном этапе и найти баланс между качеством результата, качеством волонтеров и затратами на бонусы.

Репутационные и имиджевые потери волонтерской организации из-за волонтеров, халатно относящихся к своему делу. Неявка и неисполнение волонтером обязательств, некачественное исполнения обязательств, межличностные конфликты — все это не только влияет на отношения с подопечными, партнерами, благотворителями, но с помощью интернета мгновенно распространяется в обществе.

Эмоциональное выгорание как риск в работе с волонтерами

Одним из распространенных рисков является эмоциональное выгорание волонтеров. Это не удивительно, так как, например, в социальном волонтерстве, результаты труда волонтеров часто не видны сразу, а проявляются только через несколько лет. При этом благополучатели часто представители уязвимых слоев населения — не самая легкая категория для взаимодействия.

Эмоциональное выгорание распространено в среде людей, работающих с людьми, — представителей помогающих профессий: врачей, педагогов, психологов, социальных работников, менеджеров по персоналу. Такие сотрудники много по работе общаются с людьми, устанавливают с ними так или иначе неформальные отношения, встречаются с их чувствами, переживаниями, порой болью или трагедиями.

Психолог С. В. Перегудова, много лет посвятившая поддержке волонтеров, так описывает выгорание:

Эмоциональное выгорание нужно отличать от депрессии, синдрома хронической усталости и просто усталости. Основная характеристика «выгорания». — истощение, опустошение.

<...> Эмоциональное выгорание связано с интенсивной социальной активностью и проявляется как опустошение: смысловое, эмоциональное. Ближе всего эмоциональное выгорание... к синдрому хронической усталости, который связывают с обменными процессами в организме, недостатком витаминов, и, конечно, образом жизни. Однако эмоциональное выгорание имеет психологическую природу¹.

¹ Цит. по: Эмоциональное выгорание у волонтеров / Текст подгот. И. Белоусова, Ю. Белановский // Даниловцы: Добровольческое движение. URL: <https://www.danilovcy.ru/2015/04/emocionalnoe-vygoranie-u-volonterov> (дата обращения: 16.07.2021).

В силу множественности и обыденности предпосылок эмоциональное выгорание — общечеловеческое явление. Оно связано исключительно с видом деятельности человека (помогающая профессия) и в той или иной степени зависит от устройства каждого отдельного человека.

Эмоциональное выгорание охватывает всю личность человека. Оно отражается на телесном (частые болезни или обострение хронических заболеваний, изменения в весе, режиме сна, снижается ощущение бодрости) и психологическом (трудно переносимые чувства, потеря смыслов, ослабление познавательных способностей) уровнях. Могут даже разрушаться отношения с близкими людьми. «Выгоревший» бывает раним, обидчив, раздражителен, или избегает общения, или у него повышается тревога. Бывает и так, что в эмоциональном плане «выгоревший» становится похожим на робота. В деятельности эмоциональное выгорание может проявляться через сопротивление, откладывание начала или завершения дела, через неудовлетворенность своей деятельностью, ее качеством и результатами.

Для того, чтобы восполнить этот телесный и психологический дисбаланс, недостаточно просто выспаться, больше гулять, встречаться с друзьями, заняться любимым делом. Это может помогать человеку в ситуации усталости, но в состоянии эмоционального выгорания у человека могут отсутствовать силы и желание делать то, что раньше его радовало. Трудно бывает сделать самые простые вещи: позвонить друзьям, заварить чай и т.п.

Эмоциональное выгорание — своеобразное испытание на прочность для человека. Если он не понимает и не чувствует границ своих возможностей, если не чувствует меру, то приходит дисбаланс между «брать» и «отдавать». Человек становится неспособен сказать «нет», берет на себя задачи, превышающие его возможности.

Однако у эмоционального выгорания может быть и положительное значение. Дело в том, что человек в итоге решает отказаться от чего-то, что разрушительно для него. Исследуя себя «на прочность», и дойдя до предела, человек может сделать важные для себя выводы. Положительным в эмоциональном выгорании может стать и то, что человек начинает задавать себе вопросы, изучать себя, понимать свое эмоциональное состояние, возможности и ограничения. Это важный шаг на пути выздоровления².

Одна из серьезных причин выгорания в волонтерской деятельности — непонимание ценности, значения и смысла волонтерской деятельности,

² Там же.

непонимание целей, ради которых осуществляется добровольчество. За этим могут стоять такие мотивы, как «попробовать свои силы», «узнать, на что способен», «буду делать, потому что мама попросила», «так велят религиозные заповеди» и т. п.

Эмоциональное выгорание схоже с защитными реакциями организма. Волонтер вступает в отношения с подопечными и другими волонтерами, соприкасается с чужой болью, одиночеством, страданием и т. д. И внутренне волонтер может оказаться неготовым к таким отношениям или длительному участию в волонтерстве (в сумме с жизненными обстоятельствами), истощающему его. И тогда описанные выше проявления говорят о выгорании. У волонтера возможны два варианта реакции: либо игнорировать выгорание (и тогда есть вероятность серьезных последствий), либо признать наличие выгорания и сознательно начать восстанавливаться.

Чаще всего исходная предпосылка выгорания неизвестна организаторам волонтерской деятельности. Они призваны изначально ясно определить границы ответственности волонтеров, смысл их работы, сопровождать волонтеров, наблюдать за их состоянием, быть открытыми к обратной связи и иметь возможность предложить профессиональную психологическую помощь.

Организаторам волонтерской деятельности очень важно знать, что в волонтерстве в подавляющем большинстве случаев речь идет о начальных стадиях эмоционального выгорания. Волонтерство — это не трудовая деятельность, с которой работник не может расстаться. Волонтер всегда волен уйти, перестать волонтерить. И такая возможность на определенных стадиях выгорания срывает. У каждого это по-своему, но так или иначе для волонтеров проще «сойти с дистанции», чем мучиться. Так и происходит часто на практике.

Одним из немногих мотивов, которые глубоко втягивают человека в эмоциональное выгорание в волонтерстве, — чувство вины. Оно рождается из-за непонимания волонтером границ своей ответственности, непонимания, что волонтерство — чаще всего жизненный этап. Такая ситуация может сложиться по вине организатора или подопечного, которые втянули волонтера в задачи, для него непосильные или вступающие в противоречие с другими зонами ответственности волонтера (семья, работа, учеба). Примером может служить ставшая хрестоматийной фраза волонтеров о своей работе в хосписе: «Мы им помогаем, а они умирают, умирают и умирают».

Приведем советы по профилактике эмоционального выгорания³.

1. Забота руководства волонтерского движения и координаторов групп о добровольцах — это необходимая и обязательная зона ответственности.

³ Подробнее см.: Социальное волонтерство под ключ. Меняем мир вместе / Л. Алексеевская, Ю. Белановский, С. Блинова [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова. М.: Омега-Л, 2018. 420 с.

2. Очень важно правильно настроить волонтера, объяснить, что самый главный вопрос: «Зачем ты сюда пришел?» Важно, чтобы волонтер в сложных ситуациях не оставался «в безвоздушном пространстве», а опирался на свой ответ: «Я здесь для того, чтобы...»

3. Как ни странно, каждый волонтер находит в волонтерстве именно то, что ищет. В волонтерской организации, и даже в волонтерской группе, должна быть возможность для каждого волонтера реализовать себя, должно быть многообразие и смыслов, и ситуаций, и возможностей.

4. Основой для профилактики эмоционального выгорания должно стать признание волонтером своей ответственности за заботу о своем здоровье, за поддержание своего хорошего самочувствия, за возможность эмоционального выгорания. Волонтерские организации не реабилитационные центры. Помощь и поддержка волонтеру может быть оказана только в партнерстве с самим волонтером.

5. Важно помнить, что задача благотворительной волонтерской организации — организовать деятельность, приносящую пользу волонтеру, а не изматывающую его ради результата. Наша задача — сделать так, чтобы добровольчество вдохновляло человека, приносило радость, счастье. В этом деле волонтеру очень важна обратная связь, нужно, чтобы она оказывалась деликатно, внимательно, с заботой.

6. Для волонтерского движения главное — информирование волонтеров не только об опасности выгорания, но и о возможности помочь им в преодолении кризиса. Эмоциональное выгорание — это естественное человеческое явление, которое можно воспринять положительно, осмыслить: «у меня была проверка на прочность, из нее я сделал выводы о склонности к саморазрушению», утвердиться в желании его преодолеть и восстановить силы и смыслы, радость жизни.

7. Очень важно предложить волонтеру-новичку правила и принципы волонтерской работы. Благодаря им он будет ясно понимать границы своей ответственности, границы безопасности, общие правила коммуникации и т.д. Все это помогает волонтеру не растрчивать себя, предметно видеть и понимать свое служение.

8. На первых этапах очень важно предложить волонтеру неформальное, но достаточно глубокое знакомство с волонтерской организацией, с координатором волонтерской группы, с самой группой и с подопечными. Часто сама среда людей «таких же, как и я» очень поддерживает, поэтому следует волонтерам предложить неформальное общение и досуг.

9. У волонтера всегда должен быть выбор из нескольких разных видов волонтерской деятельности с правом перехода от одной к другой.

10. Следует организовать для волонтера возможность поделиться с координатором волонтерской группы, с ответственным за волонтеров

своими проблемами, проблемами в волонтерской группе, проблемами с подопечными.

11. С волонтерами нужно разговаривать. Это помогает оставаться с человеком на связи в любом случае. И хорошо бы, чтобы волонтер это всегда чувствовал — что координатору группы или ответственному за волонтеров не все равно. Волонтер — не подчиненный, он живой, значимый человек, друг и соратник.

12. Важен разговор с волонтером непосредственно перед волонтерским делом: спросить, как у него дела, как он себя чувствует, и узнать, например, что у него идет сессия, или что происходит у него на работе или в семье. Во время работы координатор может подойти и поинтересоваться: как идут дела, как складывается общение. И после окончания дела тоже нужно поговорить с волонтером.

13. Очень важно пояснить волонтеру, что есть такие темы, которые ни в коем случае нельзя замалчивать. Волонтер не должен держать в себе глубокие переживания. Если это нужно и важно волонтеру, то следует говорить на такие непростые темы, как, например, перспективы детей с синдромом Дауна или с онкологией и иными нерадостными болезнями. Следует говорить и о смерти подопечных или о возможной смерти. Конечно, заранее навязывать что-то не следует. Но если есть запрос у волонтеров, то ни в коем случае нельзя его игнорировать. Недопустимо игнорировать общее обсуждение возможной трагической ситуации, с которой столкнулся волонтер или группа. Само обсуждение и взаимная поддержка могут быть огромным ресурсом для волонтеров.

Управление рисками в организации, работающей с волонтерами

Риск можно определить как влияние неопределенности на цели. Для некоммерческих организаций, работающих с волонтерами, управление рисками — это возможность повышения устойчивости к различным факторам неопределенности.

Управление рисками — это процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь. Риск-ориентированное управление является неотъемлемой частью процесса принятия решений и должно быть внедрено в структуру, деятельность и процессы некоммерческих и волонтерских организаций на разных уровнях: стратегическом и операционном.

Основные риски для организаций, работающих с волонтерами: угроза репутации, несоответствие деятельности законодательному регулированию, угроза устойчивости и стабильности, неопределенность и невозможность реализовывать свою основную деятельность.

Для того чтобы управлять рисками организации, необходимо их выявить, определить. Для этого можно проводить риск-сессии. Часто сотрудники организации считают, что только руководство отвечает за управление рисками. Но это не так: необходимо проводить анализ ситуации и возможных рисков при участии всего коллектива. Не всегда риски приносят негативное воздействие, иногда внезапные изменения, которые мы можем отнести к рискам, могут принести неожиданную пользу.

Но потенциальные риски (угрозы, препятствия) необходимо идентифицировать и разработать адекватные меры по снижению рисков. Риски организации условно можно подразделить на финансовые, управленческие, репутационные и приводящие к конфликту с законом.

Финансовые риски:

- уменьшение финансирования за счет потери спонсора (не поддержаны заявки на гранты, корпоративный донор сменил приоритеты, и др.);
- неэффективная стратегия фандрайзинга (уменьшение сборов) и управления финансами;
- банковские риски (в том числе валютные: скачущий курс рубля);
- кризисы, ухудшение экономической ситуации в стране;
- мошенничество (сбор средств организацией с использованием чужого бренда);
- порча оборудования и инвентаря волонтерами;
- недостоверная и непрозрачная отчетность;
- недостаточное финансирование административных расходов;
- недостаточное финансирование командообразующих мероприятий и мер по предотвращению выгорания в команде.

Управленческие риски:

- нехватка персонала, персонал с недостаточными компетенциями, текучка кадров (утрата обученных сотрудников);
- конфликты в коллективе;
- выгорание сотрудников;
- сбой работы технических средств (хакерские атаки, неисправность оборудования);
- внутреннее сопротивление персонала нововведениям;
- злоупотребление (получение помощи волонтеров или товаров) благополучателями;
- недобросовестность подрядчиков и партнеров.

Репутационные риски:

- низкая узнаваемость бренда;
- высокая схожесть с названием другой организации;
- нарушение этических норм, недопустимое поведение волонтеров или сотрудников (некорректное поведение, использование сотрудниками

нетолерантных (гендерных, политически окрашенных высказываний и т. д.), буллинг, в том числе сетевой);

- нарушение обязательств по отчетности донорам (несоблюдение сроков, некачественный иллюстративный материал, ошибки в расчетах);
- использование доноров с плохой репутацией (иностранные учредители, ведение противозаконной деятельности и т. д.);
- отрицательные отзывы благополучателей (блогеры, широкие каналы распространения).

Конфликт с законом:

- изменения законодательной базы;
- нарушения законодательства (умышленные или по недоразумению, например получение пожертвований от предприятий, реализующих алкогольную или табачную продукцию, для поддержки волонтеров, работающих с детьми, и т. д.);
- раскрытие персональных данных волонтеров, партнеров, доноров (в том числе несанкционированное использованное фотографий (в том числе несовершеннолетних), запись видеоконференций с последующим распространением в Сети (открытый доступ) без согласия участников и др.);
- нарушение авторских прав (использование фотоизображений, аудио- и видеоматериалов, неправомерные заимствования технологий у др. некоммерческих организаций и т. д.);
- нанесение ущерба здоровью людей и создание угрозы их жизни;
- отсутствие страховки у волонтеров;
- отсутствие регистрации товарного знака (логотипа);
- признание иностранным агентом;
- нарушение закона благополучателями.

Как было сказано выше, для управления рисками необходимо учитывать мнение всех членов команды. Во время общего мозгового штурма необходимо выслушать, записать все мнения и потенциальные риски, которые команда может предположить. В дальнейшем их анализ позволит разработать ответные действия, сглаживающие или минимизирующие последствия.

Для правильного и своевременного реагирования необходимо проанализировать внешние и внутренние причины, из-за которых тот или иной риск может появиться, и сформировать мероприятия, которые могут снизить вероятность наступления этого риска. Кроме причин, необходимо рассмотреть последствия, если тот или иной риск все-таки наступил, и разработать план минимизации этих последствий.

Мероприятия по управлению рисками могут быть предупредительные (воздействуют на причины риска и возможные последствия — превентивные меры) и реактивные (воздействия на последствия риска во время его реализации — оперативные меры). Целесообразно разработать и описать заранее режим повышенной готовности и режим чрезвычайной ситуации,

прописать алгоритм действий: как себя должны вести сотрудники, какие действия предпринимать в ситуации чрезвычайного положения (ситуации). Возможно, понадобится привлечение консультантов.

Организациям приходится постоянно меняться и адаптироваться, сталкиваясь с неизбежными рисками. Кроме того, деятельность волонтерских (или работающих с волонтерами) организаций часто связана с внедрением инноваций и социальными изменениями, что изначально предполагает определенные риски. Управление рисками улучшает, но не заменяет решения сотрудников организации, основанные на экспертном и практическом опыте, знаниях, навыках, и помогает работать с огромным потоком информации, принимать быстрые решения, когда это необходимо, распределять ответственность внутри организации.

Контрольные вопросы

1. Зачем нужно проводить обучение волонтеров?
2. Кто несет ответственность за результаты волонтерского труда (сам волонтер или организация, которую он представляет)?
3. Как мотивировать волонтеров на работу с уязвимыми слоями населения?
4. В чем отличие эмоционального выгорания волонтера от эмоционального выгорания работника помогающих профессий?

Практические задания

1. Придумайте какую-либо волонтерскую акцию помощи нуждающимся людям, животным и др. и приведите примеры возможных поощрений для волонтеров, участвующих в этой акции.
2. Предложите три мероприятия, которые помогут привлечь новых волонтеров в волонтерские организации разных типов: «Неисчерпаемый источник», «Сообщество», «Гроздь винограда».

Рекомендованная литература

1. Социальное волонтерство под ключ: Меняем мир вместе / Л. Алексеевская, Ю. Белановский, С. Блинова [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова. — М.: Омега-Л, 2018. — 420 с. — URL: <https://volonter.ru/wp-content/uploads/2017/06/Sotsialnoe-volonterstvo-pod-klyuch.pdf> (дата обращения: 16.07.2021).
2. Социальное волонтерство: Теория и практика / А. Сошникова, Ю. Белановский, А. Мещеринов [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова; вед. ред. И. Каблучкина. — М.: 1000 бестселлеров, 2020. — 504 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2020/11/Sotsialnoe-volonterstvo-teoriya-i-praktika.pdf> (дата обращения: 16.07.2021).

3. *Белановский, Ю. С.* Мир социального волонтерства / Ю. С. Белановский, И. В. Ширшова. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 96 с.: цв. ил. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами). — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/05/kniga-mir-socialnogo-volonterstva.pdf> (дата обращения: 16.07.2021).
4. *Петрухина, М.* Инструменты для работы с волонтерами Greenpeace / Мария Петрухина, Софья Косачева. — М.: Greenpeace, 2020. — 135 с.: цв. ил. — URL: <https://greenwire-russia.greenpeace.org/system/files/2020-11/GP%20Brochure%20Volunteer%20tools%202020%2010%2029.pdf> (дата обращения: 16.07.2021).
5. Стандарт социального волонтерства: опыт лучших / И. Швец, Г. Латыпова, О. Краева [и др.]. — М.: Новое Небо, 2018. — 466 с. — URL: <https://volonter-school.ru/wp-content/uploads/2018/09/Standart-sotsialnogo-volonterstva-opyt-luchshih.pdf> (дата обращения: 16.07.2021).

9

Оценка эффективности волонтерской деятельности в стране и в регионах

В. Б. Беневоленский

В данной главе раскрываются вопросы оценки эффективности волонтерской деятельности на макроэкономическом уровне — в стране и в регионах. Представлена методика оценки вклада волонтерства в валовый внутренний продукт (ВВП) и в валовый региональный продукт (ВРП). Проанализированы проблемы статистического учета волонтерского труда в России и практического использования данных российской государственной статистики в оценке эффективности волонтерского труда на макроэкономическом уровне. Предложена формула и порядок расчетов вклада труда добровольцев в ВВП / ВРП.

Актуальность оценки волонтерского труда

В современном мире волонтерская деятельность широко признается одним из ключевых ресурсов развития. Еще в 1990 году на 11-м Конгрессе Международной ассоциации добровольческих усилий¹ была принята декларация, в которой волонтерская деятельность характеризовалась «как инструмент социального, культурного, экономического и экологического развития»². Позитивный вклад волонтерства в социальное и экономическое развитие целых стран, регионов, муниципалитетов признается многими государствами³.

¹ Международная ассоциация добровольческих усилий (IAVE) — благотворительная организация, учрежденная в 1970 году группой добровольцев со всего мира, которые увидели в добровольческом движении способ создания связей между странами и культурами. Цель IAVE — поощрение, усиление и умножение добровольчества по всему миру. Организация имеет специальный консультативный статус в Экономическом и социальном совете ООН, а также ассоциированный статус при Департаменте общественной информации ООН.

² Всеобщая Декларация Волонтеров. Принята на 11-м Конгрессе Международной ассоциации добровольческих усилий. Париж, 14 сентября 1990 года // Культурно-просветительское общество «Возрождение»: [сайт]. URL: <http://возрождениекультуры.рф/news/2016-06-02-83> (дата обращения: 19.07.2021).

³ См., напр., документы органов Европейского Союза: Report and Resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI)), *European Parliament*. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0131&language=EN> (accessed 19.07.2021); Council decision of 27 November 2009 on the European year of voluntary activities promoting active citizenship, *Official Journal of the European Union*, 2010, 22 Jan. Available at: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/20091127_council_decision_en.pdf (accessed 19.07.2021).

Россия также проявляет интерес к добровольческой деятельности, стремится оказать волонтерству поддержку и связывает с волонтерством надежды на повышение качества жизни и развитие социальной сферы. В первой Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, принятой правительством в 2009 году, было зафиксировано, что добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству широких слоев населения, обеспечивающей важный вклад в достижение целей социальной политики страны и повышение качества жизни граждан⁴. Действующая сегодня Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года закрепляет намерение государства и далее поддерживать волонтерство в целях решения социальных задач в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура, социальная поддержка и социальное обслуживание населения, физическая культура и спорт, охрана окружающей среды, предупреждение и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций⁵.

Интерес государств к волонтерству далеко не случаен. Волонтерство как ресурс социального и экономического развития действительно заметно на уровне макроэкономики: число волонтеров во многих странах сравнимо с численностью занятых в крупных отраслях экономики или даже превышает ее. Проиллюстрируем это на примерах.

В США, по данным государственного ведомства, которое отвечает за поддержку волонтерского движения в стране, в 2017 году (последний год, за который имеются опубликованные данные) 77 млн человек принимали участие в волонтерской деятельности⁶. В тот же год общее число занятых в экономике США составило 150 млн человек. В самой крупной по числу занятых отрасли американской экономики, в торговле, трудилось 24 млн человек, а в обрабатывающей промышленности — 12 млн⁷.

В России, по данным социологических исследований, проведенных в 2019 году фондом «Общественное мнение» (ФОМ) по инициативе ФГБУ

⁴ См.: Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-рп // Минэкономразвития России: [официальный сайт]. URL: http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/admreform/publicsociety/doc091224_1949 (дата обращения: 19.07.2021).

⁵ См.: Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 г.: Утв. решением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р [Электронный документ]. URL: <http://static.government.ru/media/files/e6LFLgABRP4MyQ8mW7HCICGR8esYBYgq.pdf> (дата обращения: 19.07.2021).

⁶ Данные о численности волонтеров без пересчета на полный рабочий день. Источник данных: Volunteering in America: 2018 / Corporation for National and Community Service. (Corporation for National and Community Service — федеральное агентство США, выпускающее раз в два года данные по численности волонтеров в США. До 2017 г. эту функцию выполняло Бюро статистики труда Министерства труда США)

⁷ Данные по общей численности занятых в экономике и ее отдельных отраслях включают занятых полный рабочий день и занятых на условиях неполного рабочего дня. Источник данных: Full-Time and Part-Time Employees by Industry, Bureau of economic analysis (BEA). Available at: <https://apps.bea.gov/iTable/iTable.cfm?reqid=19&step=2&isuri=1&1921=survey> (accessed 19.07.2021).

«Роспатриотцентр» и Ассоциации волонтерских центров, общая численность граждан, вовлеченных в добровольческую деятельность центрами (сообществами, объединениями) поддержки волонтерства на базе некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений, образовательных организаций, составила около 7,5 млн человек⁸. Численность занятых в российской экономике составила 72,5 млн человек, в том числе в торговле — 11,5 млн, в обрабатывающей промышленности — 10,2 млн человек⁹.

Несомненно, столь заметный на макроэкономическом уровне ресурс, как труд волонтеров, заслуживает тщательного измерения и анализа, включая научно обоснованную оценку эффективности волонтерской деятельности. Сопоставление численности участников волонтерской деятельности и занятых в экономике может лишь иллюстрировать, насколько заметно волонтерство как макроэкономическое явление в той или иной стране, в том или ином регионе. Для научного или экспертного анализа роли волонтерства в экономическом и социальном развитии и для оценки его эффективности требуется система показателей, измеряющих количество часов, отданных волонтерскому труду, его стоимость и ряд других аспектов волонтерской деятельности.

Рассмотрим методологию оценки эффективности волонтерской деятельности на макроэкономическом уровне. Такая оценка нужна при решении задач государственного управления по вовлечению ресурсов волонтерского труда в социальное и экономическое развитие страны и ее регионов.

Наиболее адекватным показателем эффективности добровольческой деятельности на макроэкономическом уровне может послужить величина вклада добровольчества в валовой внутренний продукт страны (ВВП). Динамика этого показателя способна отразить продвижение к достижению поставленных государством целей по поддержке добровольчества. На региональном уровне используется показатель вклада добровольчества в валовой региональный продукт (ВРП).

Приоритетными адресатами оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП являются федеральные и региональные государственные органы, ответственные как за социально-экономическое развитие в целом, так и за развитие социальной сферы в частности. С учетом этого обстоятельства предлагается измерять объем ресурсов труда добровольцев и оценивать его стоимость с опорой на источники данных государственной статистики.

Концептуальную основу методики оценки вклада волонтерства в ВВП / ВРП составляет подход, предложенный Международной организацией труда

⁸ См.: Число волонтеров в России увеличилось более чем в пять раз за 8 лет // Минэкономразвития России: [официальный сайт]. URL: https://economy.gov.ru/material/news/chislo_volonterov_v_rossii_uvelichilos_bole_chem_v_pyat_raz_za_8_let.html (дата обращения: 19.07.2021).

⁹ См.: Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. / Федеральная служба гос. статистики. М., 2019. С. 30. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 19.07.2021).

(МОТ)¹⁰. Данный подход создавался с учетом потребностей государственных органов стран-членов МОТ, в число которых входит и Россия, в информации о труде добровольцев как о существенной составной части функционирующих в экономике ресурсов. Выбор методического подхода МОТ и его адаптация для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП в нашей стране имеет и практические основания. В 2015 году Росстат принял решение использовать методические рекомендации МОТ и интегрировал сбор данных об основных объемных показателях ресурсов добровольческого труда — численности добровольцев и количестве отработанных ими человеко-часов — в систему государственной статистики труда. Стоимостная оценка труда волонтеров в рамках подхода МОТ также базируется на данных официальной статистики — на данных об оплате труда по отраслям социальной сферы, в которых трудятся волонтеры, с применением определенных поправочных коэффициентов, чтобы предотвратить как занижение, так и завышение вклада волонтеров в ВВП / ВРП.

Массивы данных государственной статистики о численности добровольцев

Для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП прежде всего необходимы данные о численности волонтеров и количестве человеко-часов, отработанных ими. В российской официальной статистике существует два различных массива данных по численности добровольцев;

- данные статистики труда;
- статистическая отчетность социально ориентированных некоммерческих организаций.

Данные статистики труда

С методологической точки зрения использование данных статистики труда об основных объемных показателях ресурсов добровольческого труда для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП является предпочтительным.

Массив данных официальной статистики о труде добровольцев формируется в России с 2016 года в составе данных статистики труда, в соответствии

¹⁰ Manual on the Measurement of Volunteer Work [=Руководство по измерению волонтерской работы], *International Labour Office*. Available at: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_162119. Publ. 23 March 2011.— В 2013 г. в Женеве с участием России состоялась 19-я Международная конференция статистиков труда, на которой была принята резолюция «О статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы». Документ утвердил на межгосударственном уровне основные положения «Руководства...», касающиеся официального учета ресурсов волонтерского труда, для использования органами государственной статистики стран-членов МОТ.

с приказом от 31 декабря 2015 года № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда»¹¹. С методической точки зрения к преимуществам этого массива данных можно отнести следующее.

- *В основе методики сбора данных лежит широкое определение трудовой деятельности волонтеров как необязательной трудовой деятельности, выполняемой безвозмездно в интересах других лиц. Не обязательна привязка к участию в деятельности какой-либо конкретной организации, обеспечиваются условия охвата волонтерской деятельности вне организаций. Это создает возможность максимально полного учета ресурса труда волонтеров, так как далеко не всегда волонтерская деятельность институционализована и ведется через какую-либо организацию.*
- *Информативность, системная характеристика ресурсной базы добровольчества.* Массив данных включает показатели, необходимые как для последующей стоимостной оценки труда волонтеров, так и для увязки статистического наблюдения добровольческой деятельности в систему изучения трудовых ресурсов на макроэкономическом уровне, в том числе следующие показатели:
 - 1) численность добровольцев и ее половозрастные структурные характеристики, в том числе в составе городского и сельского населения;
 - 2) уровень участия населения в добровольческой деятельности;
 - 3) сумма отработанных добровольцами человеко-часов, в том числе с разбивкой по типу экономических единиц;
 - 4) структура добровольцев по уровню образования и по видам работ, что обеспечивает данные для отраслевой классификации выполняемой деятельности (это основа для последующей стоимостной оценки);
 - 5) структура добровольцев по типу экономических единиц (организаций), в том числе общественных, религиозных и иных НКО, коммерческих организаций, государственных и муниципальных, групп самопомощи, других неформальных объединений, домохозяйств.
- *Обеспечивается международная / межрегиональная сопоставимость данных, поскольку в основе методики сбора данных лежат рекомендованные МОТ подходы.*

¹¹ Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда: приказ Федеральной службы государственной статистики от 31 декабря 2015 г. № 680 // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71222398> (дата обращения: 19.07.2021).

Данные статистической отчетности социально ориентированных некоммерческих организаций

С 2012 года Росстатом собираются данные о деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций по форме 1-СОНКО, утвержденной приказом от 12 октября 2012 года № 531 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций». Форма 1-СОНКО также содержит данные о численности добровольцев, участвующих в деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций¹². (К СОНКО не относятся государственные и муниципальные учреждения, государственные корпорации, государственные компании, общественные объединения, являющиеся политическими партиями.)

Утвержденная методика статистического наблюдения по форме 1-СОНКО определяет добровольцев как работников организаций, осуществляющих деятельность в форме безвозмездного труда. С добровольцами юридическое лицо может заключить гражданско-правовые договоры, предметом которых являются безвозмездное выполнение добровольцем работ и (или) оказание услуг в рамках благотворительной деятельности этого юридического лица.

Согласно Указаниям к форме № 1-СОНКО отчитывающиеся организации показывают среднюю численность добровольцев, которая формируется как сумма средней численности добровольцев, принимавших участие в деятельности организации на постоянной основе в течение года, и добровольцев, привлеченных организацией в рамках подготовки и проведения отдельных мероприятий. Средняя численность добровольцев, которые участвовали в подготовке и проведении отдельных мероприятий организации, исчисляется путем суммирования календарных дней, в течение которых каждый доброволец участвовал в подготовке и проведении мероприятия организации, деления полученной суммы на число календарных дней года и последующего суммирования полученных таким образом по каждому добровольцу значений. Учитываются добровольцы, с которыми организация заключила гражданско-правовые договоры о безвозмездном выполнении работ или оказании услуг в интересах организации (или в рамках ее благотворительной деятельности), а также добровольцы, отношения с которыми не были официально оформлены.

С методологической точки зрения статистические данные СОНКО — в случае их использования в целях оценки вклада волонтеров в ВВП /

¹² Актуальная версия инструментария утверждена приказом Федеральной службы государственной статистики от 19 декабря 2019 г. № 781 «Об утверждении официальной статистической методологии организации статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <http://docs.cntd.ru/document/564115660> (дата обращения: 19.07.2021).

ВРП — имеют два основных недостатка. Во-первых, утвержденная Росстатом методология статистического наблюдения по форме 1-СОНКО не содержит развернутого определения понятия «безвозмездный труд». Во-вторых, данные формы 1-СОНКО не обеспечивают полной информации о численности волонтеров в России, так как они охватывают только деятельность добровольцев (волонтеров) в интересах или посредством некоммерческих организаций, то есть не собирается информация о деятельности волонтеров через другие типы организаций, а также по собственной инициативе (не через организации).

Проблемы, возникающие при использовании данных официальной статистики для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП

Основной проблемой, возникающей при использовании данных российской официальной статистики для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП, является существенное расхождение численности добровольцев в публикуемых Росстатом данных в составе двух упомянутых выше массивов официальной статистической информации.

Например, в 2019 году в опубликованных данных статистики труда Росстат указал, что численность населения, работающего в качестве волонтеров, составляет 1,5 млн человек¹³. В то же время, по данным Росстата, включенным в ежегодный доклад Минэкономразвития России, среднесписочная численность добровольцев (волонтеров), участвующих в деятельности СОНКО, за 2019 год составляет 4,1 млн человек¹⁴.

Ввиду того что данные статистики труда должны включать не только «организованных» волонтеров, но и волонтеров, работающих вне организаций, численность волонтеров в этом массиве данных должна превышать численность волонтеров СОНКО. На деле же наблюдается обратная картина: по официальным данным Росстата, численность волонтеров СОНКО более чем в два раза превышает численность волонтеров по официальным данным того же ведомства, публикуемым в составе данных статистики труда. На сегодняшний момент официальных разъяснений Росстата о причинах столь существенного расхождения данных двух массивов не представлено.

Проблема видится еще более острой, если учесть информацию о численности волонтеров в России, полученную в ходе независимых социологических исследований, таких как, например, упомянутое выше исследование ФОМ, по результатам которого в 2019 году общая численность граждан,

¹³ См.: Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. / Федеральная служба гос. статистики. М., 2019. С. 49. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 19.07.2021).

¹⁴ Доклад о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций. Опубл. 2 сентября 2020 г. // Минэкономразвития России. URL: https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/doklad_o_deyatelnosti_i_razvitiy_socialno_orientirovannyh_nekommercheskih_organizacij.html (дата обращения: 19.07.2021).

вовлеченных в добровольческую деятельность, достигала в России 7,5 млн человек. Еще более высокая оценка численности волонтеров, 15 млн человек, прозвучала в выступлении президента России В. В. Путина на Международном форуме добровольцев, который состоялся в декабре 2020 года¹⁵.

Качество данных официальной статистики создает, таким образом, существенные препятствия на пути практической реализации методики оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП. Оптимальным с методологической точки зрения является использование данных, полученных в составе официальной статистики труда, однако сегодня эти данные с высокой степенью вероятности являются существенно заниженными. Их использование может привести к недооценке вклада волонтеров в ВВП / ВРП. Необходимо, на наш взгляд, добиваться предоставления Росстатом детальных разъяснений указанных расхождений данных с тем, чтобы оценка вклада волонтеров в ВВП / ВРП опиралась на надежную официальную статистическую информацию.

Стоимостная оценка добровольческой деятельности для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП

Адаптация международных методологических подходов для целей оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП в России

За рубежом в основе реализованных на практике методик стоимостной оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП лежит оценка труда волонтера по замещающим затратам, то есть приравнивание стоимости услуги, оказываемой добровольцем бесплатно, к рыночной цене, которую получателю пришлось бы заплатить за наем оплачиваемого работника, оказывающего такую же или сопоставимую услугу¹⁶.

Оценка экономического эффекта по замещающим затратам — наиболее практичный концептуальный подход, которому присущи наименьшие методологические противоречия. Существенная часть добровольческой деятельности осуществляется в рамках организаций некоммерческого сектора, использующих для достижения намеченных результатов как оплачиваемый труд, так и труд добровольцев. Сопоставление затрат на привлечение одного или другого вида трудовых ресурсов можно отнести к достаточно рутинным управленческим процедурам некоммерческих организаций. В рамках этого подхода,

¹⁵ Путин назвал число волонтеров в России // РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20191205/1562010214.html> (дата обращения: 19.07.2021).

¹⁶ Обзор основных методологических подходов к стоимостной оценке труда волонтеров см., напр.: Salamon L., Sokolowski W., Haddock M. Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2011, vol. 82, no. 3, pp. 217–252. Available at: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf> (accessed 19.07.2021).

рекомендуемого Международной организацией труда, могут использоваться официальные данные государственных органов статистики о среднеотраслевой заработной плате занятых, например, в отраслях социальной сферы.

Обратим внимание на некоторые методологические проблемы адаптации данного концептуального подхода к оценке вклада волонтеров в ВВП / ВРП в России.

Во-первых, внутри отраслей социальной сферы существуют институционально обусловленные различия в уровне оплаты труда: уровень оплаты труда схожей квалификации может различаться в коммерческих структурах, государственных и некоммерческих организациях. Возникает задача экспертного обоснования выбора институционального контекста, который может быть принят за основу в части данных по уровню оплаты труда, используемых для экономической оценки добровольческой деятельности по методу замещающих затрат.

Во-вторых, квалификация и навыки добровольца могут существенно отличаться от квалификации и навыков штатного (оплачиваемого) сотрудника, даже если и тот и другой вовлечены в выполнение схожей или идентичной деятельности внутри одной отрасли социальной сферы. Кроме того, вполне типичной представляется ситуация, когда добровольцев привлекают для выполнения менее квалифицированной, не требующей специальных навыков деятельности. Это осложняет применение среднеотраслевого уровня оплаты труда в оценке экономического эффекта добровольческой деятельности и также требует проведения дополнительного экспертного обоснования некоторых поправочных коэффициентов, чтобы предотвратить как занижение, так и завышение стоимостной оценки добровольческой деятельности на макроуровне.

В-третьих, объективно существуют различия в уровне оплаты труда в зависимости от половозрастных параметров работника, которые также необходимо принимать во внимание.

В-четвертых, необходимо учитывать и межрегиональную дифференциацию внутриотраслевой оплаты труда.

Под эгидой МОТ проведен анализ экспертных разработок, выполненных в области поиска адекватных поправочных коэффициентов для стоимостной оценки добровольческого труда по методу замещающих затрат, в широком круге зарубежных стран. По результатам анализа сформулированы рекомендации, вошедшие в упомянутое выше «Руководство по измерению волонтерской работы» МОТ. Согласно данным рекомендациям, при стоимостной оценке добровольческого труда допустимо опираться на данные о среднеотраслевом уровне оплаты труда с применением понижающего коэффициента, позволяющего учесть уровень профессиональной квалификации труда добровольцев. По мнению экспертов МОТ, фактический уровень

квалификации, требуемый для выполнения того спектра работ, в который вовлечены добровольцы, соответствует в каждой отдельной отрасли минимальным отраслевым требованиям к подготовке работников. И в каждой соответствующей отрасли необходимо ориентироваться на данные уровня оплаты труда групп работников низкой квалификации. В тех странах, где данные статистики труда и заработной платы позволяют сегментировать работников отрасли на высококвалифицированных, обладающих средней и низкой квалификацией (в число этих стран входит и Россия), МОТ рекомендует использовать в стоимостной оценке труда добровольцев показатели уровня оплаты труда низкоквалифицированной части работников.

Методика стоимостной оценки добровольческой деятельности на основе данных официальной статистики в России

Для стоимостной оценки доступны официальные данные о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников. Эти данные Росстат публикует в разрезе видов экономической деятельности, а также в разрезе субъектов Российской Федерации. До 2016 года данные собирались только по наемным работникам организаций, то есть юридических лиц, в том числе коммерческих и некоммерческих организаций всех форм собственности. С 2016 года Росстат формирует данные о среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Этот показатель формируется по Российской Федерации и субъектам в целом по экономике без отраслевого разреза.

Методика расчета показателя утверждена приказом Росстата от 14 апреля 2016 года № 188 (с изменениями от 13 апреля 2017 года № 239). Росстат использует следующее определение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы наемных работников:

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в отчетном периоде исчисляется на основании сведений, полученных от организаций, делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде.

В фонд заработной платы включаются начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством Российской Федерации) за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные

поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер¹⁷.

При данном определении использование этого показателя для стоимостной оценки труда добровольцев по замещающим затратам будет методологически обеспечивать корректное соотнесение оценки стоимости добровольческого труда с объемом валового внутреннего продукта.

Распределение по видам экономической деятельности, используемое в официальной статистике, позволяет также выбрать для стоимостной оценки те виды деятельности (отрасли), в которых концентрируется активность некоммерческих организаций. Такие виды деятельности относятся Росстатом в группу некоммерческих организаций, обслуживающих домохозяйства (НКООДХ)¹⁸. Наиболее типичные виды экономической деятельности НКООДХ, рекомендуемые нами для использования при оценке стоимости добровольческого труда, приведены в табл. 9.1.

Вместе с тем публикуемые на регулярной основе Росстатом данные в разрезе видов экономической деятельности не позволяют в стоимостной оценке труда добровольцев в полной мере учесть уровень квалификации этой категории трудовых ресурсов соответствующих отраслей, так как, к сожалению, не содержат информации о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников. Поправку, позволяющую учесть в стоимостной оценке более низкий уровень квалификации, требуемый для выполнения работ, как правило, поручаемых добровольцам / волонтерам, более низкий по сравнению со средним по отрасли (виду деятельности), можно внести, используя данные выборочного обследования Росстата, проведенного сравнительно недавно, в конце 2015 года. Выборочное обследование о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников (в сочетании с их социально-демографическими характеристиками) за октябрь 2015 года проводилось по ограниченному кругу видов экономической деятельности, однако включая те из них, в которых используется труд добровольцев: аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта¹⁹. Формирование

¹⁷ См. раздел «Заработная плата», в нем параграф «Методология» на сайте Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения 19.07.2021).

¹⁸ НКООДХ — это лишь часть некоммерческого сектора страны, однако достаточно значительная, чтобы использовать данные об уровне оплаты труда в этих организациях для стоимостной оценки труда волонтеров в некоммерческом секторе в целом.

¹⁹ Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников (за октябрь 2015 г.). Статистический бюллетень // Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 19.07.2021).

Таблица 9.1 Перечень видов экономической деятельности организаций, относящихся в российской официальной статистике к сектору НКООДХ (выборочно) для использования при оценке стоимости добровольческого труда*

Наименование вида экономической деятельности	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД 2
Управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе	68.32
Образование	85
Деятельность в области здравоохранения	86
Деятельность ветеринарная	75.0
Деятельность по уходу с обеспечением проживания	87
Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания	88
Деятельность общественных организаций	94 (за искл. 94.11, 94.91)
Деятельность религиозных организаций	94.91
Деятельность в области демонстрации кинофильмов	59.14
Деятельность в области радиовещания	60.10
Деятельность в области телевизионного вещания	60.20
Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры	91.0
Деятельность в области спорта	93.1
Деятельность физкультурно-оздоровительная	96.04
Предоставление прочих персональных услуг, не включенных в другие группировки	96.09

* См.: Методологические положения по совершенствованию организации статистического наблюдения за деятельностью некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства: утв. приказом Федеральной службы гос. статистики от 25 ноября 2008 г. № 286 «Об утверждении Методологических положений по совершенствованию организации статистического наблюдения за деятельностью некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства». С. 14. Ключи ОКВЭД2007–ОКВЭД2 см.: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/classifiers/index>.

итогов обследования по работникам, полностью отработавшим октябрь 2015 года, осуществлялось:

1) по категориям персонала в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);

2) профессиональным группам (группам занятий) работников (в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ) ОК 010–2014).

Выделены четыре категории персонала: руководители, специалисты, другие служащие и рабочие. В предисловии к публикации результатов обследования указаны характеристики этих категорий персонала, позволяющие выбрать данные, необходимые для введения поправки на уровень квалификации в стоимостной оценке труда добровольцев.

- К *руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей организаций, структурных подразделений и их заместители (директора, начальники: управлений, отделов, смен и т.п.; заведующие: производством, столовой, секцией, складом, прачечной, клубом,

общежитием, камерой хранения и др.; управляющие, председатели, капитаны, главные бухгалтеры и инженеры, мастера и т. п.).

- К *специалистам* относятся работники, занятые на работах, как правило, требующих высшего или среднего профессионального образования: инженеры, врачи, преподаватели, экономисты, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инспекторы, корректоры, математики, медицинские сестры, механики, нормировщики, программисты, психологи, редакторы, ревизоры и т. п. К специалистам относятся также ассистенты и помощники названных наименований специалистов.
- *Другие служащие* — это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры и контролеры (кроме рабочих), коменданты, копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники.
- К *рабочим* относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.²⁰

Отметим, что различия в уровне квалификации не являются единственным фактором, определяющим различия в уровне оплаты по категориям персонала, тем не менее в целях введения поправки на уровень квалификации в стоимостной оценке труда добровольцев использование данных об оплате труда в зависимости от категории персонала представляется нам достаточно обоснованным. Отметим также, что, по данным упомянутого обследования, рабочие не во всех обследованных видах экономической деятельности являются наиболее низкооплачиваемой категорией персонала, однако это справедливо для всех видов экономической деятельности организаций, относимых по классификации Росстата к сектору НКООДХ.

Итак, по данным Росстата, уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы рабочих по отношению к среднему по виду экономической деятельности уровню составил: в образовании — 49,5%; в здравоохранении и предоставлении социальных услуг — 59,7%; в деятельности по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта — 79,8%²¹.

²⁰ Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников (за октябрь 2015 г.). Статистический бюллетень // Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 19.07.2021).

²¹ Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников (за октябрь 2015 г.). Статистический бюллетень. Таблица 01–03. «Средняя начисленная заработная плата работников, полностью отработавших октябрь, по категориям персонала и видам экономической деятельности за октябрь 2015 года» // Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 19.07.2021).

Выше мы отмечали, что, по мнению экспертов МОТ, фактический уровень квалификации, требуемый для выполнения того спектра работ, в который вовлечены добровольцы, соответствует в каждой отдельной отрасли минимальным отраслевым требованиям к подготовке работников. Таким образом, в каждой соответствующей отрасли необходимо ориентироваться на данные уровня оплаты труда групп работников низкой квалификации. С учетом этого обстоятельства при экономической оценке труда добровольцев на макроуровне данные об оплате труда в отраслях социальной сферы следует использовать с коэффициентами от 0,5–0,6.

Еще одна проблема, которую необходимо решить для стоимостной оценки добровольческого труда на макроуровне, — обоснование выбора отрасли-представителя социальной сферы. Данные об уровне оплаты труда в отрасли-представителе используются для стоимостной оценки труда добровольцев в масштабах страны или региона. Выбор приходится осуществлять в связи с тем, что на сегодняшний день Росстат не публикует данные об оплате труда по социальной сфере в целом, а только данные по отдельным ее отраслям либо в разрезе видов экономической деятельности (в соответствии с упомянутыми выше кодами ОКВЭД), либо в разрезе отдельных категорий работников социальной сферы и науки²². Нам представляется, что выбор отрасли-представителя или отдельной категории работников социальной сферы в составе тех массивов данных, которые публикуются Росстатом на регулярной основе, является приемлемым допущением в свете рекомендаций МОТ, упомянутых выше. Например, с учетом характера работ, для выполнения которых, как правило, привлекаются добровольцы / волонтеры, в качестве отрасли-представителя можно выбрать предоставление социальных услуг (код ОКВЭД 85.3), а в качестве категории работников социальной сферы — социальных работников.

Формула расчета вклада труда добровольцев в ВВП / ВРП

На макроуровне стоимостная оценка труда добровольцев по замещающим затратам может быть рассчитана в конкретный год как двенадцатикратная среднемесячная номинальная начисленная заработная плата социальных работников, умноженная на коэффициент 0,5 и умноженная на годовую численность добровольцев в пересчете на полную занятость (40 часов в неделю). Получившийся результат при соотношении с величиной ВВП /

²² См. перечень отдельных категорий работников социальной сферы и науки на странице Федеральной службы гос. статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-15.html (дата обращения: 19.07.2021).

ВРП (в текущих ценах) за год расчета дает результирующий показатель величины вклада труда добровольцев в ВВП / ВРП.

Формула расчета вклада труда добровольцев в ВВП (для оценки на национальном уровне), в процентах от ВВП за год расчета.

$$\frac{12 \times \text{СННЗП (СР)} \times 0,5\text{к} \times \text{ЧД} \times 100\%}{\text{ВВП}}$$

где СННЗП (СР) — среднемесячная номинальная начисленная заработная плата социальных работников (по данным Росстата);

0,5к — понижающий коэффициент для учета более низкого уровня квалификации добровольцев по сравнению со средним по категории социальных работников;

ЧД — численность добровольцев в пересчете на полную занятость (40 час./нед.);

ВВП — величина валового внутреннего продукта в текущих ценах (по данным Росстата) за год расчета.

Для расчета вклада труда добровольцев на уровне региона в формуле вместо показателя ВВП используются данные о величине валового регионального продукта в текущих ценах (по данным Росстата) за год расчета.

Результаты апробации методики оценки вклада волонтеров в ВВП в некоторых зарубежных странах

Предложенная здесь методика оценки вклада волонтеров в ВВП, основанная на системе показателей, зафиксированных в итоговой Резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда 2013 года, прошла апробацию в ряде зарубежных стран в рамках нескольких крупных межстрановых проектов. Наибольшую известность получили результаты проекта по измерению макроэкономических параметров добровольческой деятельности Университета им. Дж. Хопкинса (США)²³ и проекта EVMP, поддержанного органами Евросоюза²⁴. При апробации на протяжении нескольких лет (2007–2013) тестировались лежащие в основе методики концептуальные подходы к методологии сбора статистических данных о численности волонтеров,

²³ Volunteer Measurement Project (VMP) / Johns Hopkins University. Available at: <http://ccss.jhu.edu/research-projects/vmp> (accessed 19.07.2021).

²⁴ Bosioc D., Fonović K., Salamon L. *Institutionalizing the measurement of volunteering: Insights from The European Volunteer Measurement Project*. Available at: http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/08/EVMP_Institutionalizing-Measurement-of-Volunteering_ISTR_English_2012.pdf (accessed 19.07.2021).

Таблица 9.2 Вклад волонтерской деятельности в ВВП в некоторых зарубежных странах, %*

Страны, где оценивался вклад волонтерской деятельности в ВВП	Оценка вклада труда волонтеров в ВВП**
В среднем по группе 16 стран	0,9
Норвегия	2,7
Новая Зеландия	2,5
Франция	1,4
США	1,1
Канада	1,0
Израиль	0,4
Мексика, Чехия	0,2
Кыргызстан	0,1
Таиланд	0,0

* Источник: Salamon L. M., Sokolowski S. W., Haddock M. A., Tice H. S. The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest findings from the implementation of the UN Nenprofit Handbook. Available at: http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf (accessed 19.07.2021).

** Стоимостная оценка волонтерского труда проводилась на основе методики, официально рекомендованной МОТ – ILO (2011). Manual on the measurement of volunteer work / International Labour Office. Geneva: ILO, 2011.

к стоимостной оценке волонтерского труда и к адаптации методики к особенностям государственной статистики в отдельных странах.

По результатам апробации на основе единой методологии были получены оценки вклада добровольческой деятельности в ВВП в нескольких зарубежных странах с различными культурно-историческими традициями. Эти данные отражены в табл. 9.2.

Как представляется, результаты апробации методики в ряде зарубежных стран свидетельствуют о том, что оценка вклада волонтеров в ВВП на предложенной концептуальной основе позволяет получить убедительное подтверждение того факта, что в современных социальных государствах труд волонтеров играет весьма заметную роль как ресурс социального и экономического развития.

Контрольные вопросы

1. Почему оценка эффективности добровольческой деятельности на уровне стран и регионов является актуальной?
2. Какой показатель признается сегодня наиболее адекватным для оценки эффективности добровольческой деятельности на уровне стран и регионов?
3. Какие массивы данных российской государственной статистики сегодня доступны для оценки численности добровольцев, включенных в народное хозяйство?

4. Какой массив данных российской государственной статистики содержит данные о количестве часов добровольческого труда?
5. Какой метод стоимостной оценки труда добровольцев является наиболее практичным и поэтому рекомендуется Международной организацией труда (МОТ)?
6. Какие массивы данных российской государственной статистики можно использовать для стоимостной оценки труда добровольцев?
7. Какие проблемы возникают при использовании данных российской официальной статистики для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП?
8. Какие показатели входят в формулу расчета вклада труда добровольцев в ВВП / ВРП?

Практические задания

1. *Групповое задание.* Проведите обсуждение и определите основных стейкхолдеров, заинтересованных в оценке эффективности добровольческой деятельности в регионе.
2. *Групповое задание.* Проведите обсуждение и определите основных стейкхолдеров, заинтересованных в оценке эффективности добровольческой деятельности в нашей стране.
3. *Индивидуальное задание.* Одна из ключевых проблем, которую необходимо решить для оценки эффективности добровольческого труда в стране или в регионе, — обоснование выбора отраслевого представителя, уровень оплаты труда в которой используется для стоимостной оценки труда добровольцев. Уровень оплаты в какой из отраслей социальной сферы в вашем регионе вы бы выбрали для стоимостной оценки труда добровольцев? Обоснуйте свой ответ.

Рекомендованная литература

1. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Утверждена решением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р [Электронный документ]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/e6LFLgABRP4MyQ8mW7HCICGR8esYBYgq.pdf> (дата обращения: 19.07.2021).
2. Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда: приказ Федеральной службы государственной

- статистики (Росстат) от 31 декабря 2015 г. № 680 [Электронный документ].— URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf (дата обращения: 19.07.2021).
3. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и неиспользования рабочей силы: принята на 19-й Международной конференции статистиков труда [Электронный документ].— URL:<https://www.gks.ru/metod/resol.pdf> (дата обращения: 19.07.2021).

10

Оценка эффективности волонтерской деятельности на мезоуровне

Н. В. Иванова

В данной главе рассматриваются концептуальные и методологические основы оценки волонтерской деятельности на мезоуровне. На основе аналитического обобщения зарубежного опыта сделан вывод о том, что в настоящее время не существует единственной, стандартной методики оценки волонтерского труда. Многочисленные методы и инструменты оценки в своей основе являются развитием одного из двух базовых подходов: соотношения затрат и выгод, с одной стороны, и логической модели проекта — с другой. Водоразделом между двумя группами методов является приведение всех результатов волонтерской деятельности к финансовым эквивалентам или отсутствие этого приведения. Практические рекомендации подчеркивают целесообразность интеграции методов оценки экономической и социальной эффективности, а также адаптации различных методов и инструментов применительно к особенностям оцениваемой программы.

Концептуальные основы и методологические проблемы оценки волонтерского труда

Мезоуровень (уровень отдельной организации, местного сообщества) демонстрирует значительное тематическое разнообразие волонтерских практик, широкий круг сторон, заинтересованных в оценке волонтерской деятельности, включая представителей местной власти, доноров, руководителей НКО, членов местного сообщества. Разные типы доноров привносят свой фокус в задачи оценки на мезоуровне: доноры хотят получить подтверждение того, что их средства вносят вклад в решение социальных проблем, представителей местной власти интересует эффективность использования бюджетных средств; лидерам НКО важно понять, насколько полученные результаты соответствуют запланированным показателям и целям программы. Сложностью и разнообразием указанных факторов во многом объясняется отсутствие единого, унифицированного подхода к оценке эффективности

НКО в целом и волонтерской деятельности в частности. Библиотека инструментов и ресурсов оценки (американской некоммерческой организации «Фондовый центр», *англ.* Foundation Center) содержит информацию о более чем 150 методах и подходах к оценке социального эффекта¹. Однако ни один из них не может считаться единственно правильным для оценки волонтерской деятельности в целом.

Оценка эффективности волонтерской деятельности пока еще не находит активного применения в практике некоммерческих организаций не только в нашей стране, но и за рубежом. Одна из главных причин этого заключается в смешанной природе создаваемой волонтерским трудом ценности, в которой соединяются экономические и социальные результаты. Впервые проблема интегрального учета экономических и социальных (или экологических) результатов деятельности была обозначена в сфере бизнеса. По мнению автора концепции «смешанной ценности» Дж. Эмерсона, ценность, которая создается за счет вложенных средств, представляет собой сложный сплав и взаимопроникновение экономических, социальных и экологических результатов, а отнюдь не простую их сумму. Все эти результаты отражают различные стороны смешанной ценности, создаваемой в результате деятельности как коммерческих, так и некоммерческих организаций². Вопрос интегральной оценки экономических и социальных результатов не является чем-то специфическим для волонтерской деятельности. Эта проблема актуальна в ряде контекстов, относящихся к сфере социальной экономики, в которых целью деятельности является не только экономический, но и социальный результат: социальное предпринимательство, микрофинансирование, венчурная филантропия и венчурные инвестиции, инвестиции социального воздействия. Перед коммерческими компаниями встал вопрос о том, как на устойчивость компании влияют не только финансовые показатели, но и социальные результаты. Так утвердилось понимание двойной результативности (*double bottom line*), сочетания экономических и финансовых показателей, определяющих эффективность компании и ее устойчивость. В середине 1990-х годов Дж. Элкингтон предложил оценивать устойчивость компании исходя из понятия тройной результативности (*triple bottom line*), согласно которому оценка эффективности производится на основе совокупного анализа трех измерений деятельности: экономического, социального и экологического. Вскоре критерии двойной / тройной результативности начали использоваться государственными органами и некоммерческими организациями в ходе оценки эффективности их деятельности.

¹ См. сайт организации. *Candid*: [website]. Available at: <http://trasi.foundationcenter.org> (accessed 20.07.2021).

² Bug-Levine A., Emerson J. *Impact investing: Transforming how we make money while making a difference*. San Francisco: Jossey-Bass, 2011; Emerson J. The blended value proposition: Integrating social and financial returns. *California Management Review*, 2003, vol. 45, no. 4, pp. 35–51.

В целом концепция смешанной ценности как единства экономических и социальных результатов на сегодняшний день не вызывает разногласий среди экспертов, однако проблема вычленения и оценки отдельных компонентов смешанной ценности остается ареной непрекращающихся дискуссий. Казалось бы, логично выделить методы, применимые к оценке экономической эффективности, и методы, направленные на оценку социальной эффективности. Однако, учитывая интегральный характер смешанной ценности, отсутствие четко распознаваемой границы между экономическими и социальными результатами волонтерского труда, было бы упрощением, не соответствующим сложности объекта оценки, рассматривать отдельно экономическую и социальную эффективность волонтерского труда. Так, при оценке экономического эффекта волонтерского труда выявляются социальные обертоны, которые окрашивают экономическую результативность волонтерского труда.

Эту особенность отмечает Юрий Белановский, руководитель социального волонтерского движения «Даниловцы»:

Я встречал попытки пересчитать волонтерскую историю в стоимость встреч. Ну, скажем, волонтерское движение за год осуществляет более 700 встреч по 2 часа с подопечными. В среднем каждый раз это 6 волонтеров и 25 детей. <...> Выходит, что стоимость одного часа — около 2000 руб. На эти деньги можно нанять несколько нянь, которые будут приходить к детям по такому же графику. Вроде все так. Получается, что волонтерство — то же, что и работа неквалифицированных воспитательниц, только организована иначе.

<...>

В нашем случае мы говорим не о дешевой социальной услуге подопечным, чтобы им было не очень скучно. Социальные волонтеры, опять же, не бесплатная рабочая сила, благодаря которой можно снизить стоимость досуга детей. Если волонтерские движения и оказывают услугу обществу, то она состоит в том, чтобы произошла встреча человека, попавшего в беду, и того, кто хочет ему помочь! Не нанят, а именно сам хочет и помогает³.

Поэтому, как будет показано далее, современные методы оценки нацелены не на разделение экономических и социальных результатов, а, напротив, на оценку обобщенной, комбинированной ценности, создаваемой волонтерским трудом и объединяющей экономические и социальные результаты. Если

³ Белановский Ю. Что нужно для волонтерской организации, или Почему волонтерство стоит денег? // Социальное волонтерство под ключ. Меняем мир вместе / Рук. проекта Ж. Фролова. М.: Омега-Л, 2018. С. 384–385.

рассматривать развитие методов оценки эффективности в исторической перспективе, можно отметить два базовых подхода, которые начали применяться в США еще в 30-е годы прошлого века. В сущности, именно эти два базовых подхода заложили методологическую основу дальнейшей эволюции современных методов измерения и оценки.

Первый подход связан с развитием сопоставительного анализа затрат и выгод. В 1936 году законодательством США было определено, что выгоды от любой программы, финансируемой федеральным правительством, должны превышать затраты на ее осуществление, и тогда же сопоставительный анализ затрат и выгод стал необходимым элементом оценки эффективности государственных программ в США⁴.

Второй подход связан с логической моделью, своего рода дорожной картой проекта, которая устанавливает причинно-следственную связь между ресурсами, вложенными в проект, деятельностью в рамках проекта и результатами этой деятельности в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Предпосылки этого подхода также были заложены в США в 1930-е годы, когда Ральф Тайлер, анализируя образовательные программы американских школ, показал, что разработка целей и задач программы является непосредственной предпосылкой оценки ее результатов⁵. Так была установлена связь между различными компонентами программы, что послужило стимулом для развития идей о логической модели проекта и для дальнейшей разработки самостоятельного направления методов оценки на основе логической модели.

Необходимо отметить, что оценка эффективности волонтерской деятельности на уровне организации пока еще не выполняет свою роль как один из ключевых элементов планирования и принятия управленческих решений, связанных с таким существенным ресурсом НКО, как волонтеры. В нашей стране вопросы оценки волонтерской деятельности начали подниматься относительно недавно. Однако и в зарубежной практике деятельность волонтеров зачастую оценивается на основе простых показателей количественных результатов (количество мероприятий, количество участвующих волонтеров и т.д.). Три десятилетия назад зарубежные исследователи отмечали, что наиболее распространенный и наименее креативный вопрос, с которым подходят к оценке волонтерского труда, — количество отработанных часов. Согласно данным британских исследователей, 84% организаций третьего сектора при оценке эффективности ограничиваются данными о непосредственных количественных результатах⁶. Однако без качественного анализа

⁴ Dorfman R. *Measuring benefits of government investments*. Washington, DC: Brookings Institution Press, 1965.

⁵ Hogan R. L. The historical development of program evaluation: Exploring the past and present. *Online Journal of Workforce Education & Development*, 2007, vol. 2, no. 4, pp. 1–14.

⁶ Ogain E. N., Lumley T., Pritchard D. *Making an Impact*. London: New Philanthropy Capital, 2012. P. 33.

результатов количество отработанных часов не может являться мерой оценки волонтерского труда⁷.

Недостаточное внимание к оценке волонтерского труда во многом связано и с устойчивыми стереотипами восприятия волонтерского труда. В частности, во взгляде на безвозмездный волонтерский труд как на безусловное благо, ценность которого не подвергается сомнению. Эта точка зрения поддерживается бытующим стереотипом о том, что безвозмездный и добровольный труд волонтеров вообще не затратен и ничего не стоит организации. Зачастую такая позиция служит удобным прикрытием того, что в НКО недостаточно эффективно поставлены планирование и организация труда волонтеров, не определены их обязанности, не налажена система учета волонтерского труда, наконец, волонтеры часто выполняют разовые поручения, не требующие подготовки. Традиционно доноры, выделяющие средства на благотворительную программу, склонны минимизировать затраты на развитие инфраструктуры, подготовку персонала, администрирование волонтерских программ. Благотворительные организации в своих финансовых отчетах не отражают указанные затраты, либо пытаются скрыть их среди операционных расходов.

Некоторые методологические проблемы оценки эффективности волонтерской деятельности связаны с отбором данных, которые ориентируются не на показатели привлечения волонтеров, а на цели и результаты деятельности, выполняемой волонтерами. Например, если целью проекта является подготовка волонтеров для работы на горячей линии, такой показатель, как рост числа волонтеров на 15% в будущем году, сам по себе не свидетельствует о достижении цели. Индикатор, позволяющий оценить результаты деятельности, можно сформулировать как наличие достаточного количества подготовленных волонтеров для обслуживания 90% звонков. Или: 70% волонтеров, проработавших на телефонной линии не менее полугода, считают полученную подготовку вполне достаточной и чувствуют себя уверенно, отвечая на вопросы. По сути дела, индикатор и его приемлемое значение представляют собой конкретизацию целей и планируемых количественных и качественных результатов в конкретной временной перспективе.

Частой проблемой, затрудняющей оценку, является избыточность данных, не все из которых служат подтверждению результата. Здесь принцип «чем больше, тем лучше» не работает. Время и ресурсы для проведения оценки ограничены, поэтому нельзя ответить абсолютно на все вопросы или рассмотреть все проблемы с одинаковой полнотой.

К оценке волонтерской деятельности зачастую применимы общие методы оценки, поскольку участие волонтеров является столь же органичной частью социального проекта, как и работа штатных сотрудников. Однако выделяются

⁷ Ellis S. Evaluation of volunteer efforts, *Journal of Arts Management and Law*, 1987, vol. 17, no. 2, pp. 67–81.

и специфические методы оценки волонтерского труда. Как отмечено выше, многообразие методов оценки, используемых в мировой практике, в своей основе сводится к развитию и усовершенствованию двух базовых подходов: сопоставления затрат и выгод и выявления различных типов результатов на основе анализа логической модели проекта. Современная практика оценки свидетельствует об отсутствии жесткого разграничения между методами, тяготеющими к первому и второму. Сегодня большинство методов демонстрируют сочетание элементов того и другого подхода, однако в одной группе методов доминируют элементы соотношения затрат и выгод, а в другой — анализ элементов логической модели. Водоразделом между двумя группами методов, хотя и относительно проницаемым, служит приведение всех результатов к денежным эквивалентам в первом случае или отсутствие приведения к денежным эквивалентам во втором.

Методы оценки волонтерского труда с приведением к денежным эквивалентам

Развитие этой обширной группы методов оценки базируется на сопоставлении затрат и выгод. Это стандартная процедура экономического анализа, которая предполагает стоимостное выражение как затрат, так и выгод. Понятно, что в этом случае возникает необходимость выразить все выгоды, полученные от волонтерского труда, в том числе социальные результаты, в денежных эквивалентах, чтобы обеспечить их сопоставимость с затратами. Стоимостная величина общей ценности, созданной трудом волонтеров, в сравнении с затраченными ресурсами, будет критерием эффективности волонтерской деятельности. При том что оценка по замещающим затратам (приравнивание стоимости услуги, оказываемой добровольцем, к рыночной цене, которую пришлось бы уплатить наемному работнику) стала общепринятой практикой анализа экономических результатов волонтерской деятельности, вопрос о том, может ли она отразить полный спектр социальных результатов, по-прежнему остается дискуссионным⁸.

Так, изучение работы волонтеров в больницах Канады показало, что одним из наиболее значимых результатов волонтерской деятельности является повышение качества обслуживания пациентов за счет создания психологически комфортной обстановки, атмосферы сочувствия и снижения стресса. Волонтеры оказывали следующие вспомогательные услуги: сопровождение пациентов на прогулке, помощь посетителям и их сопровождение, проведение

⁸ Gaskin K. Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the volunteer investment and value audit, *Voluntary Action*, 1999, vol. 2, no. 1, pp. 35–49; Andersen P., Zimmerer M. Dollar value of volunteer time: A review of five estimation methods, *The Journal of Volunteer Administration*, 2003, vol. 21, no. 2, pp. 39–44.

досуговых мероприятий и выполнение поручений пациентов, включая покупки, помощь пациентам в переходе из одного корпуса больницы в другой и многое другое. Указанные услуги в полном объеме не входят в перечень профессиональных обязанностей оплачиваемых медицинских и социальных работников, однако деятельность волонтеров способствует созданию таких нематериальных благ, как позитивный настрой пациентов, более теплая, гуманная атмосфера в лечебном учреждении, которые характеризуют качество медицинского обслуживания⁹.

В этой связи приобретает особую актуальность поиск условных финансовых эквивалентов достижения социальных результатов, которые в англоязычной традиции обозначаются термином *proxy*. Иногда подбор денежных эквивалентов не представляет особой сложности. Например, для результата, связанного с улучшением здоровья целевой группы, в качестве приблизительного финансового эквивалента можно использовать стоимость визита к врачу или стоимость медицинской страховки. Но в целом подбор денежных эквивалентов для нерыночных ценностей во многих случаях происходит на основании показателей, определяемых субъективно, включая мнение стейкхолдеров или собственный опыт специалиста, который проводит оценку.

Социальный возврат на инвестиции (Social Return on Investment, SROI)

Это один из наиболее известных сегодня методов оценки, который был разработан в 1990-х годах фондом венчурной филантропии Roberts Enterprise Development Fund (США). Методика SROI активно используется в Северной Америке и Европе. В 2009 году правительство Великобритании опубликовало Руководство по оценке социального возврата на инвестиции для НКО, которое впоследствии дополнялось и переиздавалось¹⁰. Данный метод опирается на классический анализ соотношения затрат и выгод и предполагает приведение социальных результатов к финансовым эквивалентам с тем, чтобы обеспечить их сопоставимость с затратами. Анализ социального возврата на инвестиции может быть применен к оценке волонтерской деятельности, так же как и к оценке эффективности любых социальных программ. Этот метод включает шесть основных этапов.

1. *Выявление значимых стейкхолдеров* (заинтересованных сторон). К ним относятся люди или организации, которых затрагивают изменения, обусловленные проектом: не только прямые бенефициары проекта, но и члены их

⁹ Handy F., Srinivasan N. Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2004, vol. 33, no. 1, pp. 28–54.

¹⁰ См., напр., изд. 2012 года: *A Guide to Social Return on Investment*. Available at: <https://socialvalueuk.org/wp-content/uploads/2016/03/The%20Guide%20to%20Social%20Return%20on%20Investment%202015.pdf> (accessed 20.07.2021).

семей, активисты местного сообщества, волонтеры, партнерские организации, представители местных властей, органов социального обеспечения и другие.

2. *Составление карты результатов* для каждой группы бенефициаров. Например, если программа предусматривает работу с пожилыми людьми, ее количественным результатом для бенефициаров может быть число занятий по основам здорового образа жизни, число занятий физкультурой, число оказанных услуг и т.д., а также количество участников этих мероприятий. Результатом для органов социального обеспечения может быть уменьшение числа посещений пожилых людей на дому соцработниками, для органов местной власти — сэкономленные средства за счет того, что определенное количество пожилых людей, которым требуются услуги социальных работников, получают помощь в рамках проекта.

3. *Подтверждение и монетизация результатов.* Индикаторы подтверждают (или опровергают) достижение результата и позволяют охарактеризовать его количественно. Оптимальным является сочетание объективных и субъективных индикаторов (то, что люди сами говорят о себе). Например, когда результатом является улучшение здоровья участников, объективный индикатор (меньшее количество посещений врача) и субъективный (число участников, которые отмечают улучшение самочувствия) взаимно дополняют друг друга.

В табл. 10.1 на примере программы по трудоустройству представлен пример подтверждения результата на основе индикатора.

Главные трудности в применении этого метода начинаются на этапе подбора денежных эквивалентов для результатов, традиционно не имеющих рыночной стоимости. В этом случае приходится полагаться на подбор приблизительных эквивалентов в соответствии с субъективным мнением того, кто производит оценку.

4. *Оценка воздействия* позволяет выявить и исключить из результатов те изменения, которые произошли не под влиянием данного проекта. Для этого вводится понятие «мертвого груза», обозначающее изменения, которые произошли бы в любом случае. Для определения «мертвого груза» рекомендуется опираться на мнение участников проекта. Например, в результате проекта

Таблица 10.1 Подтверждение результата на основе индикатора*

Стейкхолдер	Результат	Индикатор	Метод сбора данных
Безработный	Трудоустраивается и сохраняет работу	Человек трудоустроен в течение года	Опрос по почте и по телефону

* Источник табл.: Nicholls J., Lawlor E., Neitzert E., Goodspeed T. *A guide to social return on investment*. London: Office of the Third Sector, the Cabinet Office, 2009. P. 41.

пожилые люди стали активно включаться в досуговые кружки и клубы по интересам. В анкете благополучателей попросили указать, кто и в какой мере повлиял на это. Выяснилось, что в 35% случаев повлияли друзья, члены семьи, а также другие организации. Соответственно, вклад данного проекта в социализацию пожилых составил только 65%. Ценность социального результата будет тем выше, чем ниже величина «мертвого груза». Для представителей так называемых труднодоступных групп «мертвый груз», скорее всего, окажется ниже, чем для других клиентов. Например, вероятность того, что человек, который долгое время не имеет постоянного места жительства, устроится на работу без посторонней помощи, низка. Скорее всего, его трудоустройство связано с поддержкой, полученной в результате проекта. Если для двух групп стейкхолдеров достигнут одинаковый результат, то воздействие будет выше в той из них, которая в большей степени может быть охарактеризована как группа риска. И наоборот, чем больше «мертвый груз», тем меньше вклад самого проекта в достижение результата¹¹.

Оценка общего социального воздействия проекта производится путем суммирования финансовых значений всех социальных результатов за вычетом «мертвого груза» в каждом конкретном случае.

5. *Расчет коэффициента социального возврата на инвестиции* производится по формуле: стоимость общего социального воздействия, деленная на сумму финансовых средств, вложенных в проект. Стоимость социальных результатов снижается, дисконтируется с каждым последующим годом. Для расчета снижения стоимости социальных результатов обычно используются национальные ставки дисконтирования, например, 3,5% в год в Великобритании и США.

Полученный коэффициент, например, \$2:1 означает, что на каждый вложенный доллар создана социальная ценность порядка \$2. Одним из ограничений метода является то, что коэффициент социального возврата непригоден для сравнения между различными организациями. Это объясняется сильной зависимостью выбора показателей эффективности от мнения стейкхолдеров. Величина коэффициента зависит от типа деятельности и ее контекста, что не позволяет сопоставлять коэффициенты различных организаций. Само по себе численное значение коэффициента является достаточно условным. Это лишь удобный способ наглядно представить донорам, инвесторам и всем заинтересованным сторонам широту спектра созданных в результате проекта социальных результатов.

6. *Отчетность и использование результатов.* Если по результатам анализа социального возврата на инвестиции вы не собираетесь ничего предпринимать, то не стоит за него браться, — подчеркивается в Руководстве

¹¹ Nicholls J., Lawlor E., Neitzert E., Goodspeed T. *A guide to social return on investment*. London, 2009. P. 57.

по оценке социального возврата на инвестиции¹². Практическое использование результатов оценки для изменения и улучшения деятельности — одна из главных задач этого метода, на которую, к сожалению, часто выделяется недостаточно времени и ресурсов.

В классическом варианте метод оценки социального возврата на инвестиции считается сравнительно трудозатратным. Однако этот метод не догма и не строгий перечень обязательных операций, а скорее свод общих принципов, которые дают свободу творческого применения и развития метода. Среди базовых принципов оценки социального возврата на инвестиции:

- привлечение широкого круга заинтересованных сторон и учет результатов (непосредственных и опосредованных) для различных групп стейкхолдеров;
- консервативный подход к оценке результатов, то есть учет (по возможности) только тех результатов, которые являются следствием данного проекта;
- подбор денежных эквивалентов для социальных результатов.

Более того, с учетом трудозатратности метода выполнение всех его этапов не является обязательным. Вполне можно ограничиться подтверждением социальных результатов, даже не доходя до этапа монетизации или до расчета коэффициента социального возврата. Так, английская некоммерческая организация Noxton Trust применила данный метод для оценки результатов своих тренингов. Интервью с выпускниками показали, что они получили не только знания, квалификацию и дополнительные возможности трудоустройства, были отмечены также повышение самооценки и развитие навыков планирования стратегий дальнейшего профессионального роста, включая углубление знаний, полученных на курсах. Организация не дошла до этапа монетизации всех результатов, но и проведенного анализа оказалось достаточно для того, чтобы выявить не столь очевидные, опосредованные результаты и усовершенствовать обучающую программу¹³.

Методы социального учета (Social Accounting) и социального аудита (Social Audit)

Эта группа методов подтверждает, что традиционный отчет о прибылях и убытках и другие документы, фиксирующие движение финансовых потоков, не отражают полноту социальной ценности, создаваемой трудом волонтеров. На волне критики ограничений бухгалтерского учета применительно к НКО возникло направление так называемого социального учета или социального аудита, который интегрирует данные финансовой отчетности и социальные

¹² Nicholls J., Lawlor E., Neitzert E., Goodspeed T. P. 76.

¹³ Кошелева Н. Оценка социальной окупаемости инвестиций // Проектирование, мониторинг и оценка. 2015. № 2. С. 19–34.

результаты деятельности некоммерческих организаций. Под социальным учетом понимается системный анализ воздействия, которое организация оказывает на заинтересованные сообщества, или стейкхолдеров. При этом информация, полученная от стейкхолдеров, является неотъемлемой частью массива данных, анализ которых содержится в финансовых документах¹⁴.

Расширенная оценка добавленной стоимости (Expanded Value Added Statement, EVAS) — один из наиболее распространенных методов социального учета — наглядно иллюстрирует основные тенденции в подходе к оценке результатов, утвердившиеся в зарубежной практике. К ним, в частности, относятся:

1) учет широкого круга стейкхолдеров, на которых воздействует проект;
 2) учет не только непосредственных, но и опосредованных результатов;
 3) консервативный подход к оценке результатов: обычно это исключение «мертвого груза», но в данном случае поправка результата с учетом различий в воздействии проекта на разные категории благополучателей;

4) выведение комбинированной ценности, полученной в результате деятельности волонтеров и включающей общую стоимость экономических и социальных результатов. Для этого была предложена трехступенчатая классификация результатов:

- первичные — стоимость прямых услуг, которые организация оказывает клиентам;
- вторичные — стоимость косвенных результатов, которые позитивно сказались на целевой группе (например, развитие дополнительных навыков, приобретенных в ходе оказанных услуг);
- третичные — стоимость косвенных результатов, которые влияют на общество в целом.

Трехступенчатая классификация распространяется как на экономические, так и на социальные результаты. Сумма значений финансовых и социальных результатов определяется для каждого уровня. Рассмотрим применение данного метода к оценке результатов волонтерского труда в канадском студенческом кооперативе, предоставляющем проживание своим членам¹⁵.

Как показано в табл. 10.2, комбинированная добавленная стоимость на уровне первичных результатов (\$4210 159) складывается из платежей, полученных организацией за проживание студентов (финансовая стоимость \$3 964 031) и неоплачиваемого труда студентов-волонтеров в денежном эквиваленте (социальная стоимость). Денежный эквивалент социальной стоимости был получен следующим образом. В течение года студенты помогали организации в качестве волонтеров, затратив на это в общей сложности

¹⁴ Quarter J., Mook L., Richmond B. J. *What counts: social accounting for Nonprofits and cooperatives*. N. J.: Prentice Hall, 2003. P. 3.

¹⁵ Quarter J., Mook L., Richmond B. J. 2003.

Таблица 10.2 Расширенная оценка добавленной стоимости*

Результаты	Добавленная стоимость, \$		
	финансовая	социальная	комбинированная
Первичные	3 964 031	246 128	4 210 159
Вторичные	-65 192	490 000	424 808
Третичные	—	2500	2500
Всего	3 898 839	738 628	4 637 467

* Табл. составлена по: Quarter J., Mook L., Richmond B. J. 2003.

58 632 часа. Стоимость часа волонтерской работы составляет \$8, однако, применяя консервативный подход, эту цифру сократили вдвое с поправкой на неточность учета времени волонтеров, а также добавили стоимость времени членов управляющего совета организации, для которых эта работа также является неоплачиваемой. Таким образом была получена величина первичной социальной добавленной стоимости (\$246 128).

На уровне вторичных результатов денежный эквивалент добавленной социальной стоимости был рассчитан с учетом того, что организация не только предоставляет проживание, но и формирует у студентов социально значимые навыки самостоятельной жизни, ответственность, участие в совместном принятии решений и коллективном управлении. Денежный эквивалент развития организаторских и лидерских навыков приравнивали к стоимости двух соответствующих учебных курсов. Однако опросы показали, что не все студенты принимали одинаково активное участие в общественной жизни, и данный результат оказался значим лишь для 56% студентов, которые регулярно посещали общие собрания и участвовали в управлении кооперативом. Анкетирование выявило небольшую группу (20 человек), которая наиболее активно участвовала в комиссиях и рабочих группах. Для этой группы активистов вторичный социальный результат был приравнен к стоимости трех дополнительных учебных курсов, а не двух, как для основной массы студентов. Учитывая затраты кооператива на проведение собраний и иные организационные расходы (\$65 192), их было необходимо вычесть из стоимости вторичных социальных результатов, и величина комбинированной добавленной стоимости на уровне вторичных результатов составила \$424 808.

На уровне третичных результатов, которые оказывают влияние на общество, добавленная социальная стоимость (\$2500) исходит из количества консультаций, которые организация оказывала другим студенческим кооперативам, распространяя свой опыт, умноженного на среднюю цену бизнес-консультации. Сложение значений стоимости первичных, вторичных и третичных результатов составило общую величину комбинированной добавленной стоимости (\$4 637 467).

Отношение полученной комбинированной добавленной стоимости к величине расходов организации на покупку товаров и услуг для обеспечения деятельности волонтеров составит коэффициент EVAS.

Расширенная оценка добавленной стоимости отражает финансовое значение социальных результатов добровольческой деятельности. Разумеется, не существует единственно правильного способа выражения в денежных эквивалентах времени, затраченного на добровольческую деятельность, позитивного эффекта от этой деятельности для самого добровольца и социальных результатов этой деятельности для местного сообщества. Однако само признание финансовой ценности различных типов социальных эффектов волонтерской деятельности является достижением метода социального учета.

Метод аудита инвестиций в волонтерство и создаваемой ценности (Volunteer Investment and Value Audit, VIVA), разработанный в Великобритании и Канаде, предназначен специально для комплексной оценки волонтерской деятельности. Он обнаруживает прямую связь с классическим анализом соотношения затрат и выгод: учитываются все ресурсы, вложенные в организацию волонтерской деятельности, включая оплату административного персонала, затраты на привлечение и обучение волонтеров, проезд волонтеров к месту работы и т. д. Отношение стоимости результата волонтерской деятельности (созданной ценности) к стоимости вложенных ресурсов дает коэффициент эффективности VIVA, который показывает возврат на каждую единицу вложенных средств. С практической точки зрения представляет трудность разделение общих административных расходов организации и той их части, которая непосредственно относится к деятельности волонтеров. Кроме того, как и в случае с другими методами оценки, наибольшие сложности создает монетизация волонтерского труда и социальных результатов деятельности волонтеров.

Ниже представлены типы расходов на организацию волонтерской деятельности, которые учитываются при расчете коэффициента эффективности VIVA (табл. 10.3) и образец расчета стоимости волонтерского труда (табл. 10.4).

Величина коэффициента VIVA колеблется в среднем от 2 до 8. Это означает, что затраты на организацию волонтерской деятельности окупаются как минимум в двойном размере. В целом возврат колеблется между £1,30 и £13,50 на каждый вложенный фунт стерлингов или в долларовом выражении между \$2,05 и \$21,24. Однако, как подчеркивают разработчики метода, более низкое значение коэффициента не всегда свидетельствует о том, что волонтеры работают недостаточно эффективно. Значения коэффициента связаны с различиями типов НКО и организацией работы волонтеров в конкретной НКО.

Заслуга метода VIVA в том, что он обнаруживает затраты на организацию волонтерской деятельности, которые часто носят скрытый характер.

Таблица 10.3 Расходы на организацию волонтерской деятельности*

Тип расходов	Детализация стоимости	Сумма
Координатор по работе с волонтерами	Годовой оклад	
Ассистент координатора по работе с волонтерами	Годовой оклад	
Другие штатные сотрудники	% годового оклада, соответствующий времени, затраченному на работу с волонтерами	
Распространение информации о наборе волонтеров	Стоимость печатных материалов, размещения объявлений и др.	
Подготовка и обучение волонтеров	Стоимость учебных материалов, кофе-брейки, обеды, стоимость учебного курса (если привлекается внешняя организация)	
Возмещение расходов волонтеров	Проезд, мелкие расходы	
Административные расходы	Помещение для встреч, тренингов, канцелярские принадлежности, призы, сертификаты и т. д.	
Материалы и оборудование	Форменная одежда, бейджи, пользование оборудованием	
Питание	Стоимость напитков и продуктов для волонтеров	
Страховка	Стоимость страхового полиса волонтера	
Общая сумма затрат на работу волонтеров в течение года		

* Источник табл.: Gaskin K. *VIVA — The Volunteer Investment and Value Audit. A self-help guide*. Institute for Volunteering Research. 2011. Available at: <https://ru.scribd.com/document/352352437/VIVA-The-volunteer-investment-and-value-audit-A-self-help-guide> (accessed 20.07.2021).

Обследование двадцати одной масштабной волонтерской программы в США подтвердило полученные с помощью метода VIVA данные о том, что обеспечение волонтерской деятельности представляет собой затратный процесс¹⁶. Изучение финансовой отчетности американских благотворительных организаций показало, что они часто занижают или скрывают затраты на фандрайзинг и другие административные расходы для того, чтобы соответствовать общественным ожиданиям¹⁷.

Ю. Белановский обращает внимание на то, что недооценка затрат на организацию волонтерского труда распространена и в России: «Порой обыватели судят о волонтерстве по разовым делам, для которых они находят помощников среди родных и друзей. Кинули клич, объяснили ситуацию — друзья-волонтеры

¹⁶ The Cost of a Volunteer: The grantmakers forum on community & national service. March 2003. Available at: <http://www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf> (accessed 20.07.2021).

¹⁷ Krishnan R., Yetman M., Yetman R. J. Expense misreporting in nonprofit organizations, *Accounting Review*, 2006, vol. 81, no. 2, pp. 399–420.

Таблица 10.4 Расчет стоимости волонтерского труда*

Обязанности волонтера	Оплачиваемая эквивалентная должность	Оплата в час (эквивалентная должность)	Занятость волонтера (час/неделю)	Занятость в течение 48 недель, отработанных волонтером в год	Стоимость оплаты труда волонтера, если бы таковая осуществлялась организацией
Водитель-волонтер	Шофер такси	£6,67	30 час.	1440	£9604.80

* Источник табл.: Gaskin K. 2011.

прекрасно все сделают. Затраты нулевые»¹⁸. По оценке Ю. Белановского, до 80% денег в волонтерской организации уходят отнюдь не на пластилин, проезд или конфеты, а на внутреннюю организацию работы волонтеров¹⁹.

Сегодняшний волонтер, как правило, работающий профессионал, настроенный на востребованность своих профессиональных навыков, выполнение ограниченных по времени задач и признание своего вклада. Это требует от НКО интенсивных и целенаправленных усилий по подготовке и организации волонтерского труда²⁰. Ценность метода VIVA состоит в том, что он целенаправленно выявляет источники и виды затрат на организацию волонтерской деятельности, что зачастую упускается в практике НКО.

Методы оценки волонтерского труда без приведения к денежным эквивалентам: развитие классических методов и инновационные подходы

Методы оценки без приведения к денежным эквивалентам восходят в своей основе к логической модели проекта, ее основные компоненты:

- 1) вложенные ресурсы (input):
 - объем финансирования число сотрудников;
 - количество рабочего времени;
 - единицы оборудования;
 - интеллектуальная собственность;
- 2) деятельность (мероприятия проекта, которые ведут к осуществлению целей);
- 3) продукт или услуга, непосредственный результат проекта (output):
 - количество участников тренинга;

¹⁸ Белановский Ю. Что нужно для волонтерской организации, или Почему волонтерство стоит денег? // Социальное волонтерство под ключ. М., 2018. С. 380.

¹⁹ См.: Там же. С. 384.

²⁰ The Cost of a Volunteer... Available at: <http://www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf> (accessed 20.07.2021).

- консультаций;
- получателей помощи и т. д.;
- 4) позитивные изменения в жизни бенефициаров (outcomes):
- снижение рецидивной преступности (%);
- снижение числа случаев исключений из школы (%);
- снижение заболеваемости (%) и т. д.;
- 5) долгосрочное воздействие: позитивные изменения, отдаленные во времени, на уровне сообщества в целом (impact):
- снижение правонарушений;
- улучшение криминогенной обстановки;
- повышение осведомленности о социальной проблеме и т. д.

Легче поддаются измерению первые два компонента модели: ресурсы и непосредственные количественные результаты. Оценка позитивных изменений (например, процент снижения рецидивной преступности, повышение информированности населения и т. д.) осуществляется с помощью опросов, фокус-групп, анализа отчетности и данных статистики. Наибольшие методологические сложности представляет оценка долгосрочного воздействия проекта, отражающая изменения в структуре проблемы на уровне сообщества. Такая оценка показывает, что именно данный проект привел к статистически значимым изменениям в ситуации благополучателей. Золотым стандартом оценки воздействия считается рандомизированное контролируемое исследование, позволяющее сопоставить данные (например, уровня рецидивной преступности, состояния здоровья и т. д.) по двум случайным выборкам: контрольной (включающей тех, кто не участвовал в программе) и группе клиентов программы. Однако такие исследования требуют дополнительных финансовых затрат, времени и квалифицированных специалистов. Поэтому на практике благотворительные организации часто ограничиваются оценкой непосредственно наблюдаемых результатов.

Оценка достижения результатов (Outcome Evaluation)

Этот метод нацелен на выяснение того, насколько достигнута заявленная цель. Однако провести такую оценку невозможно, если в проекте нет четко прописанных целей; ожидаемых результатов (краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных); показателей достижения результатов и значений показателей, при которых результат считается достигнутым. Все эти параметры должны быть разработаны и заложены в проект еще до его начала, для того чтобы обеспечить базу для оценки достижения результата по окончании проекта. Для оценки по достижению результатов крайне важно получить необходимые и релевантные данные, а это, в свою очередь, требует правильной формулировки вопросов, которые будут заданы участникам проекта

при помощи разнообразного инструментария (опросников, анкет, личных и телефонных интервью, фокус-групп и др.). Например, для оценки проекта, направленного на подготовку волонтеров для наставнической работы с трудными школьниками, поставлен вопрос: «Пользуется ли наставник авторитетом у школьника и выполняет ли школьник его рекомендации?» Достижение среднесрочного результата можно установить при помощи вопросов, которые выявляют наличие позитивных изменений в поведении школьников: стали ли они принимать (более активное) участие в жизни школы, уделять больше времени выполнению учебных заданий и т.д.? Достижение долгосрочных результатов можно выявить вопросами о том, улучшились ли показатели посещаемости и успеваемости школьников в рассматриваемый период.

Приступая к оценке достижения результатов, необходимо получить ответ на следующие вопросы: Кто является бенефициаром проекта? В чем заключается цель деятельности по проекту? Каковы индикаторы достижения цели? Как можно получить данные об этих индикаторах (метод сбора информации)? При каком числовом значении индикатора можно считать цель достигнутой?

Необходимость тщательной разработки индикаторов проекта как основы оценки по достижению результатов не означает значительных дополнительных затрат на разработку собственных индикаторов. Международный опыт демонстрирует общую тенденцию к развитию стандартизованных систем показателей, позволяющих выбирать индикаторы для измерения деятельности НКО в конкретной тематической сфере.

Примерами стандартизованных показателей являются:

1. *Базы данных и показателей эффективности по различным направлениям социальной сферы и экономики.* Например, онлайн-ресурс, с помощью которого пользователи могут выполнить серию последовательных шагов по построению собственной системы социальных результатов и показателей в сфере предотвращения жестокого обращения с детьми²¹. Банк показателей социальных результатов, созданный Институтом города (США), включает промежуточные и конечные показатели социальных результатов по 14 направлениям (в т.ч. доступное жилье, трудоустройство, социальная адаптация и помощь в трудных жизненных ситуациях, уход за пожилыми людьми и др.)²².

Примеры обобщенных индикаторов для оценки воздействия обучающих программ:

А. Приобретенные знания, навыки, изменение отношения (оцениваются в процентах):

²¹ Menu of outcomes and indicators, *Friends: National Center for Community-Based Child Abuse Prevention*: [website]. Available at: <https://friendsnrc.org/evaluation/logic-models/menu-of-outcomes-and-indicators> (accessed 20.07.2021).

²² Center on Nonprofit and Philanthropy, *Urban Institut*: [website]. Available at: <https://www.urban.org/policy-centers/center-nonprofits-and-philanthropy> (accessed 20.07.2021).

- улучшение показателей оценки знаний среди участников программы;
- доля участников, которые считают, что повысили знания и приобрели новые навыки;
- повышение осведомленности (до и после участия в программе);
- улучшение отношения к учебе по опросам родителей, учителей;
- улучшение отношения, по мнению самого участника;
- доля участников, которые считают себя хорошо подготовленными для выполнения определенной деятельности;
- доля участников, которые приобрели минимально необходимый уровень подготовки для перехода на следующий, более высокий уровень компетентности.

Б. Изменения в поведении:

- частота случаев нежелательного поведения / рецидивов;
- снижение частоты нежелательного поведения;
- частота случаев положительного изменения поведения;
- доля положительных изменений в поведении;
- количество недель, месяцев, лет, на протяжении которых сохраняются положительные изменения поведения;
- доля участников, которые больше не нуждаются в программе коррекции поведения²³.

2. *Матрица социальных результатов*, разработанная британской компанией Big Society Capital, содержит классификацию социальных результатов для различных сфер: занятость, профессиональная подготовка и образование; жилье и жилищно-коммунальное хозяйство; обеспечение минимального уровня доходов; физическое и психическое здоровье; семейные отношения; гражданские практики и участие в жизни местного сообщества; искусство, спорт и религия; охрана окружающей среды. В матрице, отражающей сферы деятельности и категории благополучателей, используется система тегов, позволяющая распознавать потребности конкретных целевых аудиторий. По вертикальной оси матрицы показаны устойчивые социальные результаты по сферам деятельности и соответствующие показатели, по горизонтальной — категории благополучателей, в жизни которых происходят изменения. В табл. 10.5 показан пример матрицы для одной из сфер.

3. *Интерактивные онлайн-платформы*, позволяющие не только накапливать данные и пользоваться ими, но и осуществлять мониторинг и управление данными в проектах, подключенных к данному сервису. Например, платформа «Пульс», созданная международным фондом Acumen в партнерстве с Google, позволяет донорам и сетевым некоммерческим организациям

²³ The Urban Institute and the Center for What Works. The Nonprofit taxonomy of outcomes: creating a common language for the sector. December 2006. Available at: https://www.urban.org/sites/default/files/2015/04/10/taxonomy_of_outcomes.pdf (accessed 20.07.2021).

Таблица 10.5 Матрица социальных результатов в сфере занятости, профессиональной подготовки и образования*

Граждане	Местное сообщество, сектор социальной или экономической сферы, общество
Разработаны необходимые «мягкие» навыки и отношения (в том числе социальные навыки, отношение и мотивация).	Высокий уровень занятости, обучения и образования, здоровая местная экономика.
Разработаны необходимые технические (жесткие) навыки (в том числе грамотности и счета, поиска работы и работы по конкретной квалификации).	Публичная политика и расходы, которые поддерживают хорошее качество занятости, обучения и образования.
Найден способ решить проблемы, мешающие занятости, образованию или профессиональной подготовке (в том числе уход за ребенком, инвалидность). Гражданин способен к работе, профессиональной подготовке и образованию.	Осведомленность и участие сообщества в вопросах, касающихся образования и занятости, хорошее отраслевое понимание, как их решать.

* Источник табл.: The Urban Institute and the Center for What Works, 2006. См. также: Межсекторное взаимодействие в социальной сфере: материалы VII Всерос. конф. 5 декабря 2014 г. / Центр гражданского анализа и независимых исследований «ГРАНИ» по заказу Минэкономразвития России. М., 2014. С. 16. URL: https://eval.ru/book_files/Оценка%20показателей%20деятельности%20СО%20НКО_138.pdf (дата обращения 20.07.2021).

осуществлять в режиме реального времени мониторинг социальной и финансовой эффективности проектов²⁴.

4. *Стандартизованные каталоги показателей*, например, разработанный в 2008 году в США онлайн-сервис IRIS (Impact Reporting and Investment Standards), стандартизованная матрица для отчета о результатах воздействия в различных отраслях экономики и социального сектора, от микрофинансирования до сельского хозяйства, которая включает более 500 ключевых показателей, приведенных в единую систему с показателями других наиболее распространенных сегодня видов оценки, таких как Global Reporting Initiative (GRI) и Цели устойчивого развития ООН (ЦУР). Пользователи могут выбрать из каталога те показатели, которые считают наиболее актуальными для своей деятельности.

Так, в секторе здравоохранения применяются следующие показатели: число профессиональных медицинских работников, имеющих дипломы и лицензии; общее число работников, оказывающих услуги в сфере здравоохранения и соцобеспечения; затраты пациентов на услуги здравоохранения; использование необходимого оборудования / помещений; виды заболеваний / типы медицинской помощи (плановая, неотложная и др.); количество пациентов, успешно завершивших курс лечения; число пациентов, прошедших

²⁴ Trelstad B. Simple measures for social enterprises, *InNovations: TechNology, Governance, Globalization*, 2008, vol. 3, no. 3, pp. 105–118. Available at: <https://direct.mit.edu/itgg/article/3/3/105/9528/Simple-Measures-for-Social-Enterprise> (accessed 20.07.2021).

профилактический осмотр; соотношение стоимости услуги, предлагаемой организацией, и рыночной цены сопоставимой услуги; наличие механизмов гарантии качества оказываемых услуг (аудит, опрос бенефициаров, журналы, электронные системы мониторинга, протоколы) и др.²⁵ Показатели IRIS обеспечивают общую основу для любой системы оценки и могут применяться в различных инструментах и методиках оценки (например, при подсчете социального возврата на инвестиции). При этом указанные общие показатели уточняются в соответствии с задачами конкретного проекта. Так, обобщенный показатель «число пациентов, прошедших профилактический осмотр» может быть конкретизирован как «число детей и подростков в сельской местности, прошедших профилактический осмотр».

В нашей стране также имеются примеры, пока еще немногочисленные, подобного опыта. Например, стандартизованный набор показателей социальных программ в сфере социального сиротства, используемых российскими СОНКО²⁶.

Также в качестве стандартизованных показателей часто используются ЦУР. Согласно данным опроса, проведенного Глобальной сетью импакт-инвестирования, их используют в процессе оценки 42% респондентов²⁷. Для ЦУР 4 «Качественное образование и равный доступ к образованию» предусмотрены следующие показатели: процент детей (от 3 до 5 лет), получивших качественное дошкольное образование хотя бы в течение года; индекс раннего детского развития; показатели завершения начального и среднего образования для мальчиков и девочек; показатели поступления в высшие учебные заведения для мужчин и женщин. Общие показатели ЦУР находятся в процессе дальнейшей детализации, а также дополняются показателями, характеризующими национальные задачи по достижению ЦУР.

Метод подсчета чистой выгоды (Net Benefits)

Этот метод приводит преимущества и трудности, связанные с работой волонтеров, к единому показателю, индексу чистой выгоды. Можно рассматривать его как аналог метода учета инвестиций в волонтерство (VIVA), но без приведения к финансовым эквивалентам. Индекс чистой выгоды показывает в численном выражении преимущества использования труда волонтеров в организации

²⁵ Iris + System | Standards: [website]. Available at: <https://iris.thegiin.org/metrics/?search=&category%5B%5D=cat-health&sortBy=alphabetical> (accessed 20.07.2021).

²⁶ Показатели для измерения социальных результатов в сфере детства: российский и международный опыт: [методическое издание]. М.: Фонд «Культура детства», 2015. 91 с. URL: https://socialvalue.ru/wp-content/uploads/2016/05/pokazateli_detstvo_2015.pdf (дата обращения: 20.07.2021).

²⁷ The State of impact measurement and management practice. 2017. Available at: https://thegiin.org/assets/2017_GIIN_IMM%20Survey_Web_Final.pdf (accessed 20.07.2021).

в сопоставлении с проблемами, которые связаны с привлечением волонтеров. Наибольшие преимущества получают НКО, целенаправленно работающие над преодолением трудностей, связанных с организацией волонтерского труда. Наиболее частые из них: рекрутинг и удержание волонтеров, нехватка финансовых ресурсов и времени сотрудников для обучения и менеджмента волонтеров. По данным опросов, почти половина американских НКО видят проблему в неудовлетворительном качестве работы волонтеров, их недостаточной ответственности (неявка на рабочее место)²⁸. Однако именно эти проблемы и свидетельствуют о плохо налаженном менеджменте волонтеров. Для того чтобы вывести единый показатель чистой выгоды, необходимо оценить каждое преимущество и каждую проблему по определенной системе баллов. Разница между значениями преимуществ и проблем составляет показатель чистой выгоды.

Как показано в табл. 10.6, данный перечень, полученный на основе опросов руководителей НКО, включает шесть преимуществ и восемь проблем, поэтому, для того чтобы уравнивать по весу те и другие, предлагается умножить их значения на определенные коэффициенты. Более высокие значения коэффициентов показывают, что НКО удастся эффективно использовать преимущества волонтеров и снизить негативные проблемы и риски, связанные с рекрутингом волонтеров и организацией их труда.

Приведенный выше список выгод и проблем дает возможность каждой организации не только разработать свой собственный инструментарий, но и сопоставить свои проблемы и достижения в области управления волонтерами с типичными показателями для других организаций.

Использование ранжирования для оценки результатов волонтерского труда

Удачным примером такого подхода является исследование работы волонтеров в медицинских учреждениях Канады²⁹. В опросе координаторам работы волонтеров (штатным сотрудникам НКО) предложили перечислить 26 наиболее значимых функций, выполняемых волонтерами в больницах. В результате был получен список из пяти наиболее важных и пяти минимально значимых функций. Затем среди пяти наиболее важных функций по шкале от 0 до 10 вклад волонтеров в повышение уровня обслуживания пациентов было предложено оценить трем группам респондентов: координаторам добровольцев, сотрудникам больницы и самим добровольцам. Близкая корреляция результатов по всем трем группам (9 — координаторами,

²⁸ Hager M. A., Brudney J. L. Net benefits: Weighing the challenges and benefits of volunteers, *Journal of Volunteer Administration*, 2005, vol. 23, no. 1, pp. 26–31.

²⁹ Handy F., Srinivasan N. Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2004, vol. 33, no. 1, pp. 28–54.

Таблица 10.6 Рабочий лист чистых выгод*

Параметры (преимущества и проблемы)	Оценка выраженности		
	Максимально	Средне	Отсутствует
Выгоды от работы волонтеров в НКО			
Экономия затрат			
Клиенты получают больше внимания			
Возрастает общественная поддержка			
Улучшается качество услуг			
Расширяется диапазон предоставляемых услуг, которые не могли бы быть оказаны без помощи волонтеров			
Используются профессиональные навыки волонтеров (IT-специалистов, юристов, бухгалтеров)			
<i>Индекс выгод</i>			
1. Суммировать количество ответов по всем столбцам, умножив каждый на соответствующий коэффициент	×2,666	×1,333	×0
2. Сложить полученные результаты			
<i>Проблемы, связанные с работой волонтеров в НКО</i>			
Рекрутинг необходимого числа волонтеров			
Рекрутинг волонтеров, обладающих необходимыми навыками / опытом			
Рекрутинг волонтеров, доступных в течение рабочего дня			
Равнодушное или негативное отношение оплачиваемых сотрудников к волонтерам			
Недостаток времени сотрудников для обучения и менеджмента волонтеров			
Недостаток финансовых ресурсов для привлечения и использования волонтеров			
Нормативно-правовые ограничения по использованию волонтеров			
Невыход на работу, неудовлетворительное качество работы			
<i>Индекс проблем</i>			
1. Суммировать количество ответов по всем столбцам, умножив каждый на соответствующий коэффициент	×2	×1	×0
2. Сложить полученные результаты			
<i>Индекс чистой выгоды:</i>			
Индекс выгод — Индекс проблем			

* Источник табл.: Hager M. A., Brudney J. L. 2005.

8,43 — сотрудниками больницы, 8,7 — волонтерами) позволила достичь большей обоснованности при оценке результатов деятельности волонтеров.

Использование минимума необходимых данных (Lean Data)

Этот метод был предложен в 2015 году международным некоммерческим фондом Acumen, поддерживающим социальное предпринимательство для решения проблем бедности в мире. Этот подход отвечает на запрос практиков (в данном случае социальных предпринимателей, предоставляющих доступные товары и услуги бедным слоям населения), заинтересованных в оценке социальной эффективности своей деятельности и не обладающих средствами и временем для полноценного использования традиционных методов оценки. Несмотря на то что метод был применен и апробирован в сфере предпринимательства, он направлен на решение проблемы, которая является общей для некоммерческих организаций: сбора именно тех данных, которые подтверждают достижение социального результата.

Применение Lean Data в корне перестраивает подход к использованию данных, которые служат не для написания отчета, предназначенного для доноров или инвесторов после завершения проекта, а для быстрого и малозатратного получения информации о потребностях клиентов. Эта информация оперативно анализируется, и на ее основе вносятся изменения в рабочие процессы. Низкая затратность и доступность метода связана с использованием широко распространенных цифровых инструментов, в частности SMS и блиц-опросов по мобильной связи и др., а также с минимальным количеством и внешней простотой вопросов, которых не должно быть больше пяти — семи. Это коренным образом отличает Lean Data от других методов оценки.

На первом этапе формулируется и уточняется главный вопрос, на который организация хочет получить ответ для того, чтобы повысить свою эффективность. Например, благотворительная организация в Индии, занятая трудоустройством сельских мигрантов в городах, так сформулировала главный вопрос: «Какие факторы определяют различия между участниками тренингов, которые успешно трудоустраиваются и сохраняют работу, и теми, кому это не удается?» На следующем этапе выбирается наиболее экономичный инструмент или технология для получения информации от клиентов: SMS, телефонные звонки, фокус-группа. Составляется план сбора данных, в ходе которого сотрудники проходят инструктаж, производится сегментация типов клиентов, способных предоставить существенную информацию. Наконец, получив информацию, руководство организации анализирует ее и по результатам вносит изменения в бизнес-процессы. В приведенном примере в качестве инструмента был выбран краткий телефонный опрос, на который операторы собственного колл-центра организации тратили по одному часу рабочего времени ежедневно. В течение четырех месяцев было сделано 650

Таблица 10.7 Группы вопросов для получения Lean Data

Что вы хотите проверить?	Какие вопросы задаются?
Каким должно быть ваше социальное «ценовое предложение»: в чем преимущество вашего продукта / услуги перед другими?	Почему клиенты приобретают ваш товар / услугу? Чем особенно привлекает продукт вашу целевую группу?
Удовлетворенность клиентов	Насколько удовлетворена ваша целевая группа продуктом? Что клиенты хотели бы улучшить?
Оценка результатов	Вызывает ли ваш продукт / услуга позитивные изменения в жизни клиентов? Какова степень этих изменений? Какие конкретно социальные результаты наиболее важны для клиентов?

звонков без привлечения дополнительных специалистов. Результаты блиц-опроса подтвердили гипотезу о том, что более высокие шансы трудоустройства имеют участники программы, имеющие социальные связи в городах. В то же время не подтвердилась гипотеза о том, что мигранты из сравнительно обеспеченных семей более успешны в трудоустройстве, чем выходцы из бедных семей. Полученные данные позволили пересмотреть практику привлечения целевой аудитории, поскольку главным принципом этого метода является выявление нуждающихся слоев населения для обеспечения их доступными товарами и услугами³⁰.

Разработка главного вопроса происходит в ходе мозгового штурма, в центр которого ставятся следующие вопросы:

- Как мы понимаем достигнутый социальный результат применительно к своей целевой аудитории?
- Какой минимум информации нам нужен, чтобы понять, достигнут ли результат?
- Как мы будем использовать эту информацию?

Без понимания целей конкретной оценки сформулировать правильные вопросы, адресованные благополучателям, вряд ли возможно.

В зависимости от целей, которые ставятся перед той или иной процедурой оценки, были разработаны тематические группы, содержащие не более двух — пяти вопросов, протестированных с помощью SMS в ходе международных программ помощи в ряде африканских стран³¹. Примеры некоторых групп представлены в табл. 10.7³².

³⁰ Adams T., Gawande R., Overdyke S. *InNovations in impact measurement: Lessons using mobile technology from Acumen's Lean Data Initiative and Root Capital's Client-Centric Mobile Measurement*. 2015. 41 p. Available at: <https://acumen.org/wp-content/uploads/2015/11/Innovations-in-Impact-Measurement-Report.pdf> (accessed 20.07.2021).

³¹ *The Lean Data field guide: Tips for collecting customer data to build more impactful businesses*. November 2015. 24 p. Available at: <https://acumen.org/wp-content/uploads/2015/11/Lean-Data-Field-Guide.pdf> (accessed 20.07.2021).

³² Ibid.

Признавая сугубо практическую направленность метода Lean Data и его кардинальные отличия от традиционных методов, необходимо отметить, что на практике хорошо продуманная процедура такой оценки позволяет получить значимую информацию для оценки эффективности. Необходимо подчеркнуть, что ситуация пандемии коронавируса, как показывает зарубежный опыт, сделала позицию доноров в отношении оценки намного более гибкой. На повестке дня упрощенные процедуры, замена личных интервью, встреч со стейкхолдерами, визитов на мероприятия цифровой коммуникацией, пересылкой фотографий, SMS, упрощенные варианты онлайн-анкет и опросников, широкое использование передовых цифровых технологий и инструментов³³. В этом контексте наглядно проявляются новые возможности использования потенциала Lean Data.

Многообразие современных методов оценки и перспективы их применения

В силу смешанной природы ценности, создаваемой волонтерским трудом, в мировой практике нет единого, унифицированного стандарта ее оценки. Современные методы оценки на мезоуровне направлены на комплексный анализ экономических и социальных результатов, которые в совокупности представляют общую, комбинированную ценность, созданную трудом волонтеров.

Как показано выше, многообразие методов оценки, используемых в мировой практике, в основе своей сводится к развитию и усовершенствованию двух базовых подходов:

- классического подхода соотношения затрат и выгод с приведением всех результатов (в том числе социальных) к денежным эквивалентам;
- подхода, не использующего приведение к денежным эквивалентам и в значительной мере привлекающего логическую модель проекта.

В табл. 10.8 показана связь рассматривавшихся методов оценки с двумя базовыми подходами и разработанными в рамках каждого метода инструментами оценки.

Современные методы оценки в различной степени тяготеют либо к одному, либо к другому подходу, однако магистральное направление развития методов оценки находится на пути сочетания преимуществ обоих подходов.

На сегодняшний день в мировой и российской практике нет научно обоснованных рекомендаций по использованию того или иного метода в качестве унифицированной, стандартной и наиболее удобной процедуры оценки эффективности волонтерского труда. В этой сфере не существует правильных

³³ Continuation of monitoring and evaluation interventions during COVID 19. IOM. Version 8. April 2020. Available at: <https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/evaluation/me-continuity-in-covid-08-april-20-version1.pdf> (accessed 20.07.2021).

Таблица 10.8 Связь методов с двумя базовыми подходами к оценке

Метод оценки	На какой базовый подход ориентируется в большей мере	Инструмент оценки в данном методе
Социальный возврат на инвестиции (SROI)	Соотношение затрат и выгод	Коэффициент социального возврата на инвестиции: отношение текущей стоимости суммарного социального воздействия к сумме инвестиций
Расширенная оценка добавленной стоимости (Expanded Value Added Statement, EVAS)	Соотношение затрат и выгод	Коэффициент комбинированной добавленной стоимости (сумма добавленной стоимости финансовых и социальных результатов)
Аудит инвестиций в волонтерство и создаваемой ценности (Volunteer Investment and Value Audit, VIVA)	Соотношение затрат и выгод	Коэффициент эффективности VIVA: соотношение стоимости результата волонтерской деятельности (созданной ценности) к стоимости вложенных ресурсов
Метод подсчета чистой выгоды	Соотношение затрат и выгод	Индекс чистой выгоды
Оценка достижения результатов	Логическая модель проекта	Показатели достижения результатов: стандартизованные (базы данных) и кастомизированные
Использование минимума необходимых данных (Lean Data)	Логическая модель проекта	Базовые вопросы

или неправильных методов оценки. Выбор конкретной методики зависит от ряда условий:

- задач оценки;
- целевой аудиторией, для которой предназначена оценка;
- вида деятельности, выполняемой волонтерами;
- ресурсов, которые может выделить организация для проведения оценки;
- наличия необходимых данных.

Следует понимать, что оценка неизбежно несет отпечаток субъективности: формулировки вопросов, выбор денежных эквивалентов для социальных результатов отражают субъективные мнения и опыт специалистов, производящих оценку и представителей целевой группы.

Оценка — это творческий процесс, в котором невозможно полагаться на единый, утвердившийся шаблон. Наиболее продуктивно сочетание различных методов и их адаптация к специфике конкретного проекта. При этом возможно сочетание не только различных методов, но и их отдельных элементов. Обязательным является наличие плана оценки: понимание целей, адресатов, источников необходимых данных.

Важно последовательно использовать общие принципы оценки, апробированные в международной практике:

- максимальный учет затрат и выгод;

- охват всей полноты результатов волонтерской деятельности для различных категорий участников проекта (например, первичных, вторичных, третичных результатов, как в методе EVAS);
- консервативный подход к оценке результатов, то есть, по возможности, учет результатов только собственного проекта и последовательное исключение изменений, которые могли бы произойти под влиянием иных факторов;
- практическое использование результатов оценки: улучшение организации работы с волонтерами, извлечение уроков, — чтобы обеспечить повторное введение результатов на новом уровне в систему деятельности НКО.

Среди рассматриваемых в настоящей главе методов не все нацелены строго на оценку волонтерской деятельности. Многие включают оценку административных затрат организации наряду с оценкой экономических и социальных результатов труда волонтеров. Это обусловлено тем, что эффективность волонтерской деятельности напрямую зависит от того, как работают организационные процессы рекрутинга волонтеров, от развития их мотивации, обучения и управления волонтерами. Поэтому процесс организации волонтерского труда является объектом оценки так же, как и результаты волонтерской деятельности.

Оптимальный процесс оценки складывается из сочетания методов, направленных на оценку экономических и социальных результатов деятельности волонтеров, как с приведением всех результатов к денежным эквивалентам (различные виды анализа затрат и выгод, расчет социального возврата на инвестиции и др.), так и без приведения к денежным эквивалентам (анализ логической модели, сопоставление результатов с целевыми показателями и др.).

Контрольные вопросы

1. Что такое «смешанная ценность» и как это понятие связано с проблемами оценки волонтерской деятельности?
2. Перечислите элементы логической модели проекта. Какие из этих элементов легче поддаются оценке и оцениваются наиболее часто? Почему?
3. Какие методы оценки используют приведение всех результатов волонтерского труда к финансовым эквивалентам?
4. На какие вопросы нужно ответить, приступая к оценке достижения результата?
5. Перечислите основные этапы и принципы метода оценки социального возврата на инвестиции.

6. Что такое «мертвый груз» и почему определение «мертвого груза» имеет значение при оценке проекта?
7. Что в соотношении затрат и выгод относят к затратам при оценке волонтерского труда?
8. С каким элементом логической модели проекта наиболее тесно соотносятся его результаты?
9. Какие из рассматривавшихся в данном разделе методов (или их элементов) вы бы использовали при оценке работы волонтеров в своей организации? Обоснуйте свой ответ.

Практические задания

1. Предложите примеры показателей для оценки результатов работы волонтеров в следующих программах (табл. П10.1 в приложении к данной главе). Подумайте, что может служить источником данных о достижении этих показателей.
 - 1.1. Сформулируйте вопросы к участникам программ, чтобы понять, достигнуты ли показатели.
 - 1.2. Какой «мертвый груз» желательно исключить в каждом случае? Какие данные нужны, чтобы установить величину «мертвого груза»?
2. Перед вами логическая модель проекта «Обучающая программа для родителей по предотвращению ухода трудных подростков из школы» (табл. П10.2 в приложении к данной главе). Содержание отдельных элементов модели отсутствует. Закончите описание логической модели. Какими могут быть результаты для разных категорий стейкхолдеров?
3. Разработайте логическую модель волонтерского проекта, который осуществляла или могла бы осуществить ваша организация. Какие данные вам необходимы для оценки социальных результатов и воздействия проекта?

Рекомендованная литература

1. Автономов, А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н. Л. Хананашвили; под общ. ред. А. С. Автономова. — М.: Юрист, 2015. — 240 с.
2. Как осуществлять оценку добровольческой деятельности / А. В. Кострикин, В. А. Лукьянов, С. Р. Михайлова и др.; под общ. ред. В. А. Лукьянова, С. Р. Михайловой. — СПб.: МультиПроджектСистемСервис, 2012. — 44 с. — (Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник

- методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч.).— URL: <http://www.ngo-books.narod.ru/download/tb1215.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).
3. Певная, М. В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы / М. В. Певная // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. — 2015. — № 1 (135). — С. 145–151.
 4. Руководство по оценке социального возврата на инвестиции (SROI). — Январь 2012. — URL: http://socialvalueint.org/wp-content/uploads/2016/12/rukovodstvo_po_ocenke_socialnogo_vozvrata_na_investicii.pdf (дата обращения: 20.07.2021).
 5. Социальное волонтерство под ключ: Меняем мир вместе / Л. Алексеевская, Ю. Белановский, С. Блинова [и др.]; рук. проекта Ж. Фролова. — М.: Омега-Л, 2018. — 420 с. — URL: <https://volonter.ru/wp-content/uploads/2017/06/Sotsialnoe-volonterstvo-pod-klyuch.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).

Дополнительно

6. Полный отчет по итогам финальной оценки проекта ПИОН-Регион [Электронный документ].— URL: ep.org.ru/wp-content/uploads/2018/12/Полный-отчет-по-итогам-финальной-оценки-проекта-ПИОН-Регион_сайт.pdf (дата обращения: 20.07.2021).
7. Brudney J. L., Nezhdina T. G. Evaluating the volunteer program: contexts and models, *The Volunteer Management Handbook*. — Available at: <https://www.hse.ru/data/2013/02/10/1307742498/Evaluating%20the%20Volunteer%20Program.pdf> (accessed 20.07.2021).
8. Goulbourne M., Embuldeniya D. *Assigning economic value to volunteer activity: Eight tools for efficient program management*. — Canadian Centre for Philanthropy, 2002. — Available at: <http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/31%20Assigning%20economic%20value%20to%20volunteer%20activity.pdf> (accessed 20.07.2021).

Приложение

Таблица П10.1. Оценка результатов работы волонтеров по предложенным программам

Программа	Результат 1	Показатель результата 1	Результат 2	Показатель результата 2
Помощь молодежи в трудоустройстве	Участники приобрели навыки написания резюме		Участники повысили самооценку	
Привлечение пожилых людей к активному образу жизни	Пожилые люди расширили сеть социальных контактов		Пожилые люди улучшили свое физическое и эмоциональное состояние	
Привлечение школьников к здоровому образу жизни	Школьники чувствуют уверенность в том, что могут твердо отказаться от предложения сверстников участвовать в курении или употреблении спиртных напитков		Школьники понимают, что вредные привычки угрожают здоровью, будущей профессиональной и личной жизни	
Программа поддержки для родителей трудных подростков	Родители лучше налаживают взаимопонимание с детьми		Родители уделяют время развитию и воспитанию детей	
Развитие волонтерства в сельском регионе	Молодежь принимает активное участие в благоустройстве своего населенного пункта		Молодежь приобретает навыки, необходимые для реализации собственных волонтерских проектов	

Таблица П10.2. Логическая модель проекта «Обучающая программа для родителей по предотвращению ухода трудных подростков из школы»

Элемент логической модели	В чем выражается
Ресурсы	Время преподавателей, которые ведут занятия и консультации с родителями; демонстрационное оборудование и помещение школы
Деятельность	Школа организует обучение и консультации для родителей
Непосредственный количественный результат	
Социальный результат (позитивные изменения для целевой аудитории)	
Социальное воздействие (отложенный результат)	



Раздел III

Многообразие направлений и форм волонтерской деятельности

11

Развитие волонтерства в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций

Т. В. Честина

В данной главе представлены такие направления волонтерской деятельности, как волонтерство в сфере охраны природы, а также в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (далее — ЧС). Рассматриваются факторы, которые обуславливают рост актуальности и популярности данных направлений волонтерства в современной России. Предложены обзор различных тематических направлений и форматов реализации, а также классификация по разным признакам волонтерства в сфере охраны природы и ЧС. Приводятся российские примеры успешных практик в этих сферах. Функции волонтерства в рассматриваемых сферах раскрываются на конкретных примерах. В сжатой форме описана правовая среда, в которой существуют данные направления волонтерской деятельности и которая так или иначе влияет на условия их развития.

Охрана природы и ЧС как сферы реализации волонтерской деятельности

В российском обществе продолжает расти актуальность «зеленой» повестки — ей уделяется все больше внимания в СМИ, на федеральном и региональном уровне. Сегодня настолько выражены масштаб и острота экологических проблем в России по разным аспектам (проблема отходов, загрязнение атмосферного воздуха и водных ресурсов, потеря лесов и биоразнообразия, изменение климата и другие), что требуется активное включение и участие граждан в их решении. Так, по данным исследования аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, в 2020 году в России был поставлен рекорд по загрязнению воздуха за 16 лет¹. Это приобретает особую актуальность на фоне того, что у россиян пока еще низка экологическая

¹ См.: Кузнецова Е. В России поставлен рекорд по загрязнению воздуха за 16 лет // РБК: [сайт]. URL: <https://www.rbc.ru/society/17/11/2020/5fb26d119a7947780c13f546> (дата обращения: 02.07.2021).

культура и за последние десять лет выросло число экологических правонарушений².

Действительно, люди самых разных возрастов проявляют растущую озабоченность экологическими проблемами. Опрос ВЦИОМ в июне 2020 года показал, что около трети россиян оценивают экологическую обстановку негативно. Опрошенные сообщали, что экологическая обстановка по месту их проживания скорее неблагоприятная или очень плохая, близкая к катастрофической³. Согласно опросу Фонда «Общественное мнение» в 2019 году, за пять лет практически в три раза выросла обеспокоенность жителей России сохранением благоприятной окружающей среды⁴. Уполномоченный по правам человека в РФ Татьяна Москалькова сообщала о том, что за период 2017–2019 годов почти в три раза выросло количество недовольных экологической ситуацией в стране. По ее словам, в 2020 году к уполномоченным по правам человека федерального и регионального уровней поступило более трех тысяч обращений, из них около 15% — это коллективные обращения, «за которыми стоят судьбы тысяч людей»⁵. При этом часть людей уже активно участвует в решении экологических проблем (например, как добровольцы, либо как самостоятельные волонтеры, либо как волонтеры различных экологических организаций, проектов, программ) или выражает готовность к этому.

Так, по данным Доклада о развитии добровольчества, подготовленного Минэкономразвития России и вышедшего в августе 2020 года, на фоне роста числа волонтеров и готовности к волонтерской деятельности россияне называют социальное и экологическое направления в качестве наиболее привлекательных в волонтерской работе⁶.

В то же время у экологического волонтерства большой потенциал для развития. Так, согласно опросу ВЦИОМ в 2020 году, природоохранная деятельность россиян пока обусловлена в основном бытовым экологическим сознанием. Организованный экоактивизм, включая волонтерство, пожертвования, петиции и т.п., пока не распространен: о деятельности

² См.: *Малина Г.* Кто и как борется с экологическими преступлениями в России // Recyclemag: [сайт]. URL: <https://recyclemag.ru/article/boretsya-ekologicheskimi-prestupleniyami-rossii> (дата обращения: 02.07.2021).

³ См.: Экологическая ситуация и вывоз мусора: мониторинг // ВЦИОМ: [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ekologicheskaya-situacziya-i-vyvoz-musora-monitoring> (дата обращения: 02.07.2021).

⁴ См.: *Москалькова Т.* Самолет, чайки, мусор. Почему экологическое право становится одним из самых главных // Российская газета: [сайт]. URL: <https://rg.ru/2019/09/04/pochemu-ekologicheskoe-pravo-stanovitsia-odnim-iz-samyh-glavnyh.html> (дата обращения: 02.07.2021).

⁵ Москалькова сообщила о росте коллективных обращений по экологическим правам // РИА Новости: [сайт]. URL: <https://ria.ru/20190912/1558593419.html> (дата обращения: 02.07.2021).

⁶ См.: Число волонтеров в России увеличилось более чем в пять раз за 8 лет // Минэкономразвития: [сайт]. URL: https://economy.gov.ru/material/news/chislo_volonterov_v_rossii_uvelichilos_boleem_pyat_raz_za_8_let.html (дата обращения: 02.07.2021).

экозащитных организаций и экоактивистов хорошо информированы только 7% опрошенных⁷.

Волонтерство в сфере ЧС также приобретает все более важный характер в нашей стране. В последние годы растет число природных катастроф и опасностей в России. По словам заместителя главы МЧС России Алексея Серко, это происходит в первую очередь из-за глобальных изменений климата. По словам Серко, промышленные коммуникации и экономические объекты, появившиеся 20–30 лет назад, строились по нормам, адаптированным под прежние климатические условия. По его данным, самые распространенные природные чрезвычайные ситуации — паводки, заторы, половодья и другие гидрологические явления⁸. Осенью 2020 года ООН заявила, что изменение климата во многом является причиной почти удвоения количества стихийных бедствий за последние 20 лет. По оценкам ООН, к 2030 году это число может увеличиться почти на 50%. При этом исследование предупреждает, что каждый третий человек на Земле недостаточно охвачен системами предупреждения⁹. Россия может пострадать от изменения климата сильнее, чем другие страны: на территории нашей страны среднегодовая температура растет в два с половиной раза быстрее, чем в среднем по миру.

Разбалансированность климатической системы проявляется в росте числа и силы всех опасных гидрометеорологических явлений: наводнений и засух, волн жары и резких заморозков, шквальных ветров, сильных снегопадов и т. п., которые приводят к чрезвычайным ситуациям. Один из ярких примеров — крупное наводнение в Иркутской области в начале июня 2019 года, когда в затопления попали более ста населенных пунктов.

По данным Росгидромета, изменения климата в XX веке привели к усилению пожароопасности в значительной части лесов России, особенно по южной границе леса. В течение XXI века ожидается нарастание этой тенденции, ее распространение на значительно большие территории, в том числе северные¹⁰. Среди примеров катастрофических пожаров в России — пожары летом 2010 года, лесные пожары в Сибири летом 2019 года. На сайте

⁷ См.: Экологическая повестка: за десять месяцев до выборов в Госдуму // ВЦИОМ: [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ehkologicheskaja-povestka-za-desjat-mesjacev-do-vyborov-v-gosdumu> (дата обращения: 02.07.2021).

⁸ См.: В МЧС назвали причину роста природных катастроф в России // Lenta.ru: [сайт]. URL: https://lenta.ru/news/2020/12/04/prir_catas/ (дата обращения: 02.07.2021).

⁹ См.: Никифорова А. ООН: число природных катастроф выросло в два раза за 20 лет, и это не предел // Национальная Ассоциация нефтегазового сервиса: [сайт]. URL: <https://nangs.org/news/ecology/oon-chislo-prirodnih-katastrof-vyroslo-v-dva-raza-za-20-let-i-eto-ne-predel> (дата обращения: 02.07.2021).

¹⁰ См.: Второй оценочный доклад Росгидромета об изменениях климата и их последствиях на территории Российской Федерации. Общее резюме. М., 2014. 61 с. // URL: <http://voeikovmgo.ru/download/2014/od/od2.pdf> (дата обращения: 02.07.2021).

движения добровольных лесных пожарных¹¹ отмечается, что масштабы пожаров с каждым годом растут, все чаще страдают ценные природные территории, а огонь переходит на населенные пункты (на фоне того, что существует недофинансирование государственных лесопожарных структур, нехватка профессиональных кадров среди организаций, защищающих леса).

Определение и характеристики направлений волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС, темы и форматы реализации

В методических рекомендациях ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России» экологическое волонтерство определяется как волонтерская деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т. д.)¹².

Автор предлагает несколько расширить и обобщить вышеприведенное определение следующим образом: экологическое волонтерство — это добровольческая деятельность, направленная на сохранение и восстановление экосистем, животного и растительного мира, природных объектов, а также сохранение благоприятной окружающей среды и снижение негативного воздействия на нее.

Экологические проблемы охватывают множество разных аспектов: проблема отходов, загрязнение атмосферного воздуха, водных ресурсов, почв, потери лесов, уничтожение животного и растительного мира. Поэтому экологическое волонтерство также отличается многообразием сфер реализации, направлений и форматов, приведем ниже примеры наиболее распространенных из них.

Так, среди направлений деятельности экологических волонтеров могут быть следующие:

- ответственное обращение с отходами (продвижение раздельного сбора отходов, образа жизни в стиле «ноль отходов» и т. д.);
- инициативы по ответственному потреблению и снижению экоследа;

¹¹ Добровольные лесные пожарные: [сайт]. URL: <https://dlpinfo.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

¹² «Методические рекомендации для территориальных органов МЧС России по оказанию помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по организации работы с добровольческими (волонтерскими) организациями и гражданами по вопросам их привлечения к проведению мероприятий предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и обеспечения безопасности жизнедеятельности населения» (утв. ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)) // КонсультантПлюс: [справочная правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_364345/ (дата обращения: 02.07.2021).

- лесовосстановление, озеленение;
- волонтерство на заповедных территориях;
- патронаж родников, истоков малых рек;
- экологопросветительская деятельность на разные темы;
- развитие велодвижения и других способов снижения транспортного следа;
- общественный мониторинг и контроль за сохранением экосистем и за загрязнением окружающей среды;
- борьба с нарушениями природоохранного законодательства и защита экологических прав граждан;
- тушение лесных пожаров;
- другие виды деятельности по сохранению экосистем и сохранению благоприятной окружающей среды.

Зоозащитная деятельность, или деятельность по защите прав животных (и диких, и домашних), рассматривается автором как отдельное по своему содержанию, обширное и многогранное направление волонтерской деятельности. (Мы оставляем его за рамками данной главы.)

В экологическом волонтерстве можно условно выделить два основных вектора:

- деятельность по сохранению дикой природы, экосистем (например, волонтерство на особо охраняемых природных территориях (ООПТ), лесовосстановление на загородных территориях, борьба с браконьерством, другие виды деятельности по охране природы);
- деятельность, направленная на снижение негативного антропогенного воздействия и сохранение благоприятной окружающей среды (например, волонтерство в сфере ответственного обращения с отходами, мониторинг качества атмосферного воздуха, водных объектов и т. д.).

Волонтерские инициативы могут реализовываться как на урбанизированных территориях (на территории городов и других населенных пунктов) или на природных территориях вне населенных пунктов (в лесах, на территории ООПТ и т. д.).

Экологическое волонтерство может выражаться в физических действиях (посадка деревьев, строительство экологических троп, благоустройство родников, очистка берегов рек, рейды общественных инспекторов) или носить нефизический характер (например, просветительские инициативы, в том числе в формате онлайн, цифровое волонтерство, IT-проекты).

Также все более распространенной становится практика самоорганизации граждан в инициативные группы для добровольной деятельности по защите ценных для них природных объектов и своих экологических прав: например, для сохранения от вырубки парков, городских лесов, защиты водных объектов от засыпки или захвата берегов, борьбы с действующими или планируемыми опасными промышленными объектами, с несанкционированными свалками

и эксплуатацией полигонов с нарушениями и в других подобных случаях. Такую деятельность часто называют экологическим активизмом, низовыми инициативами (в международной практике — *grassroots*, прямой перевод термина — «корни травы»). В то же время автор относит эту деятельность к экологическому волонтерству, так как граждане участвуют в такой активности в свое свободное время, на добровольной основе. Это может быть как индивидуальная волонтерская деятельность, так и в объединении с другими людьми, которых также волнует тот или иной случай нарушения их экологических прав.

Частью деятельности по защите экологических прав является общественный мониторинг и контроль, осуществляемый на волонтерской основе. Граждане могут делать это и будучи общественными инспекторами по охране окружающей среды, и не становясь ими. В связи с тем, что по сравнению с работой общественных инспекторов в советское время значительно сократились как их полномочия, так и стимулы, то сейчас граждане в большинстве своем осуществляют общественный мониторинг и контроль, не становясь общественными инспекторами. Такие полномочия дает им статья 68 Федерального закона № 7 «Об охране окружающей среды» (более подробно см. в разделе «Правовая среда для развития направлений волонтерской деятельности»).

С развитием интернет-технологий активно развивается и онлайн-волонтерство (которое также называют цифровым, виртуальным или киберволонтерством). Оно может принимать разные формы: это может быть создание и распространение просветительского контента на экологическую тему в интернете, сбор подписей под экологическими петициями, участие в природоохранном мониторинге с помощью космоснимков, нанесение точек на онлайн-карты свалок и других экологических проблем и другие формы волонтерства с помощью онлайн-технологий.

Очень часто к эковолонтерству приписывают деятельность в сфере благоустройства: такую, как уборки территорий населенных пунктов (наиболее распространенный пример), их озеленение, в частности посадки клумб. Это отражает опрос ВЦИОМ 2020 года¹³, где опрошенные среди наиболее популярных практик по улучшению экологической ситуации, в которых они принимают участие, приводят стремление не мусорить на улицах, субботники, посадки цветов. На наш взгляд, правильнее относить эту деятельность к волонтерству в сфере благоустройства, а не к экологическому волонтерству. Можно также сказать, что это проявление самоорганизации по месту жительства, существующей в различных формах, в том числе в форме территориального общественного самоуправления. Более продуктивной волонтерской деятельностью с точки

¹³ Экологическая повестка: за десять месяцев до выборов в Госдуму // ВЦИОМ: [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ehkologicheskaja-povestka-za-desjat-mesjacev-do-vyborov-v-gosdumu> (дата обращения: 02.07.2021).

зрения системного решения мусорной проблемы может быть практика принуждения ответственных лиц к восстановлению естественного состояния окружающей среды, а также требование от органов власти всех уровней соблюдения основных направлений госполитики в области обращения с отходами, которые определяют приоритет повторного использования, предотвращения и сокращения образования отходов, их вторичной переработки над захоронением и сжиганием (иными словами, «чисто не там, где убирают, а там, где не мусорят»). Такие мероприятия следует отнести к деятельности по общественному контролю за состоянием окружающей среды.

В качестве исключения можно рассматривать уборки на особо охраняемых природных территориях и в лесной зоне, в идеале — с отдельным сбором отходов (когда отходы сразу разделяются на пластик, стекло и другие материалы, которые возможно выделить в ходе уборки и затем направить на вторичную переработку). Это позволяет снизить вред для окружающей среды. Также очистка природных объектов должна сопровождаться системной просветительской работой, нацеленной как на прекращение замусоривания территорий самими гражданами, так и продвижение отдельного сбора отходов для их последующей переработки.

Обратимся к волонтерству в сфере ЧС. ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России» в своих методических рекомендациях предлагает такое определение волонтерства в этой сфере: это добровольческая (волонтерская) деятельность в области защиты населения и территорий от ЧС, содействия службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, помощь в организации обеспечения безопасности на массовых событиях, поиске пропавших людей, популяризации культуры безопасности среди населения, содействие интернет-безопасности и т. д.

Также в вышеупомянутых методических рекомендациях среди направлений волонтерства в сфере предупреждения и ликвидации последствий ЧС приводятся следующие:

- популяризация и реализация с участием добровольцев профилактических мероприятий, направленных на предупреждение чрезвычайных ситуаций и пожаров, основных способов защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;
- участие добровольцев в ликвидации пожаров и последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера;
- развитие наставничества, предполагающего участие профессиональных спасателей и работников профессиональной пожарной охраны в обучении спасателей-добровольцев и добровольных пожарных;

- организация гуманитарных акций и мероприятий для помощи пострадавшим вследствие ЧС;
- подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных, пандемии или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;
- содействие в поиске пропавших людей и ряд других направлений.

По данным МЧС России, только в течение 2019 года общественные объединения приняли участие более 30 тысяч раз в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий, в том числе потушено более 28 тысяч пожаров (как самостоятельно, так и в составе дополнительных сил и средств); 4438 раз принято участие в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций; проведено более двух тысяч мероприятий по оказанию адресной помощи и поддержке населению, пострадавшему в результате чрезвычайных ситуаций и пожаров (более 121 тысячи человек); принято участие в тушении 244 лесных пожаров.

В России широко развиты различные инициативные группы и объединения добровольных спасателей, движение добровольных лесных пожарных, поисково-спасательные отряды, которые занимаются поиском пропавших людей и другими направлениями деятельности в сфере ЧС.

Волонтерские инициативы (как природоохранные, так и в сфере ЧС) могут быть как разовыми — событийными или стихийными (как реакция на какое-то происшествие), так и регулярными, переходящими в постоянно действующие.

По географическому признаку волонтерские инициативы в данных направлениях могут быть:

- местными: сосредоточены на конкретной локальной территории;
- региональными: распространяются на территорию одного региона;
- межрегиональными: охватывают территорию нескольких регионов;
- общероссийскими: волонтерские группы объединены общей деятельностью на территории большей части страны.

Как и в других сферах волонтерской деятельности, в волонтерстве в сфере охраны природы и ЧС есть место *pro bono* волонтерству — оказанию профессиональной помощи на безвозмездной основе инициативным группам, общественным движениям, некоммерческим организациям.

Регулярная и системная волонтерская деятельность может реализовываться в форме инициативных групп и незарегистрированных общественных объединений или развиваться в форме НКО (когда вся деятельность является волонтерской), а также на их базе (например, когда кроме штата сотрудников у НКО есть волонтеры).

Конкретные примеры добровольческой деятельности в сфере ЧС и в сфере экологии мы приведем в параграфе «Примеры российских успешных практик, роли и функции волонтеров» (с. 286).

Правовая среда для развития волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС

Кратко рассмотрим правовую среду, в которой развивается экологическое волонтерство и которая так или иначе влияет на условия для его развития.

В Конституции РФ есть ряд статей, связанных с гражданскими правами и обязанностями в экологической сфере:

«Статья 42. Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением».

«Статья 58. Каждый обязан сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам».

В «Основах государственной политики в области экологического развития России на период до 2030 года» закреплены следующие принципы реализации этих основ:

- участие граждан в принятии решений, касающихся их прав на благоприятную окружающую среду (ст. 8, п. «м»);
- участие граждан, общественных и иных некоммерческих объединений в решении задач в области охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности, учет их мнения при принятии решений о планировании и осуществлении экономической и иной деятельности, которая может оказать негативное воздействие на окружающую среду (ст. 8, п. «п»).

Среди основных задач, решение которых обеспечивает достижение стратегической цели государственной политики в области экологического развития — обеспечение эффективного участия граждан, общественных объединений, некоммерческих организаций и бизнес-сообщества в решении вопросов, связанных с охраной окружающей среды и обеспечением экологической безопасности (п. 9м).

Ряд статей федерального закона «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 № 7-ФЗ закрепляет права и обязанности граждан, общественных объединений и некоммерческих организаций в сфере охраны окружающей среды, а также правовые возможности для общественного экологического контроля.

Права и обязанности граждан в области охраны окружающей среды изложены в статье 11 Федерального закона «Об охране окружающей среды». Процитируем отдельные права, которые закон гарантирует гражданам и которые открывают возможности для волонтерской деятельности по сохранению природы:

«направлять обращения в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, иные организации и должностным лицам о получении своевременной, полной

и достоверной информации о состоянии окружающей среды в местах своего проживания, мерах по ее охране;

принимать участие в собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании, сборе подписей под петициями, референдумах по вопросам охраны окружающей среды;

выдвигать предложения о проведении общественной экологической экспертизы и участвовать в ее проведении в установленном порядке;

оказывать содействие органам государственной власти Российской Федерации, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления в решении вопросов охраны окружающей среды...»

В качестве обязанностей граждан называется следующее:

«сохранять природу и окружающую среду;

бережно относиться к природе и природным богатствам».

В статье 12 Федерального закона «Об охране окружающей среды» закреплены права и обязанности общественных объединений и некоммерческих организаций в области охраны окружающей среды.

В статье 68 этого закона описаны возможности для общественного экологического контроля, который осуществляется гражданами на волонтерской основе. Среди целей общественного экологического контроля названа реализация права каждого на благоприятную окружающую среду и предотвращение нарушения законодательства в области охраны окружающей среды. В статье закрепляется право граждан осуществлять общественный экологический контроль и обязанность органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления рассматривать результаты общественного контроля.

В этой же статье описываются возможности стать общественным инспектором по охране окружающей среды для тех, у кого есть желание оказывать органам государственного надзора содействие в природоохранной деятельности на добровольной и безвозмездной основе. И далее в статье описываются права общественных инспекторов.

Для эффективной волонтерской работы в сфере охраны окружающей среды гражданам может быть необходима актуальная и достоверная информация о состоянии окружающей среды.

9 марта 2021 года вступил в силу Федеральный закон № 39-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об охране окружающей среды” и отдельные законодательные акты Российской Федерации», обязывающий власти раскрывать информацию о состоянии окружающей среды. Законом закрепляется порядок предоставления экологической информации; информация о состоянии окружающей среды является общедоступной. Доступ может быть ограничен только в случае, если такая информация

относится к государственной тайне. Уполномоченные органы должны размещать в интернете экологическую информацию в форме открытых данных о состоянии и загрязнении окружающей среды, о радиационной обстановке, об уровне или объеме выбросов, об обращении с отходами и о мероприятиях по снижению негативного воздействия на окружающую среду.

На практике активные граждане, которые занимаются защитой экологических прав и общественным экологическим контролем, регулярно могут сталкиваться с проблемами правоприменения, с тем, что далеко не всегда требования закона выполняются, и им приходится этого регулярно активно добиваться, не всегда успешно.

В то же время волонтеры могут активно опираться на приведенные выше нормативно-правовые акты, чтобы использовать гарантированные законом права для активного включения и участия в деятельность по сохранению благоприятной природной среды и защиты своих экологических прав.

В 2020 году Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России выпустил «Методические рекомендации для территориальных органов МЧС России по оказанию помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по организации работы с добровольческими (волонтерскими) организациями и гражданами по вопросам их привлечения к проведению мероприятий предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и обеспечения безопасности жизнедеятельности населения», которые, в частности, определяют порядок привлечения добровольческих организаций к проведению мероприятий предупреждения и ликвидации последствий ЧС и обеспечения безопасности жизнедеятельности населения, а также порядок организации взаимодействия с добровольческими организациями со стороны исполнительных органов государственной власти субъектов РФ.

В данных методических рекомендациях среди основных нормативно-правовых актов, которые так или иначе относятся к волонтерской деятельности в сфере ЧС, приводятся Федеральный закон № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», Федеральный закон № 28-ФЗ «О гражданской обороне», Федеральный закон № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», приказ МЧС России № 578 «Об утверждении Дорожной карты и состава рабочей группы по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года в МЧС России». Перечень полезных законов и подзаконных актов в сфере ЧС, в частности относящихся к деятельности добровольных лесных пожарных, приведен на сайте

Добровольных лесных пожарных (раздел «Подготовка / Дополнительные материалы») ¹⁴.

Хотелось бы обратить отдельное внимание на Федеральный закон от 6 мая 2011 года № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране». Процесс его принятия вызвал большую общественную дискуссию, однако принятый закон, по мнению лидеров движения добровольных лесных пожарных, эффективно не заработал. В частности, по оценке Григория Куксина, руководителя противопожарного отдела российского отделения Greenpeace, несмотря на то что формально в реестре добровольных пожарных сотни тысяч добровольцев, по факту невозможно объективно оценить их реальную численность, понять их мотивацию, ценностные установки, потребность в каких-то видах поддержки и т. п., и, главное, сельская местность по-прежнему недостаточно защищена от пожаров.

В целом можно сделать вывод, что, с одной стороны, имеющаяся нормативно-правовая база создает необходимые условия для добровольческой деятельности в сфере экологии и ЧС и ее развития. С другой стороны, при дальнейшем изменении и совершенствовании законодательства по теме волонтерства в сфере экологии и ЧС следует избегать непродуманного и излишнего регулирования.

Примеры российских успешных практик, роли и функции волонтеров в сфере охраны природы и ЧС

Рассмотрим ряд российских примеров волонтерства в сфере охраны природы, а также и в сфере ЧС по разным направлениям и в различных форматах. В связи с активным развитием данных направлений волонтерства мы приводим лишь малую часть примеров. Надеемся, что читатели знакомы или ознакомятся после изучения данной главы с другими инициативами в данных сферах в своих регионах.

Начнем с примеров экологического волонтерства.

Одна из популярных тем для волонтерства связана с решением мусорной проблемы и развитием культуры ответственного обращения с отходами. Интерес к этой теме коррелирует с данными опросов ВЦИОМ последних лет, согласно которым людей больше всего волнуют проблемы, связанные с мусорными свалками, загрязнением воздуха, а также водоемов и их берегов ¹⁵. Вероятно, это связано с тем, что проблема отходов, загрязнения водных

¹⁴ URL: <https://dipinfo.ru/dopmaterialy/> (дата обращения: 02.07.2021).

¹⁵ См.: Экологическая повестка: за десять месяцев до выборов в Госдуму // ВЦИОМ: [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ehkologicheskaja-povestka-za-desjat-mesjacev-do-vyborov-v-gosdumu> (дата обращения: 02.07.2021).

объектов, воздуха находятся в поле зрения жителей, они ощущают влияние этих проблем на свое здоровье и благополучие, в отличие от дикой природы (заповедных территорий и т. д.).

В России много волонтерских групп и организаций — от локальных и региональных до межрегиональных, которые занимаются продвижением раздельного сбора отходов и практик минимизации мусорного следа («ноль отходов»). Среди известных — движение «РазДельный Сбор», которое действует в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Москве и Московской области, Сочи и еще в нескольких десятках населенных пунктов¹⁶. Один из форматов работы — мобильные пункты по приему вторсырья, когда волонтеры в определенные даты принимают предварительно отсортированное вторсырье, затем партнер акции — компания-заготовитель — забирает его для последующей переработки. Функцией волонтеров является организация работы мобильной точки приема, информирование и приглашение жителей, просветительская работа как во время проведения мобильного пункта, так и более широкая — в соцсетях, на различных мероприятиях с целью вовлечения в раздельный сбор и минимизацию отходов.

Это особенно актуально в городах, где еще нет развитой инфраструктуры пунктов приема вторсырья. Подобная активность вносит важный вклад в то, чтобы приучать жителей к сортировке, формировать культуру ответственного обращения с отходами и демонстрировать общественный запрос на инфраструктуру для раздельного сбора в адрес властей. Во многих регионах есть волонтерские группы и объединения (чаще всего городского масштаба), которые действуют в похожем формате — проводя акции по приему вторсырья и другие инициативы по вовлечению жителей в раздельный сбор отходов.

Один из ярких примеров эффективной и системной работы — волонтерское движение «Зеленый паровоз» в Удмуртии¹⁷, которое через выстраивание сотрудничества с администрацией Республики и региональным оператором по обращению с отходами добилось развития повсеместной инфраструктуры для раздельного сбора отходов, а также реализует просветительские инициативы, охватывающие значительную часть населения.

Ряд подобных волонтерских инициатив переросли в проекты в формате социального предпринимательства, например проекты, которые включают экоцентр по приему вторсырья и экотакси: «Собиратор» и «Сборка» в Москве, экоцентр «РазДельно» в Нижнем Новгороде, экоцентр «Зеленый дом» в Воронеже. А также это растущее число проектов экотакси (по вывозу

¹⁶ Экологическое движение «РазДельный Сбор»: [сайт]. URL: <https://rsbor.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

¹⁷ РЭОО Удмуртской Республики «Зеленый Паровоз»: [группа в социальной сети Вконтакте]. URL: <https://vk.com/zelenyiparovoz> (дата обращения: 02.07.2021).

вторсырья из домов и офисов за определенную плату) в Санкт-Петербурге, Перми, Челябинске, Барнауле и других городах.

Еще один пример эффективной волонтерской самоорганизации по теме борьбы с мусором — общероссийский проект «Сделаем!», его цель — очистка природных территорий от мусора и сохранение чистоты¹⁸. Движение «Сделаем!» зародилось в Эстонии в 2008 году, когда 50 000 волонтеров за один день очистили страну от 10 000 тонн отходов. В 2020 году к акции присоединились уже 180 стран. В России акция впервые прошла в 2012 году, к ней присоединились 85 000 человек.

Инициаторы проекта подчеркивают, что «Сделаем!» — не только об уборке мусора. Проект поддерживает раздельный сбор и переработку отходов, экологическое просвещение, принципы осознанного потребления и циклической экономики. В 2020 году в России к 1700 уборкам, организованным местными инициативными группами на основе горизонтального взаимодействия, присоединились 114 000 участников.

Большое число волонтерских проектов занимаются продвижением ответственного потребления, продления жизненного цикла вещей. Из примеров — движение Really Free Market и различные события в подобном формате, где люди обмениваются хорошими, но ненужными вещами.

Спасением хорошей еды от свалки занимается движение фудшеринга¹⁹, которое зародилось в России в 2015 году. Проект запустили активисты из Москвы и Санкт-Петербурга; они договариваются с разными организациями, откуда волонтеры фудсейверы (спасатели еды) забирают хорошую нераспроданную еду, и распределяют ее преимущественно нуждающимся людям (малообеспеченным семьям, в приюты, бездомным и т. д.). Волонтеры спасли от свалки и распределили более 500 тонн продуктов. Во многих регионах группы фудшеринга действуют в соцсетях.

Если говорить о природоохранной деятельности, хотелось бы отдельно остановиться на деятельности Дружин охраны природы как одного из старейших природоохранных волонтерских движений в нашей стране. Одна из первых Дружин охраны природы появилась в 1960 году на биофаке МГУ им. М. В. Ломоносова. Первые годы существования Дружины основным направлением работы было осуществление общественного экологического контроля в области охоты и рыболовства. Дружинники выезжали в различные уголки Подмосковья, где выявляли и пресекали нарушения, задерживали браконьеров и составляли на них протоколы. К началу 1970-х годов стало ясно, что по всей стране возникли организации, устроенные примерно по одному типу. В 1972 году все они собрались вместе и приняли решение

¹⁸ Сделаем!: Общероссийский проект: [сайт]. URL: <https://sdelaem.info/> (дата обращения: 02.07.2021).

¹⁹ Фудшеринг: [сайт]. URL: <http://www.foodsharingsussia.ru> (дата обращения: 02.07.2021).

дальше действовать сообща. Так появилось Движение дружин охраны природы. В последующие годы количество дружин постоянно росло, достигнув пика в полторы сотни организаций в середине 80-х годов. Кроме борьбы с охотничьим браконьерством, дружины боролись с незаконными рубками новогодних елок, незаконной продажей первоцветов, загрязнением, исследовали флору и фауну своих регионов, создавали особо охраняемые природные территории, занимались экологическим просвещением и многим другим. После пережитых социально-экономических проблем 90-х годов количество Дружин сильно уменьшилось. Но они действуют и сейчас. Основными направлениями являются борьба с пожарами на природных территориях, выявление и пресечение нарушений на особо охраняемых природных территориях, работа по распространению экологических знаний среди населения. За прошедшие 60 лет дружинники внесли огромный вклад в развитие охраны природы. Привлечены к ответственности тысячи нарушителей. Только в одном Подмосковье около половины всей системы ООПТ создано силами дружинников, а по всей стране таких ООПТ сотни. Кроме непосредственно природоохранных успехов, одним из главных результатов деятельности ДДОП стала подготовка кадров. Через эту «кузницу кадров» прошли многие из нынешних сотрудников заповедников и нацпарков, региональных дирекций ООПТ, чиновников, отвечающих за природоохранные вопросы, руководителей и сотрудников природоохранных НКО.

Другой пример ныне действующей экологической организации с большой историей — это Всероссийское общество охраны природы (ВООП), основанное в 1924 году. С начала своего основания ВООП внесло большой вклад в организацию и развитие добровольного массового движения ответственности по сохранению благоприятной окружающей среды. Изначально ВООП объединяло ученых, деятельность общества носила преимущественно научный характер. Однако вскоре ВООП стало привлекать общественность к практическим формам охраны природы, формированию экологической культуры, массовому экопросвещению.

Мы уже упоминали, что постоянно растет число локальных инициативных групп, в которые граждане объединяются для защиты своих экологических прав. Наиболее распространенная деятельность таких групп — борьба с уничтожением зеленых насаждений (парков, городских лесов), с объектами по обращению с отходами, которые наносят или могут нанести вред их здоровью (переполненные полигоны, действующие и новые мусоросжигающие заводы), с промышленным загрязнением воздуха, водных объектов, со строительством опасных предприятий, с захватами берегов и другими случаями нарушения права граждан на благоприятную окружающую среду. Таких инициативных групп сотни по стране, они есть во всех крупных городах и многих населенных пунктах. Как правило, они создают сообщества в социальных сетях, где

о проблеме могут узнать другие люди и присоединиться на волонтерской основе помогать инициативной группе. Регулярно, особенно в случае успеха, работа инициативной группы может перерасти в постоянно действующее объединение граждан, которое начинает заниматься другими природоохранными проблемами в своем регионе, а также объединяться с инициативными группами из других регионов (например, поддержка борьбы против строительства полигона на станции Шиес в Архангельской области в разных регионах привела к созданию общественного движения «Нам здесь жить»).

В качестве примера деятельности по общественному экологическому контролю и защите экоправ можно привести инициативы по независимому мониторингу загрязнения атмосферного воздуха. Их цель — повышение осведомленности о проблеме и обеспечение доступа к данным о местном качестве воздуха. Для этого инициативные группы разворачивают сеть датчиков контроля загрязнения воздуха (которые активные жители устанавливают у себя за окном). Датчики либо закупаются, либо собираются из комплектующих на мастер-классах, они измеряют ограниченное число веществ, как правило, наиболее опасные для здоровья в данном регионе. Полученные данные отражаются на онлайн-карте в режиме реального времени. Примеры проектов — «Дыши. Москва»²⁰, «Челябинск, дыши!»²¹, «Красноярск.Небо»²², «Дыши» в Омске²³, «Дышим чистым» в Рязани²⁴ и другие. Постоянно появляются новые подобные проекты в разных городах.

Одним из важных направлений является волонтерство на особо охраняемых природных территориях. На сайте Росзаповедцентра (ФГБУ «Информационно-аналитический центр поддержки заповедного дела» Минприроды России) приводятся следующие формы добровольческой деятельности на ООПТ²⁵:

- природоохранное добровольчество (уборка стоянок и троп, строительство объектов инфраструктуры);
- научное, медийное, событийное добровольчество;
- арт-добровольчество (создание сувенирной продукции, проведение творческих мастер-классов и пр.);
- корпоративное добровольчество;

²⁰ Дыши.Москва: Общественный проект по мониторингу качества воздуха: [сайт]. URL: <https://breathe.moscow/> (дата обращения: 02.07.2021).

²¹ Челябинск, дыши!: [страница Вконтакте]. URL: <https://vk.com/chelbreathe> (дата обращения: 02.07.2021).

²² Красноярск.Небо: общественный проект: [сайт]. URL: <https://nebo.live/ru/krs> (дата обращения: 02.07.2021).

²³ Дыши: Общественный проект в Омске: [сайт]. URL: <http://air.omsk.vip/> (дата обращения: 02.07.2021).

²⁴ Рязань. Дышим чистым: Рязанская общественная организация: [сайт]. URL: дышим-чистым.рф (дата обращения: 02.07.2021).

²⁵ Добровольчество на ООПТ // Росзаповедцентр: [сайт]. URL: <https://www.iacgov.ru/?id=448e9c7b-5a75-4b06-83c6-a40bed0ca010> (дата обращения: 02.07.2021).

- инклюзивное добровольчество;
- добровольчество граждан старшего возраста;
- семейное добровольчество.

Также приводятся следующие форматы поддержки добровольческой деятельности на ООПТ: волонтерские лагеря, экспедиции, школы, отдельные мероприятия: фестивали, акции, семинары, круглые столы и т. д.²⁶

Одной из опытных организаций в этой сфере является экоцентр «Заповедники», который 19 лет занимается развитием волонтерства на особо охраняемых природных территориях²⁷. С 2002 года более 2000 волонтеров приняли участие в добровольческих заповедных лагерях программы «Волонтерский центр “Бурундук”» в России и по всему миру. Основная идея программы заключается в реальной помощи заповедным территориям согласно их запросам. Основные типы работ: постройка полотна экологических троп, маркировка туристических маршрутов, учет животных, фотофиксация и учет морских млекопитающих, птиц, ремонт искусственных мест гнездований, перекопка несанкционированных кострищ и засеивание этих участков травами, удаление инвазивных видов растений, организация эколого-просветительских мероприятий. Обязательным условием организации заповедных волонтерских лагерей являются обученные кэмплайдеры, которые сопровождают группу и владеют навыками первой помощи. Активно используется система поощрения волонтеров (благодарственные письма, уникальные экскурсии, обучение и т. д.). Параллельно экоцентр проводит обучение и сопровождение специалистов ООПТ по работе с волонтерами и разработал методические рекомендации по заповедному волонтерству. С 2001 года экоцентр «Заповедники» развивает детское и молодежное волонтерское движение друзей заповедных островов. Его идея проста: собери команду, выбери любую природную территорию (заповедный остров) и помогай ей (стань другом) вместе с экспертами по охране природы. В рамках этой программы реализуется обучение и целый комплекс проектов.

Еще одно направление волонтерства — проекты по посадке деревьев. Проекты могут инициироваться и развиваться некоммерческими организациями, к участию в них подключаются волонтеры. Из примеров — проект Гринпис «Возродим наш лес», который зародился в 2004 году и объединяет участников во многих регионах России. Или проект Posadiles.ru, который аккумулирует народные средства, идущие на организацию посадок деревьев на загородных территориях силами волонтеров. Также организуют и проводят

²⁶ Там же.

²⁷ Заповедники: Эколого-просветительский центр: [сайт]. URL: <https://www.wildnet.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

акции по посадке деревьев (как единичные, так и регулярные) местные инициативные группы в разных регионах.

В России действуют волонтерские проекты по развитию экологичного транспорта — от локального до общероссийского масштаба. Один из известных проектов — движение Let's bike it!²⁸ Проект стартовал в 2010 году с целью популяризации велосипеда как комфортного и экологичного городского транспорта. Среди инициатив, к которым присоединяются волонтеры из разных регионов России, — Единый день велопарадов в России (в 2019 году участники более чем из ста городов), всероссийская акция «На работу на велосипеде», международный велоконгресс и другие. Также существует большое число инициативных групп и объединений в регионах, которые развивают велодвижение в своих городах.

Один из форматов развития волонтерства осуществляется на базе НКО с постоянным штатом сотрудников. Пример — сообщество волонтеров российского отделения Гринпис. Желающие стать волонтерами проходят онлайн-тренинг, получают инструкции по первым шагам в волонтерстве. Волонтеры могут присоединиться к локальным группам в 11 городах, они организуют мероприятия, взаимодействуют с чиновниками и местными организациями, с группами добровольных пожарных. Можно стать волонтером вне локальных групп и выполнять разные функции (дизайнеров, фотографов, операторов, переводчиков, журналистов, модераторов карты Resuscitator.ru и т. д.). Гринпис также поддерживает 12 региональных групп добровольных лесных пожарных — от Дальнего Востока до Северо-Западного региона.

На развитие экологического волонтерства направлен раздел «Вовлекайся» платформы Ecowiki.ru, который предлагает готовые инструкции и алгоритмы различных волонтерских мероприятий и акций (в их основе лежит успешный опыт различных волонтерских групп и объединений), ими может воспользоваться любой желающий: организовать и провести волонтерское экомероприятие. Среди примеров таких активностей — акция по посадке деревьев, уборка водоемов с отдельным сбором отходов, ремонтное кафе и бесплатная ярмарка для продления жизни вещей, акция по сбору новогодних елей для переработки или акция помощи птицам зимой и др.

Можно стать волонтером Всемирного фонда дикой природы (WWF России): человек рассказывает, что может делать хорошо, и при необходимости команда фонда задействует его. Спецпроект WWF России «Панда-команда» создан для волонтеров, которые хотят вовлечь в заботу о природе своих друзей, коллег и знакомых — например, организуя мероприятия с помощью материалов фонда²⁹.

²⁸ Let's bike it!: Проект по развитию велокультуры: [сайт]. URL: <https://letsbikeit.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

²⁹ Панда-команда // WWF России: [сайт]. URL: <https://wwf.ru/help/panda-team/> (дата обращения: 02.07.2021).

Достаточно активно развивается студенческое волонтерство; если говорить о более регулярной работе, то в форме создания объединений на базе разных вузов, которые проводят экопросветительские мероприятия и внедряют «зеленые» практики на базе вузов (раздельный сбор, велопарковки, водосбережение и т. д.). Примеры таких объединений — «Зеленая вышка», экоклуб MGIMO Goes Green, ЭкоГильдия МГУ; большое число подобных групп в разных регионах. Многие клубы входят в Ассоциацию зеленых вузов, инициированную Межрегиональной экологической общественной организацией «ЭКА». В рамках программы «Зеленые вузы» организации «ЭКА» студенческие объединения обучаются внедрению «зеленых» практик (на вебинарах, с помощью методических пособий и сборников лучших практик).

Растет число проводимых волонтерами экопросветительских событий: фестивалей, кинопоказов, семинаров, вебинаров, лекций на самые различные темы (от разных аспектов экологичного образа жизни до защиты экологических прав). Среди ярких многолетних событий такого рода можно отметить ECOCUP — ежегодный международный фестиваль зеленого документального кино, который проводится командой энтузиастов при поддержке волонтеров³⁰. С 2010 года фестиваль ECOCUP привозит в Россию и страны СНГ документальные фильмы из разных стран о том, что происходит на планете и с планетой, о людях (и проектах), которые пытаются сделать мир лучше.

Рассмотрим ряд примеров ярких инициатив в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Один из самых известных в России поисково-спасательных отрядов — «ЛизаАлерт»³¹. Добровольческий поисковый отряд был создан осенью 2010 года. На сегодня это некоммерческое объединение, основная задача которого — оперативное реагирование и гражданское содействие в поиске пропавших людей. Отрядом накоплен практический опыт проведения широкомасштабных поисковых операций с привлечением сотен добровольцев, специалистов, СМИ, интернет-сообществ. В его рядах кинологи и следопыты, джипперы и квадроциклисты, водолазы и просто неравнодушные люди без специальных и поисковых навыков.

Другой пример — вертолетный поисково-спасательный отряд «Ангел»³². Это пилоты-добровольцы, объединенные целью спасения с воздуха потерявшихся в природной среде людей. В составе «Ангела» 27 человек, с 2014 года они нашли живыми почти 500 человек. Отряд сотрудничает со всеми спасательными службами России. Экипажи также занимаются выявлением очагов возгорания на лесных территориях в Московской области. Из полезных

³⁰ Ecocup: [сайт]. URL: <http://www.ecocup.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

³¹ ЛизаАлерт: [сайт]. URL: <https://lizaalert.org/> (дата обращения: 02.07.2021).

³² Ангел: Вертолетный поисково-спасательный отряд: [сайт]. URL: <https://angel.aopa.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

инструментов — мобильное приложение Angel Camera для удобной фиксации природных пожаров в условиях одновременного управления воздушным судном. Приложение в режиме камеры отображает текущее время, координаты и курс движения, фиксирует их на фотографии.

Среди примеров других организаций в данной сфере — содружество волонтеров «Поиск пропавших детей» (объединяющая около 40 организаций и инициатив в разных регионах России), общественная организация «Питер-Поиск», общественное движение «Легион», Нижегородский поисково-спасательный центр «Рысь», проект «Поиск пропавших детей» Благотворительного фонда «Оберег» в Иркутске (в частности, в рамках проекта было запущено мобильное приложение для поиска) и другие.

Движение добровольных лесных пожарных — это объединение людей и разных волонтерских групп, работа которых направлена на сокращение количества пожаров на природных территориях и изменение поведения людей в обращении с огнем³³. Движение добровольных лесных пожарных можно отнести и к экологическому волонтерству, и к волонтерству в сфере ЧС. С одной стороны, оно направлено на сохранение экосистем, с другой — на сохранение жизни и здоровья людей. Участники движения в свое свободное время организуют и ведут работу по профилактике пожаров, патрулируют территории, тушат пожары, тренируют новых добровольцев, помогают группам в соседних регионах во время пиковых периодов или ЧС. Движение не имеет единого координационного центра, не заменяет государственные лесопожарные службы, не имеет единого источника финансирования. Каждая группа добровольных лесных пожарных определяет стратегию и форму работы в регионе самостоятельно, с учетом местной специфики. Сейчас в России существует около 20 групп добровольных лесных пожарных, практически в каждом федеральном округе (контакты групп приведены на сайте движения добровольных лесных пожарных). На сайте также можно найти множество полезных материалов для действующих и потенциальных волонтеров движения: видеокурс добровольного лесного пожарного, пособия и инструкции, материалы для экопросвещения (в том числе детей), игры для тренировки знаний и другое.

Яркий и редкий пример результативного сотрудничества добровольных лесных пожарных, государства и бизнеса — федеральная информационная кампания «Останови огонь!». Общественники разработали креативную концепцию и материалы кампании (видео- и аудиоролики, макеты печатных материалов, онлайн-контент), а государственные и бизнес-партнеры содействуют продвижению кампании на каналах с широким охватом. Так, материалы для взрослых транслируются на восьми федеральных телеканалах, в системе ОКСИОН, на РЖД и т.д., детские ролики вышли в рамках

³³ Добровольные лесные пожарные: [сайт]. URL: <https://dlpinfo.ru/> (дата обращения: 02.07.2021).

популярных мультфильмов «Фиксики» и «Смешарики». Эффективность кампании измеряется ежегодными соцопросами исследовательского холдинга «Ромир», которые показывают рост осведомленности граждан в лесопожарной теме. В ключевых регионах было отмечено значительное снижение числа природных пожаров.

Пример тесного сотрудничества лесопожарного волонтерства с органами власти — совместное обучение по общим программам подготовки сотрудников федеральных ООПТ и волонтеров профильных НКО, и создание общего сводного отряда по тушению федеральных ООПТ (волонтерский отряд, в который входят не только волонтеры НКО, но и сотрудники заповедников и нацпарков). Это позволит создать резерв сил для защиты ООПТ от пожаров с возможностью быстрого наращивания сил за счет внешних волонтеров.

В России ярко проявляется практика самоорганизации граждан и активной волонтерской помощи при наводнениях. Например, после трагического наводнения в Крымске в 2012 году тысячи волонтеров из разных регионов на месте происшествия помогали пострадавшим, разбирали завалы и ремонтировали постройки, а также участвовали в сборе помощи для пострадавших. Известно немало подобных примеров гражданской мобилизации и волонтерской помощи в случаях других более или менее масштабных наводнений и других стихийных бедствий и ЧС.

Один из ярких примеров самоорганизации и взаимопомощи с использованием IT-технологий стала «Карта помощи» летом 2010 года во время масштабных лесных пожаров. Карта помощи была запущена и поддерживалась Григорием Асмоловым, Алексеем Сидоренко и большим коллективом волонтеров на базе платформы «Ушахида». Проект соединял тех, кто нуждается в помощи, и тех, кто готов помочь. На карте люди оставляли свои контакты и информацию о том, как они хотят помочь пострадавшим от пожаров.

Мы привели лишь небольшую часть примеров организаций, проектов, инициатив в сфере экологии и ЧС. Нашей задачей было показать, что практики волонтерства в сфере экологии и ЧС очень разнообразны по тематическим направлениям и форматам. У тех, кто хочет действовать в данных сферах волонтерской деятельности, есть большой диапазон выбора направлений и видов активности и потенциал самореализации и развития в них.

Контрольные вопросы и задания

1. Перечислите факторы, которыми обусловлен рост актуальности в современной России волонтерства в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

2. Перечислите не менее пяти направлений волонтерской деятельности в сфере охраны природы. В каких формах чаще всего реализуется волонтерская деятельность в этих направлениях? Приведите примеры.
3. Назовите не менее трех направлений волонтерства в сфере ЧС. В каких формах чаще всего реализуется волонтерская деятельность в этих направлениях? Приведите примеры.
4. Приведите примеры нормативного регулирования, которое влияет на условия, в которых развиваются направления волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС.

Практические задания

1. Исследуйте пять-шесть волонтерских инициативных групп, объединений, организаций в своем регионе в сфере охраны природы и в сфере ЧС, структурируйте их по направлениям и форматам деятельности.
2. Свяжитесь с теми организациями, с которыми у вас наиболее схожи сфера и интересы деятельности, познакомьтесь, обсудите возможное поле сотрудничества.
3. Пообщайтесь со знакомыми вам волонтерами из экологической сферы или сферы ЧС (или познакомьтесь с ними), узнайте их мотивацию участия в волонтерской деятельности, а также о том, какая нужна поддержка их инициативным группам и объединениям.

Рекомендованная литература

1. Экология и право: журнал / Учредитель и издатель ООО «Экологический правовой центр «Беллона»; главный редактор А. Давыдова. — 2018. — № 73 (тема выпуска: «Волонтеры»). — 48 с. — URL: https://network.bellona.org/content/uploads/sites/4/2015/09/EiP_73_006.pdf (дата обращения: 02.07.2021).
2. Переходи на зеленое: Методическое пособие по волонтерству в экологической сфере / Д. Мелиссина, Т. Каргина, Р. Саблин. — Лаборатория социальных инноваций Cloudwatcher, 2011. — 52 с. — URL: <https://disk.yandex.ru/i/NNvZfyxIKWGAnA> (дата обращения: 02.07.2021).
3. *Верещак, Ю. В.* Мир экологического волонтерства / Ю. В. Верещак. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 90 с. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами). — URL: https://www.wildnet.ru/upload/file_s/library/mir-ekologicheskogo-volonterstva-vereschak.pdf (дата обращения: 02.07.2021).
4. Коллекция опыта работы добровольцев на заповедных территориях: сборник. — М.: ЭкоЦентр «Заповедники», 2013. — 64 с. — URL: <https://www.wildnet.ru/upload/files/library/sbornik-luchshego-opyta.pdf> (дата обращения: 02.07.2021).
5. Охрана природы России: от Горбачева до Путина / В. Ларин, Р. Мнацаканян, И. Честин, Е. Шварц; Всемирный фонд дикой природы (WWF), Центр.-Европ. ун-т (CEU), Программа «Лидеры в обл.

- окружающей среды и развития» (Lead Program), Моск. экопрессцентр. — М.: КМК, 2003 (ОО «Интерпрогресс 21 в.»). — 416 с..
6. *Горлова, Н. И.* Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность / Н. И. Горлова. — М.: Инс-т Наследия, 2019. — 290 с. — URL: https://heritage-institute.ru/wp-content/uploads/2019/05/Razvitie_volonterstva_23-03-2019.pdf (дата обращения: 02.07.2021).
 7. *Шабанова, М. А.* Традиционные и новые солидарности в пространстве потребительских благ и ресурсов / М. А. Шабанова // Социологические исследования. — 2017. — № 8. — С. 31–44. — URL: <https://publications.hse.ru/articles/207043122> (дата обращения: 02.07.2021).
 8. *Шабанова, М. А.* Этичное потребление как новый вид гражданской активности в России / М. А. Шабанова // XVI Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4 кн. / Отв. ред. Е. Г. Ясин. — Кн. 3. — М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2016. — С. 191–202. — URL: <https://publications.hse.ru/chapters/180583072> <https://publications.hse.ru/chapters/180583072> (дата обращения: 02.07.2021).
 9. *Шабанова, М. А.* Этичное потребление как инновационная практика гражданского общества в России / М. А. Шабанова // Общественные науки и современность. — 2015. — № 5. — С. 19–34. — URL: <https://publications.hse.ru/articles/163776462> <https://publications.hse.ru/articles/163776462> (дата обращения: 02.07.2021).

Н. И. Горлова

В данной главе рассматривается одно из актуальных и приоритетных направлений в отечественном добровольческом движении — волонтерство в культуре. Представлен краткий исторический экскурс развития данного профильного волонтерского направления, определены его сущностные характеристики и сферы приложения добровольческого труда на примере конкретных зарубежных и российских культурных институций, а также нормативно-правовая документация, регулирующая волонтерскую деятельность в сфере культуры. Особое внимание уделено рассмотрению волонтерских онлайн-программ и их реализации учреждениями культуры в условиях карантина и в постпандемический период.

Основные характеристики волонтерства в сфере культуры

Сегодня волонтерство в культуре стало востребованным отраслевым направлением и актуальной формой активности в добровольческом движении в России. Однако в настоящее время не существуют единого утвержденного термина для волонтеров, задействованных в сфере культуры. В литературе и повседневной практике используют такие наиболее употребительные термины, как «волонтеры культурного направления», «культурные волонтеры», «волонтеры сферы культуры и искусства», «волонтерство в проектах культурной направленности», «культурно-просветительское волонтерство» и т. п.

Для четкого понимания направления деятельности волонтеров культурной сферы предлагаем рассмотреть несколько определений.

Ряд авторов (Е. В. Крутицкая, З. А. Троска и др.) сходятся во мнении, что волонтерство в культуре представляет собой реализуемую посредством личного участия граждан помощь в рамках поддержки культурных проектов и мероприятий. В данном случае авторы рассматривают его как один из видов социальных практик, основанный на принципах сочетания альтруизма,

добровольности, гражданской ответственности. Отличительными признаками волонтерства в сфере культуры как деятельности являются его процессуальный характер, направленность на личностное развитие и приобщение к культуре, создание новой атмосферы открытости и доступности культурных пространств.

Зачастую в определениях волонтерства в культуре встречается конкретизация перечня возможных культурных институций, потенциальных площадок волонтерской активности населения. Это относится к понятию «культурно-просветительское волонтерство», интерпретируемому как добровольческая деятельность в проектах культурной направленности, проводимых в музеях, библиотеках, домах культуры, театрах, кинотеатрах, культурных центрах, парках и т. д.¹ Или еще одно определение: волонтерство в области культуры — добровольческие инициативы, направленные на развитие культурных пространств, работу в культурных учреждениях или помощь на городских площадках, фестивалях и праздниках. Содержание представленных выше понятий отражает более узкий подход в трактовании культурного волонтерства, не раскрывающий всю палитру возможных социальных практик в сфере культуры.

Составители дайджеста культурного волонтерства (Н. В. Попова, Т. Э. Штанг) добровольных помощников в сфере культуры называют арт-волонтерами, задействованными в организации концертов, выставок и образовательных мероприятий, работе с посетителями музеев и культурных центров².

Анализ содержания ряда определений понятия «волонтер» позволяет говорить и о наметившейся тенденции конкретизации профиля деятельности ключевого участника волонтерской деятельности в сфере оказываемых услуг и целевой аудитории на площадках культурных институций. Все чаще встречаются формулировки понятия «волонтер», которые идентифицируют его принадлежность к тому или иному типу учреждения культуры (музеи, библиотеки, музея-заповедника, культурного центра и др.).

«Методические рекомендации по организации добровольческой (волонтерской) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры», адресованные учреждениям культуры, подведомственным Министерству культуры РФ, органам исполнительной власти субъектов

¹ Резолюция Всероссийского форума добровольцев 24–27 октября 2016 года. Санкт-Петербург. URL: <https://docplayer.ru/31334195-Rezolyuciya-vserossiyskogo-foruma-dobrovolcev-oktyabrya-2016-goda-g-sankt-peterburg.html> (дата обращения: 05.07.2021).

² См.: Культурное волонтерство: Дайджест / сост. Т. Э. Штанг, Н. В. Попова; ГБУК Архангельской области «Архангельская областная научная ордена «Знак Почета» библиотека имени Н. А. Добролюбова». Архангельск, 2018. С. 13.

Российской Федерации в сфере культуры, органам местного самоуправления³, разработанные во исполнение пункта 24 Плана мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации (поручение Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации В. Л. Мутко от 05.07.2017 № 4723п-П44) и в соответствии с положениями Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве» содержат основные понятия добровольческой деятельности в сфере культуры⁴:

«добровольцы (волонтеры) (далее — добровольцы) — физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в учреждении культуры в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя; благополучатели — лица, получающие блага, производимые учреждением культуры, помощь добровольцев;

добровольческая (волонтерская) деятельность в сфере культуры (далее — добровольческая деятельность) — это деятельность, осуществляемая добровольцами в форме безвозмездного выполнения работ и направленная на обеспечение условий для эффективного получения населением культурных благ;

добровольные работы — это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах учреждения культуры и в целях расширения спектра, качества и объема осуществляемой деятельности в сфере культуры, увеличения категорий и численности граждан, осуществляющих эту деятельность, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольных работ в учреждении является конкретный результат их выполнения, который может носить материальный характер».

В целом, определяя суть волонтерства в сфере культуры, следует выявить общие признаки существующих подходов к его рассмотрению. Совокупность интерпретации культурного волонтерства выявляют несколько смысловых ядер, два из которых — «добро» и «воля» — являются классическими для определения понятия «волонтерства», и третья составляющая — «сфера культуры» — выявляет специфику и конкретизирует профильное направление деятельности волонтеров.

³ Методические рекомендации по организации добровольческой (волонтерской) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры / Министерство культуры Российской Федерации. Письмо от 31 мая 2018 г. № 8645-01.1-49@-АЖ // КонсультантПлюс: [справочная правовая система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=610796&dst=100446#05378526220525657> (дата обращения: 05.07.2021).

⁴ План мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации (поручение Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации В. Л. Мутко от 05.07.2017 № 4723п-П44) [Электронный документ] URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/c55b94e15be724588ca1965ff72ddfef/plan_mer.N4723%D0%BF-%D0%9F44.pdf (дата обращения: 05.07.2021).

Основные направления волонтерства в сфере культуры. Роли и функции волонтеров

Выделим основные направления культурного волонтерства.

- Волонтерство в учреждениях культуры (библиотеках, музеях, культурных центрах, музеях-заповедниках и др.). Как правило, волонтеры в учреждениях культуры выполняют широкий перечень работ, таких как: проведение социологических опросов, сбор внешней информации, организация досуговой деятельности для детей с элементами арт- и библиотерапии, оформление выставок, написание информационных материалов, поисково-исследовательские экспедиции, участие в событийных мероприятиях, навигация гостей и посетителей, работа на парковке и др. (табл. 12.1).
- Организация волонтерских программ крупных событийных культурных событий: тематические форумы, выставки, конференции и концерты (Всероссийские акции «Ночь музеев», «Ночь искусств», «Ночь кино» и «Библионочь», международный фестиваль «Интермузей», московский международный фестиваль «Круг света» и др.). Волонтеры встречают, регистрируют гостей, осуществляют общую навигацию, сопровождают посетителей мероприятия, распространяют буклеты и др. (табл. 12.2).
- Реализация творческих и социокультурных проектов. Сегодня все большую популярность приобретают социокультурные технологии (музыкотерапия, арт-терапия, библиотерапия, игровая терапия, сказкотерапия) и творческие мероприятия в поддержку различных социальных групп. Особую роль в этом направлении играют инклюзивные проекты, направленные на помощь и интеграцию людей с инвалидностью.
- Организация туристических маршрутов и культурных пространств в городах (табл. 12.3). Это направление позволяет привлечь внимание к имеющейся культурной инфраструктуре, создать концептуальные туристические маршруты, которые сделают города и села страны более популярными и привлекательными для туристов. Примером может служить проект «Событийный туризм на селе» (Бурятия) по организации турмаршрутов на сельских территориях, решая, с одной стороны, проблему занятости населения через развитие бизнеса на отдаленных территориях республики, с другой — создание новых качественных видов услуг для туристов посредством внедрения различных турпродуктов (сувениров, обзорных экскурсий, фестивалей, событийных мероприятий и др.).
- Сохранение культурного наследия, восстановление памятников истории и культуры.

Указанный сектор добровольческих практик представлен крупными общественными инициативами в сфере сохранения культурного наследия: волонтерским движением Всероссийского общества охраны памятников истории

и культуры (проект «Школа волонтеров наследия») под председательством А. Демидова, фестивалем восстановления исторической среды «Том Соьер Фест», проектами «Общее дело. Возрождение деревянных храмов Севера»,

Таблица 12.1 Возможные виды деятельности волонтеров в учреждениях культуры

Функции волонтеров	Содержание деятельности
Библиотечное обслуживание	Выдача и прием книг на абонемент Работа с должниками Проведение экскурсий по библиотеке Оформление выставок Работа в «читательских кафе» Ведение читательской картотеки
Работа с фондом библиотеки/музея	Расстановка книг в открытом доступе Обеспыливание фонда Ремонт книг Подшивка газет и журналов Оцифровка изданий Создание тактильных книг для слепых и слабовидящих читателей
Информационно-библиографическая деятельность	Проведение компьютерных курсов для посетителей библиотеки, онлайн-консультации Создание учебных видео для пользователей библиотек Составление библиографических пособий, указателей, списков художников и их произведений и т. п. Консультирование по пользованию справочно-поисковым аппаратом библиотеки Формирование тематических информационных папок
Оказание помощи в проведении научно-исследовательских работ	Поиск и сбор различных документов, фото- и видеоматериалов Разработка анкет, опросников, тестов Проведение социологических опросов
Издательская деятельность	Разработка дизайна печатной продукции Создание и выпуск дисков с различными материалами (обучающие программы, базы данных и т. п.) Работа по распечатке, копированию и ксерокопированию материалов Подготовка и выпуск читательских сборников и др.
Рекламная деятельность	Видеоролики Флешмобы и перформансы
Социальная работа	Помощь отдельным социально уязвимым категориям населения (например, запись аудиокниг для слепых и слабослышащих посетителей библиотеки)
Управление	Формирование фондов Фандрайзинг (сбор благотворительных средств для реализации различных проектов учреждения культуры) Проведение книжных распродаж
Хозяйственные работы	Работа на прилегающей территории учреждения культуры Обустройство интерьера учреждения культуры и др.

Таблица 12.2 Возможные виды деятельности волонтеров в организации культурных событий

Функции волонтеров	Содержание деятельности
Работа с участниками, гостями культурных событийных мероприятий	Навигация и сопровождение посетителей мероприятия. Эмоциональная поддержка участников событийного мероприятия, создание атмосферы гостеприимства. Работа на информационных стойках Организация активностей и дополнительных развлекательных зон для посетителей и гостей мероприятия
Регистрация гостей и посетителей мероприятия	Регистрация участников культурного мероприятия в явочных (регистрационных) листах, выдача раздаточного материала (буклеты, программа мероприятий) и др.
Фото- и видеосъемка культурного мероприятия (медиаволонтерство)	Осуществление фото- и видеосъемки, написание пресс-релизов, создание репортажей с культурного мероприятия

Таблица 12.3 Возможные виды деятельности волонтеров в сфере организации туристических маршрутов и культурных пространств в городах

Функции волонтеров	Содержание деятельности
Экскурсионная деятельность	Проведение экскурсий для жителей и гостей города
Создание арт-объектов	Создание волонтерами арт-объектов, развивающих туристический и культурный потенциал регионов
Инвентаризация культурных пространств	Проведение инвентаризации культурных пространств и разработка концепции их обновления

движением «Архнадзор», волонтеры которого осуществляют контроль за сохранностью памятников архитектуры, передают гласности факты нарушений, вандализма, и межрегиональной общественной благотворительной организацией Центр «Сельская церковь», специализирующейся на проведении необходимых противоаварийных и консервационных работ в заброшенных сельских храмах.

Немаловажная роль в популяризации данного отраслевого добровольческого движения отводится общественным начинаниям волонтеров, связанным со спасением или развитием конкретных музеев, усадеб, храмов и других архитектурных и культурных сооружений и объектов. Речь идет в первую очередь о таких проектах, как «Возрождение храмово-усадебного комплекса в селе Старая Потловка», «Заповедное Даровое» по сохранению усадьбы М. Достоевского, «Дом со львом», которые стали закономерным этапом

в истории многолетней деятельности волонтеров, студентов, благотворителей, различных организаций и СМИ.

Еще один значимый многолетний проект с участием волонтеров и неравнодушных граждан связан с сохранением церкви Рождества Христова в бывшем селе Крохино, реализуется под руководством его идейного вдохновителя Анор Тукаевой. Благодаря усилиям более 200 волонтеров в течение нескольких сезонов работ, на территорию храма было завезено несколько тонн цемента, для укрепления рукотворной дамбы активистам потребовалось свыше 1000 мешков с кирпичной крошкой.

В целом волонтеры в сфере сохранения культурного наследия выполняют работы самого разного профиля: мониторинг состояния памятников архитектуры, строительные, противоаварийные и ремонтные работы под контролем профессиональных реставраторов, а также уборку территории и ее благоустройство и пр. (табл. 12.4).

Таблица 12.4 Возможные виды деятельности волонтеров в сфере сохранения историко-культурного наследия

Функции волонтеров	Содержание деятельности
Общественный мониторинг состояния памятника архитектуры	Наблюдение за состоянием и функционированием объекта культурно исторического наследия
Деятельность по предотвращению уничтожения объектов культурного наследия	Общественная инспекция и контроль за сохранностью памятников архитектуры. Расследование и предание гласности фактов вандализма, нарушений законодательства об охране культурного наследия Подготовка правовых, организационных и иных предложений, способствующих сохранению исторических памятников
Фиксация объекта культурного наследия	Фиксирование текущего состояния объекта, его архитектурно-конструктивных особенностей (фото- и видеосъемка)
Благоустройство территории объекта культурного наследия	Уборка территории, высадка декоративных растений и уход за ними, работа с малыми архитектурными формами и др.
Ремонтные работы под руководством профессиональных реставраторов	Ремонтные работы, проводимые в целях поддержания в эксплуатационном состоянии объекта культурного наследия и не изменяющие его особенностей, составляющих предмет охраны объекта культурного наследия
Музеефикация объектов культурного наследия	Создание музейных выставочных инсталляций, выставок, посвященных истории культурного объекта, известным людям, проживавшим или работавшим в нем, а также основным историческим событиям, к которым здание имеет отношение, и др.

Специфическое нормативное регулирование волонтерства в сфере культуры

Деятельность волонтеров в сфере культуры регламентируется Федеральным законом от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»⁵, выступающим основным законом в сфере отечественного добровольческого движения и устанавливающим базис правоотношений в данном поле. Вопросы взаимодействия с волонтерами и выстраивание их работы содержатся в Методических рекомендациях по организации добровольческой (волонтерской) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры, разработанных Минкультуры России и введенных в действие письмом от 31 мая 2018 года.

Опосредовано профильное направление культурного волонтерства затрагивают Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года № 2950-р) и План мероприятий по ее реализации, утвержденный заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т. А. Голиковой 20 июня 2019 года № 5486п–П44, которые определяют ключевые тенденции развития современного отечественного волонтерского движения и в том числе фиксируют значимость мер по развитию волонтерства в культурных институтах, а также содействуют деятельности волонтеров по сохранению культурного наследия.

Отдельные нормативные правовые акты регулируют участие волонтеров в сохранении культурного наследия, восстановления памятников истории и культуры. Так, основополагающим документом выступает Федеральный закон от 25 июня 2002 года № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации»⁶, регулирующий отношения в сфере сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, а также регламентирующий вопросы участия волонтеров в работах по сохранению памятников истории и культуры. Закон дополнен подзаконным актом — Постановлением Правительства РФ от 25 декабря 2019 года № 1828 «Об особенностях участия добровольцев (волонтеров) в работах по сохранению объектов культурного

⁵ О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/ (дата обращения: 05.07.2021).

⁶ Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июня 2002 г. № 73-ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 2002 г., одобрен Сов. Федерации 14 июня 2002 года // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37318/ (дата обращения: 05.07.2021).

наследия, включенных в единый государственный реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, или выявленных объектов культурного наследия»⁷, устанавливающим порядок привлечения добровольных помощников к памятникоохранной деятельности и перечень видов работ, которые могут выполнять волонтеры.

Процесс взаимодействия учреждений культуры с добровольческими организациями в ходе подготовки волонтерских кампусов (лагерей), связанными, например, с восстановительными или ремонтными работами на объектах материального наследия, определяется Постановлением Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»⁸. На взаимодействие с волонтерами и выстраивание их работы распространяются Методические рекомендации по организации добровольческой (волонтерской) деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях культуры, разработанные Минкультуры России и введенные в действие письмом от 31 мая 2018 года № 8645–01.1–49@-АЖ⁹.

История развития волонтерства в сфере культуры

Начальный этап развития данного профильного волонтерского направления в постсоветской истории России приходится на 1990-е годы. Столичные культурные институции, и прежде всего музеи Москвы и Санкт-Петербурга, стали

⁷ См. указ. постановление: Гарант: [справочно-правовая система]. URL: <https://base.garant.ru/73366205> (дата обращения: 05.07.2021).

⁸ См. указ. постановление: Гарант: [справочно-правовая система]. URL: <https://base.garant.ru/72116618/> (дата обращения 05.07.2021).

⁹ Указанные Методические рекомендации (приложение 7 к письму Минкультуры России) и само письмо см.: / КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=610796&dst=100001#031475435459491763> (дата обращения 05.07.2021).

приглашать волонтеров помочь с реализацией культурно-образовательных и просветительских проектов на базе своих площадок.

В 1996 году Государственный Эрмитаж одним из первых культурных институций страны запустил пилотные проекты с участием добровольных помощников. Спустя несколько лет участие Эрмитажа в проведении торжественных мероприятий для гостей и жителей Северной столицы в дни празднования юбилея Санкт-Петербурга актуализировало формирование собственного волонтерского сообщества. Весной 2003 года волонтерская программа получила поддержку Комитета по празднованию трехсотлетия Санкт-Петербурга, и 23 мая 2003 года добровольные помощники вышли в залы Эрмитажа.

Во втором десятилетии XXI века многие музеи и библиотеки становятся многофункциональными культурными центрами, динамично развивающимися пространствами, на базе которых создаются дополнительные активности, реализуются различные инициативы и проекты, акции и мероприятия. Все чаще учреждения культуры обращаются к такому стратегическому волонтерскому ресурсу.

Одним из первых, в 2013 году, — в рамках эксперимента Департамента культуры Москвы по развитию волонтерского движения в столичных музеях и галереях — открылся волонтерский центр на базе Государственного музея истории ГУЛАГа. Волонтеры участвуют в жизни пожилых людей — свидетелей эпохи массовых репрессий, выполняя широкий перечень работ: от помощи по дому, сопровождения в больницы и поликлиники до организации досуга и поздравлений с праздниками. В 2017 году в центре трудилось более 500 добровольных помощников, которые провели 62 генеральные уборки, 14 раз сопровождали своих подопечных в медицинские учреждения, вручали карты на приобретение необходимых продуктов. За год сотрудники Центра и волонтеры сделали более 5000 телефонных звонков пожилым людям, нуждающимся в помощи. С весны 2012 года волонтерский актив Государственной Третьяковской галереи из числа выпускников и студентов искусствоведческих направлений вузов проводит небольшие тематические экскурсии для посетителей галереи, ведет фотосъемку, мониторинг публикаций и др.

К концу второго десятилетия XXI века на площадках российских культурных институций успешно работают десятки волонтерских центров (отрядов, корпусов). Назовем столичные учреждения культуры, связанные с включением добровольных помощников в свою деятельность: Третьяковская галерея, Государственный исторический музей, Еврейский музей и центр толерантности, Политехнический музей, Музей современной культуры «Гараж», Музей декоративно-прикладного искусства, Дарвиновский музей, Социально-волонтерский центр Музея ГУЛАГа, Музей Востока, МВО «Манеж», Российская государственная библиотека для молодежи, «Экспериментариум», Московский зоопарк, Британский Совет в Москве и др.

Год культуры (2014-й) значительно расширил репертуар культурных мероприятий: теперь это и общегородские праздники, фестивали, ставшие традиционными во время проведения культурно-образовательной акции «Ночь музеев», — что повлекло за собой массовое привлечение волонтеров к событийным мероприятиям.

Поддержка на государственном уровне, использование административного ресурса и создание благоприятных условий для добровольческой деятельности в сфере культуры стали важными факторами в становлении данного профильного направления в России. Принятый в 2019 году Национальный проект «Культура», включающий в себя реализацию федеральной программы «Волонтеры культуры», был разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и нацелен на обеспечение поддержки добровольческого движения в сфере культуры. Тезисы национального проекта «Культура» представлены в документе «Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 года» (раздел 2, п. 4.8)¹⁰. В структуру этого проекта включен федеральный проект «Создание условий для реализации творческого потенциала нации» («Творческие люди»), составной частью проекта и стала программа «Волонтеры культуры»¹¹.

Важной вехой в истории развития культурного волонтерства является создание 2 марта 2019 года дирекции общественного движения «Волонтеры культуры». Она призвана аккумулировать и объединять усилия проактивных и неравнодушных граждан в реализации социально значимых проектов и общественных инициатив в сфере культуры. Сама концепция общественного движения была поддержана первым заместителем Руководителя Администрации Президента РФ С. В. Кириенко в августе 2018 года в рамках проведения Всероссийского образовательного форума «Таврида». Сегодня задачи движения многообразны и разноплановы: это и формирование волонтерских центров на базе образовательных, государственных, общественных организаций, учреждений в сфере культуры, и активная поддержка культурных гражданских инициатив и сообществ, популяризация и тиражирование успешных практик в этой области в субъектах РФ, а также широкое вовлечение граждан к работам по восстановлению объектов историко-культурного наследия страны.

¹⁰ См.: Раздел 2, п. 4.8. Культура // Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 года: утв. Правительством РФ 20 сент. 2018 г. // Гарант: [справочно-правовая система]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71965871/> (дата обращения: 05.07.2021).

¹¹ Программа «Волонтеры культуры» // Министерство культуры Российской Федерации: [официальный сайт]. URL: <https://culture.gov.ru/about/national-project/creative-people/volunteers> (дата обращения: 05.07.2021).

Волонтерский менеджмент в учреждениях культуры

Добровольческая деятельность в российской сфере культуры расценивается в основном с позиций взаимовыгодного обмена — как со стороны самого учреждения культуры, так и со стороны волонтера.

Сотрудничество учреждений культуры с волонтерами позволяет:

- Расширить культурное пространство, стать более заметными и значимыми для местного сообщества, что позволит, в свою очередь, расширить круг партнеров и установить связи с различными организациями.
- Реализовать социальную роль учреждения культуры — передача опыта (в частности, практика для студентов и др.).
- Осуществить пиар в целевой группе аудитории культурного учреждения.
- Сформировать имидж активного актора культурной индустрии.
- Улучшить систему обслуживания.
- Штатным сотрудникам культурного учреждения посмотреть на свою работу со стороны, понять, что необходимо усовершенствовать в ней.
- Стимулировать инициативность и творческую активность сотрудников по использованию новых технологий в своей деятельности и в работе с посетителями.
- Увеличить целевую аудиторию и число проводимых мероприятий на своих площадках.
- Решить часть финансовых проблем за счет обращения к добровольческому труду.
- Предложить пользователям новые услуги для посетителей, реализовать интересные проекты и программы учреждений культуры.

Сотрудничество волонтеров с учреждениями культуры позволяет:

- Получить опыт в разных отделах учреждения культуры.
- Адаптировать навыки на крупных мероприятиях, при участии в командных и индивидуальных проектах.
- Запустить и провести собственное мероприятие / проект.
- Своим участием в жизни культурной институции способствовать ее обновлению и совершенствованию.
- Получить отзыв руководителя / ментора.
- Получить благодарность от директора учреждения культуры.
- Успешно трудоустроиться на работу (хорошее резюме).

Центральным механизмом, обеспечивающим эффективность работы учреждения культуры, является выстраивание с волонтерами последовательной и результативной работы, направленной на формирование добровольческой команды и организацию ее деятельности в интересах учреждения культуры. Определение роли добровольного помощника, разработка его должностных обязанностей, вопросы эффективной коммуникации и взаимодействия

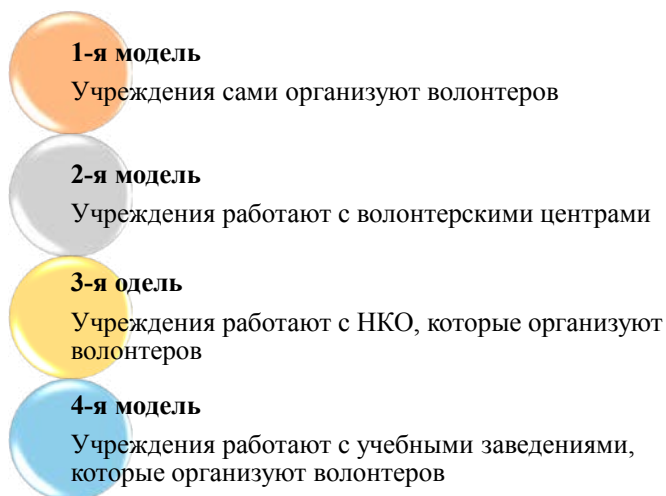


Рис. 12.1 Модели организации волонтеров на базе учреждений культуры

зависят от специфики организации и технологий работы с волонтерами конкретного музея-заповедника или библиотеки.

Условно добровольных помощников учреждений культуры можно разделить на три основные группы по степени их вовлеченности и занятости в текущей деятельности культурных институций:

- 1) постоянные волонтеры, которые на регулярной основе принимают участие в деятельности культурного учреждения, в реализации различных программ и проектов;
- 2) временные волонтеры;
- 3) волонтеры, ориентированные на участие в разовых событийных мероприятиях, социальных акциях, конференциях, фестивалях, выставках, экспозициях и др.

В большинстве учреждений культуры присутствуют все три группы добровольных помощников.

Согласно результатам опроса 35 библиотек из 18 регионов России, проводимого Ассоциацией волонтерских центров (АВЦ) в 2017 году, подавляющее большинство (95%) уже сотрудничают с волонтерами или выразили готовность начать взаимодействие¹². В настоящее время распространены четыре модели организации волонтерства на базе учреждений культуры (рис. 12.1).

¹² См.: Горлова Н. И. Сборник волонтерских практик в сфере культуры / Н. И. Горлова, Д. Т. Маковецкая. М.: Перо, 2020. С. 8.

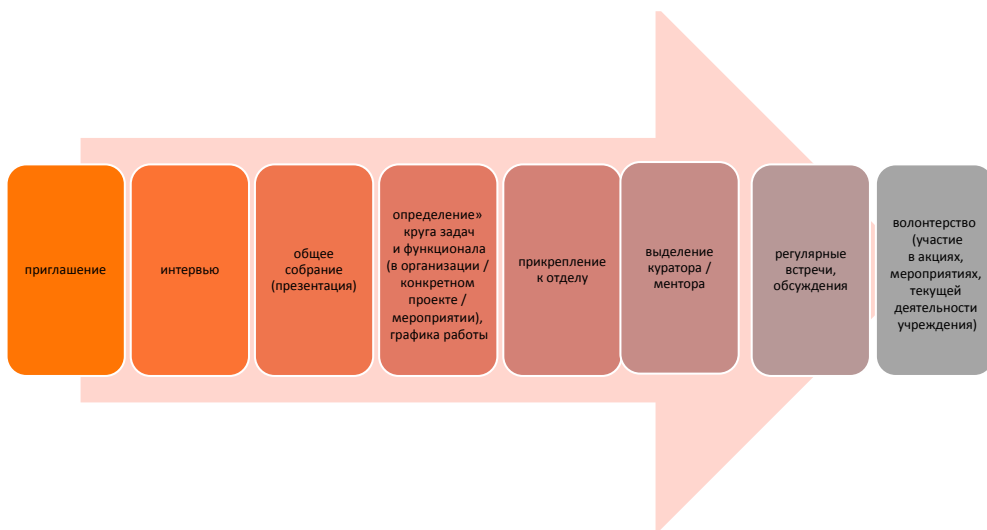


Рис. 12.2 Этапы взаимодействия учреждения культуры с волонтерами

К явным преимуществам организации труда волонтеров силами учреждения культуры относится создание собственного волонтерского сообщества (корпуса, отряда), которому можно напрямую ставить задачи исходя из специфики и потребности самой организации. Учреждению культуры также нет необходимости искать и выстраивать взаимодействие с партнерами из числа ресурсных центров, ассоциаций и др.

Волонтерский менеджмент включает в себя нескольких процессов:

- планирование деятельности волонтеров;
- привлечение волонтеров;
- отбор волонтеров;
- подготовку волонтеров;
- управление волонтерами;
- организацию труда и отдыха добровольцев;
- предоставление волонтерам сервисов;
- супервизию волонтеров;
- мотивацию волонтеров и признание их заслуг.

Процесс взаимодействия учреждения культуры с волонтерами в рамках данной модели можно изобразить схематически (рис. 12.2).

К примеру, волонтерская программа Государственного исторического музея предусматривает все этапы управления добровольческими ресурсами. Волонтер проходит многоуровневую систему отбора (очные встречи, отбор по анкетам и эссе, собеседования) и обучение. Внутри программы реализуется деятельность трех направлений: фондового (работа с коллекцией), экскурсионно-просветительского (разработка и проведение мини-экскурсий,

мастер-классов, игротек), инклюзивного (взаимодействие с посетителями с инвалидностью). Волонтер выбирает направление деятельности, которое соответствует его профессиональным, научным или личным интересам. В рамках направления волонтер может взять на себя роль куратора (тимлидера) и попробовать себя в качестве координатора. Большинство участников попадают в кадровый резерв музея, поэтому целевая аудитория проекта — студенты и молодые специалисты профильных направлений (историки, искусствоведы, культурологи и др.).

Многие зарубежные учреждения культуры, в частности библиотеки и музеи, останавливают свой выбор на этой модели, делая ставку на реализацию собственной волонтерской программы, самостоятельно выстраивая поэтапную и системную работу с добровольческим активом. Само культурное учреждение обеспечивает волонтерской программе необходимую поддержку со стороны сотрудников, а также предоставляет необходимые ресурсы для успешной работы добровольных помощников. Обычно в учреждении культуры есть менеджер или координатор волонтеров, в обязанности которого входит помощь сотрудникам в определении ролей добровольных помощников и их четкого описания; помощь в процессе проведения собеседований, интервью. Координатор отвечает за отбор волонтеров и обучение, а также мотивационную составляющую волонтерской программы в целом. В его обязанности входит сопровождение и супервизия волонтеров.

К возможным минусам вышеуказанной модели можно отнести необходимость отдельной штатной единицы в учреждении культуры для организации работы с волонтерами, а также дополнительных ресурсов для обеспечения волонтерской деятельности. Кроме того, учреждение культуры должно на регулярной основе выполнять большой объем непрофильной работы по управлению волонтерами: отбор, организацию обучения, постоянное системное сопровождение, мониторинг деятельности и др. На организацию также ложится и полная ответственность за деятельность добровольных помощников.

Удобство модели, в которой учреждение культуры делает запрос и обращается в волонтерский центр (ассоциацию), а оно в свою очередь набирает и организует добровольных помощников для выполнения определенных задач в соответствии с профилем деятельности конкретного учреждения культуры, обусловлено тем, что в волонтерском центре существует достаточно большой ресурс заинтересованных людей, которые с готовностью примут участие, например, в событийном мероприятии или в текущей деятельности музея или библиотеки. В итоге учреждение культуры обозначает потребность в помощи, а волонтерский центр привлекает добровольных помощников и организует их работу. И самое главное, музеи и библиотеки получают надежного партнера в лице волонтерского центра, опыт и ресурсы которого позволяют существенно повысить уровень организации мероприятий и качество обслуживания посетителей.

К безусловным плюсам такой схемы взаимодействия можно отнести тот факт, что учреждению культуры нет необходимости выделять штатную единицу и ресурсы для работы с волонтерами; кроме того, учреждение снимает с себя большой объем организационной работы в рамках управления добровольческими ресурсами. Эту работу за него полностью выполняет волонтерский центр. Музей или библиотека лишь предоставляет свою территорию и согласует содержательную часть волонтерских дел и всего перечня функционала.

Но нельзя не учитывать и возможные недостатки данного способа организации волонтерского актива на базе учреждения культуры. Во-первых, необходимо найти волонтерский центр, который располагает ресурсом в лице потенциальных добровольных помощников и опытом работы с ними. Во-вторых, при такой модели учреждение культуры не может осуществлять единоличный контроль над волонтерами и их деятельностью.

В моделях, когда учреждения культуры работают с НКО и учебными заведениями, организующими волонтеров, специфика схожа с той, что представлена выше. В учебных заведениях и НКО есть добровольческие объединения, или они имеют выход на такие объединения. Например, музей или библиотека обозначают потребность в волонтерской помощи, а НКО привлекает добровольных помощников и организует их работу. Таким образом, обращаясь в образовательную организацию или НКО, культурные институции снимают с себя часть трудозатрат, например по привлечению и набору волонтеров.

В связи с участием в деятельности организаций, волонтеры получают ряд предпочтений: бесплатное посещение культурных учреждений, приглашения на открытия выставок, участие в образовательных мероприятиях и другие преимущества. Практикуемый подход рассматривается культурными институциями в качестве части мотивирующей программы учреждения. К примеру, в 2015 году восемь ведущих музеев в Москве (Государственная Третьяковская галерея, Политехнический музей, Государственный Дарвиновский музей, Музей истории ГУЛАГа, Московский музей современного искусства, Мультимедиа Арт Музей, музейное объединение «Музей Москвы», Музей современного искусства «Гараж») разработали специальную карту «Спутник», позволяющую волонтерам бесплатно посещать постоянные экспозиции. Каждый музей самостоятельно выдает своим волонтерам именные карты, действительные в течение полугода.

Зарубежный опыт реализации волонтерских проектов на площадках учреждений культуры

История волонтерского движения в культуре за рубежом отличается от российской. Предоставление новых услуг и возможностей для посетителей, необходимость помощи штатным сотрудникам заставили во второй половине XX века

культурные институции Австралии, Великобритании, Германии, Франции, США обратиться к волонтерскому сообществу. Кроме того, добровольческий труд стал рассматриваться в качестве действенной социально-экономической меры, позволяющей многократно увеличить количество рабочих рук при невысоком уровне государственного финансирования задействованных в работе культурных институций. К примеру, волонтеры Библиотеки герцога Августа в городе Вольфенбюттель (Германия) с 1982 года проводят ознакомительные экскурсии для посетителей по всем шести зданиям библиотеки.

Музеи Великобритании начиная с 1960-х годов активно рекрутируют общественность в ряды добровольных помощников. Исследование, организованное по заказу британских учреждений культуры в 2005 году, показало, что более 90% музеев используют в своей работе волонтеров. Последние исследования Ассоциации независимых музеев Великобритании (AIM) свидетельствуют о том, что до 1500 независимых музеев в Великобритании выполняют огромный фронт работы с помощью энтузиастов, чей добровольческий труд восполняет на четверть ресурсы учреждений культуры. Примечательно, что 10% музеев Великобритании вообще не имеют оплачиваемых сотрудников.

Только в реализации проектов культурно-просветительских учреждений крупнейшего в мире музейного и научно-исследовательского комплекса Смитсоновского института (Smithsonian Institution) в США занято более 6000 волонтеров. Ежегодно около 1000 добровольных помощников вносят посильный вклад в развитие Музея изобразительного искусства в Хьюстоне (Museum of Fine Arts). В течение 2017 года 160 доцентов музея из числа преподавателей на добровольных началах провели экскурсии для десятков тысяч посетителей.

Вспышка пандемии COVID-19 стала причиной коренных изменений в традиционных моделях работы учреждений культуры с волонтерским сообществом, а также коснулась участия добровольных помощников в проведении и организации массовых событийных культурных мероприятий.

Что касается возможности восстановления (ремобилизации) волонтерской деятельности в секторе наследия после пандемии COVID-19, обратимся к опубликованным результатам исследования сообщества волонтеров наследия Великобритании (Heritage Volunteering Group), проведенного в мае 2020 года¹³. В исследовании приняли участие 62 организации, работающие в сфере культуры Великобритании и реализующие свои проекты силами добровольных помощников. Вопросы касались степени готовности организаций в оперативном режиме оптимизировать взаимодействие с волонтерами

¹³ HVG survey on rebuilding volunteering capacity in the heritage sector. Available at: <https://ru.surveymonkey.com/stories/SM-G8V5SXXD/> (accessed 05.07.2021).

в постпандемический период. Согласно результатам исследования, 45% респондентов констатировали, что продолжение их деятельности без волонтеров невозможно; более 60% планируют пойти по пути увеличения численности своих «штатных» волонтеров; более 50% будут использовать различные модели привлечения потенциальных кандидатов на волонтерские вакансии для успешной интеграции в свою деятельность; более 40% готовы разнообразить волонтерские роли. И только 10% организаций заявили, что смогут работать, не обращаясь к добровольческим ресурсам.

Удаленная работа стала предвестником масштабных изменений в организации волонтерского сообщества зарубежных музеев и библиотек. Пандемия заставила многих штатных сотрудников учреждений культуры овладевать новыми технологиями и учиться не только работать дистанционно, но и реализовывать проекты с участием волонтеров в виртуальном формате. Онлайн-волонтерство подразумевает под собой различные виды добровольческой деятельности в сфере культуры, которые осуществляются удаленно с помощью интернета, такие как перевод и сканирование документов, создание базы данных, ведение профилей в социальных сетях, написание и редактирование статей, пресс-релизов, консультирование по различным вопросам, репетиторство и обучение и др. Добровольные помощники могут принимать участие в многочисленных проектах учреждений культуры без физического присутствия, в дистанционном формате. К ключевым преимуществам волонтерства в виртуальном пространстве организаторы добровольческой деятельности относят гибкий график работы, комфорт, удобство и простоту.

Из-за самоизоляции вместо проведения экскурсий, приветствия на информационном стойках посетителей музеев, консультирования читателей библиотек добровольные помощники весной 2020 года активно осваивали веб-дизайн и перевод, работу с клиентами в онлайн-режиме. Однако карантин предоставил учреждениям культуры и новые перспективы: современные условия позволяют использовать виртуальные технологии для продвижения своей организации, привлекать новых виртуальных посетителей, дистанционно осуществлять многочисленные проекты: от онлайн-лекций по искусству до виртуальных экскурсий. Онлайн-технологии позволили организациям стать более доступными и инклюзивными как для посетителей, так и для потенциальных добровольных помощников.

Период разбушевавшейся с первых месяцев 2020 года пандемии COVID-19 привел к пересмотру учреждениями культуры стратегии коммуникации с волонтерским сообществом в виртуальном пространстве, стал толчком для тестирования, применения и усовершенствования различных средств взаимодействия и методов работы с добровольными помощниками. В связи с этим многие библиотеки Великобритании перенесли часть активностей с участием волонтеров в интернет-среду, используя различные платформы

для проведения видеоконференций, вебинаров и других подобных онлайн-мероприятий. В условиях пандемии режим удаленной работы не только коснулся штатных сотрудников учреждений культуры, но и отразился на образе жизни и деятельности самих волонтеров. Так, библиотека Pikes Peak (Pikes Peak Library, Великобритания) предлагает своим онлайн-посетителям заниматься виртуальной йогой, практиковать иностранные языки, консультироваться по вопросам домашнего обучения — и все это при участии добровольных помощников. В рамках программы «Репетиторы по математике» волонтеры проводят для учащихся индивидуальные и групповые занятия по алгебре и геометрии.

Некоторые учреждения культуры успешно расширяют диапазон применения современных инноваций, для того чтобы облегчить доступ целевой аудитории к своим услугам в условиях пандемии. «Измени жизнь! Помоги взрослому стать грамотнее» — под таким девизом библиотека Sand Creek (Sand Creek Library) в Великобритании призывает волонтеров стать онлайн-репетиторами для взрослых людей с целью повысить общий уровень грамотности, улучшить владение английским языком.

Развитое сообщество онлайн-волонтеров действует при Библиотеке Конгресса США (Library of Congress), Королевском музее Британской Колумбии (Royal British Columbia Museum) в Великобритании. Добровольным помощникам предлагается осуществление нескольких функций в рамках проекта по расшифровке различных документов учреждения. Онлайн-волонтерство — важная составляющая Цифровой библиотеки Университета Айовы (США). Добровольные помощники занимаются расшифровкой рукописей, связанных с историей первых жителей Айовы.

Во время пандемии COVID-19 Лондонская публичная библиотека (London Public Library) активно оказывала поддержку местному сообществу в рамках реализуемой волонтерской программы в виртуальном пространстве. Библиотека в условиях изоляции оперативно адаптировала под дистанционный формат деятельности некоторые офлайн-роли добровольных помощников. За несколько месяцев координаторами волонтеров был осуществлен набор виртуальных добровольцев на две программы.

Первая адаптированная волонтерская программа — «Онлайн-наставники (английский и французский язык)» — рассчитана на шесть месяцев и предусматривает возможность общения волонтеров с маленькими читателями посредством использования электронных писем, видеочатов, Zoom-конференций, а также предполагает проведение различных интерактивов для онлайн-чтения. Вторая программа предназначена для обучения взрослого населения разговорному английскому языку в дистанционном формате.

В библиотеках США популярны онлайн-консультации. Добровольные помощники дают информационные справки пользователям, которые по

каким-либо обстоятельствам оказались привязанными к дому (люди с инвалидностью, граждане пожилого возраста) или работе.

Пандемия COVID-19 привела к пересмотру учреждениями культуры стратегии коммуникации с волонтерским сообществом в виртуальном пространстве, стал толчком для тестирования, применения и усовершенствования различных средств взаимодействия и методов работы с добровольными помощниками. В связи с этим многие библиотеки Великобритании перенесли часть активностей с участием волонтеров в интернет-среду, используя различные платформы для проведения видеоконференций, вебинаров и других подобных онлайн-мероприятий.

Принимая во внимание значительные преимущества удаленной работы, исследователи прогнозируют, что многие библиотеки и музеи продолжают работать в этом режиме и после снятия ограничений, что, на наш взгляд, потенциально может привести к серьезным преобразованиям, таким как развитие цифровизации и систематизации процессов волонтерского менеджмента; расширение географии участников проектов; использование смешанного формата работы; отсутствие необходимости выделять индивидуальные рабочие места для волонтеров; зонирование пространства под конкретные офлайн-активности учреждений культуры. Между тем непосредственные контакты штатного персонала музеев и библиотек со своими волонтерами также останутся актуальны и востребованы, возрастет ценность живых встреч и мероприятий.

Таким образом, добровольческие инициативы в сфере культуры не только динамично развиваются, но и находят поддержку со стороны государства, что в будущем может стать необходимой основой для формирования в России отлаженной системы добровольной помощи культурным институциям.

Контрольные вопросы

1. Что такое волонтерство в сфере культуры? Почему оно приобретает популярность?
2. Назовите ключевые направления культурного волонтерства. В чем заключается специфика каждого из направлений?
3. Когда волонтерство в сфере культуры появилось в России, какие культурные учреждения первыми привлекли волонтеров? Что повлияло на рост волонтерского движения в сфере культуры?
4. В чем миссия общественного движения «Волонтеры культуры»? Какова его роль в развитии общественных инициатив в сфере культуры?
5. Какие нормативные правовые акты регулируют добровольческую деятельность в сфере культуры?

6. Рассмотрите возможные модели организации волонтеров на базе учреждений культуры, выделите плюсы и минусы каждой из них.
7. Назовите причины востребованности проектов в сфере сохранения культурного наследия, восстановления памятников истории и культуры. Приведите примеры проектов, реализуемых на территории Российской Федерации.

Практические задания

1. Предложите своей прогноз развития добровольчества (волонтерства) в культуре на ближайшие пять лет.
2. Найдите на сайте конкретного учреждения культуры вакансии волонтеров. Проанализируйте виды выполняемых работ волонтеров. Составьте и заполните таблицу по предложенной ниже форме.

Название учреждения культуры	Требования к волонтерам	Функции волонтеров	Содержание деятельности

3. Проанализируйте различные виды мотивации волонтеров и оцените, как они учтены в процессе организации деятельности организации на примере конкретного учреждения культуры (музей, библиотека, музей-заповедник, культурный центр и др.).

Рекомендованная литература

Нормативные правовые акты

1. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/ (дата обращения: 05.07.2021).
2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации»: Федеральный закон от 21 февраля 2019 г. № 11-ФЗ: принят Гос. Думой 7 февраля 2019 г.; одобрен Советом Федерации 13 февраля 2019 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318633/ (дата обращения: 05.07.2021).
3. Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июня 2002 г. № 73-ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 2002 г.; одобрен Советом Федерации 14 июня 2002 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37318/ (дата обращения: 05.07.2021).

4. Об особенностях участия добровольцев (волонтеров) в работах по сохранению объектов культурного наследия, включенных в единый государственный реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, или выявленных объектов культурного наследия: Пост. Правительства РФ от 25 декабря 2019 г. № 1828 // Гарант: [справочно-правовая система]. — URL: <https://base.garant.ru/73366205> (дата обращения: 05.07.2021).
5. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года: Расп. Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-п // НПА: [База нормативно-правовых актов]. — URL: <https://bazanra.ru/pravitelstvo-gf-rasporiazhenie-n2950-r-ot27122018-h4264911> (дата обращения: 05.07.2021).
6. План мероприятий по развитию волонтерского движения в Российской Федерации (поручение Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации В. Л. Мутко от 05.07.2017 № 4723п-П44) // Правительство России: [официальный сайт]. — URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/c55b94e15be724588ca1965ff72ddfee/plan_mer.N4723%D0%BF-%D0%9F44.pdf (дата обращения: 05.07.2021).
7. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-п) (утв. Правительством РФ от 20.06.2019 № 5486п-П44) // Правительство России: [официальный сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/E4nlpcxFWNk0AS18AIqh7UvztBJ8FMeI.pdf> (дата обращения: 05.07.2021).

Другие источники

8. Анализ практики привлечения добровольцев к сохранению культурного наследия (на примере России, Великобритании и Франции) / Под общ. ред. А. Г. Демидова; ред. и сост. Н. И. Горлова, Д. С. Юдин. — М.: ВООПИиК, 2020. — 308 с. — URL: <http://www.voopik.ru/upload/news/2020.09.27/book.pdf> (дата обращения: 05.07.2021).
9. Арапов, М. О. Деятельность учреждений культуры и волонтерского движения на основе единого целеполагания / М. О. Арапов // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. — 2012. — № 3. — С. 129–133.
10. Барышева, Е. А. Кто и почему безвозмездно помогает сфере культуры в Австралии? / Е. А. Барышева // Обсерватория культуры. — 2005. — № 1. — С. 65–66.
11. Барышева, Е. А. Провинциальное культурное наследие: кто и как занимается его сохранением в Великобритании? / Е. А. Барышева // Обсерватория культуры: журнал-обозрение. — 2013. — № 4 (июль-август). — С. 138–141.
12. Бобкова, Л. Волонтеры — проводники между музеем и посетителями / Лариса Бобкова // Справочник руководителя учреждения культуры. — 2015. — № 9. — С. 96–101.
13. Ваньшина, О. П. Лондон: как там, у них? / О. П. Ваньшина // Мир музея. — 2018. — № 2. — С. 49.
14. Волонтерское движение в российских музеях // Обсерватория культуры. — 2005. — № 1. — С. 61–65. — URL: http://infoculture.rsl.ru/donArch/home/JOK/2005/01/2005-01_jok-13.pdf (дата обращения: 05.07.2021).
15. Волонтеры в библиотеке: дискуссия в блоге журнала «Библиотечное Дело» // Библиотечное дело. — 2011. — № 23. — С. 6–8.
16. Волонтеры в музее / Отв. ред.-сост. И. А. Гринько; МОСГОРТУР — Благотворительный фонд В. Потанина. — М.: Перспектива, 2018. — 54 с. — URL: <https://www.fondpotanin.ru/upload/iblock/94d/94ddc728913e22fd5f78b173603207ef.pdf> (дата обращения: 05.07.2021); то же. — М.: Перспектива, 2019. — 72 с.
17. Горлова, Н. И. Исторические аспекты развития культурного волонтерства в России // Ученые записки: Электронный научный журнал Курского государственного университета. — 2016. — № 3 (39). — С. 101–108.
18. Горлова, Н. И. Сборник волонтерских практик в сфере культуры / Н. И. Горлова, Д. Т. Маковецкая. — М.: Перо, 2020. — 120 с.
19. Макарова, Е. В. Волонтеры как ресурс развития музея / Е. В. Макарова // Воспитание и дополнительное образование в Новосибирской области. — 2016. — № 3. — С. 32–35.
20. Носова, Н. В. Волонтеры в музее: плюсы и минусы / Н. В. Носова // Музей и его аудитория. Маркетинговые стратегии в музее: Сборник трудов творческой лаборатории «Музейная педагогика» кафедры музейного дела АПРИКТ. — Вып. 7. — Москва, 2006. — С. 74–82.
21. Тульчинский, Г. Л. Менеджмент в сфере культуры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности / Г. Л. Тульчинский, Е. Л. Шекова. — Изд. 4-е, испр. и доп. — СПб. [и др.]: Лань: Планета музыки, 2009. — 541 с.: ил.
22. Шекова, Е. Л. Менеджмент в сфере культуры: российский и зарубежный опыт / Е. Л. Шекова. — СПб.: Алетейя, 2006. — 185 с.

13

Развитие событийного и спортивного волонтерства

А. В. Губина

В данной главе приводятся определения и сущностные характеристики событийного и спортивного волонтерства как распространенных и востребованных современных направлений волонтерской деятельности, рассматривается состояние сферы реализации волонтерского труда с точки зрения возникновения потребности в его приложении. Глава содержит краткий экскурс в историю формирования и развития событийного и спортивного добровольчества, анализирует нормативно-правовые документы, регулирующие указанные волонтерские направления в дополнение к общей нормативно-правовой базе, регламентирующей волонтерскую деятельность. В рамках главы описываются основные роли и функции добровольцев в спортивном и событийном волонтерстве, а также особенности волонтерского менеджмента в этих направлениях. Теоретический материал главы подкреплен примерами отечественных и зарубежных практик применения волонтерского труда в области физкультуры, спорта и организации массовых мероприятий.

Основные характеристики спортивного и событийного волонтерства

Спортивное и событийное волонтерство — наиболее востребованные направления волонтерской деятельности в России. По данным Росстата, по своей популярности на протяжении последних лет они уступали только социальному добровольчеству, благоустройству и очистке территорий населенных пунктов, а также помощи животным¹. Вместе с тем, согласно результатам Всероссийского опроса волонтеров, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального

¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы: Ежеквартальный статистический бюллетень // Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 09.07.2021).

исследовательского университета «Высшая школа экономики» в 2018 году, событийное волонтерство на период исследования возглавляло рейтинг самых распространенных видов добровольческой активности, а спортивное волонтерство занимало в нем четвертую позицию². Однако в 2020 году в связи с пандемией новой коронавирусной инфекции и запретом на проведение массовых мероприятий спортивное и событийное добровольчество вынужденно утратили свои лидерские позиции в списке пользующихся спросом направлений волонтерской деятельности³.

Спортивное и событийное волонтерство представляют собой взаимопроникающие и пересекающиеся явления. В области добровольчества на данный момент не сформирован единый подход к выделению добровольческих направлений, поэтому в разных нормативно-правовых актах и методических документах используется их разный перечень, в котором могут встречаться оба указанных направления либо каждое из них поодиночке.

При классификации направлений добровольческой деятельности в настоящее время применяются два основных подхода: направления вычленяются в соответствии с отраслевой сферой приложения добровольческих усилий и в соответствии со специфической категорией участников добровольческой деятельности. Согласно первому подходу выделяют социальное, экологическое, медицинское, образовательное, культурное, событийное, спортивное и прочие виды волонтерства. При втором подходе отличают «серебряное», корпоративное, инклюзивное, школьное, семейное добровольчество. При этом зачастую одна добровольческая инициатива может принадлежать двум и более направлениям волонтерства. Например, когалымский добровольческий проект «Глубины дарят надежду» по реабилитации людей с инвалидностью средствами парадайвинга одновременно можно отнести к спортивному волонтерству, так как он подразумевает организацию спортивных занятий, к социальному — в связи с тем, что он включает помощь социально уязвимой группе населения, и к инклюзивному — среди добровольных помощников проекта есть люди с ограниченными возможностями здоровья.

Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года причисляет к основным направлениям добровольческой деятельности спортивное волонтерство, но оставляет за рамками внимания событийное добровольчество. Определение спортивного волонтерства в данном документе носит описательный характер и формулируется через

² Мерсиянова, И. В. Результаты всероссийского опроса волонтеров. М.: Центр исследования гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ, 2019. 44 с. // Добро.Университет: Онлайн-университет социальных наук. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/372/37282e24ea6453376e107f49f2b68434.pdf> (дата обращения: 09.07.2021).

³ Итоги выборочного обследования рабочей силы: Ежеквартальный статистический бюллетень // Федеральная служба государственной статистики: [официальный сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 09.07.2021).

перечисление основных направлений развития добровольчества в сфере физической культуры и спорта, которыми признаются:

«участие в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий;

участие в организации и деятельности объектов спорта;

участие в организации и проведении спортивных мероприятий среди лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;

участие в пропаганде здорового образа жизни, физической культуры и спорта;

вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность известных спортсменов, профессиональных работников сферы физической культуры и спорта»⁴.

Функциональная область событийного волонтерства в Концепции перераспределяется между спортивным, культурным и патриотическим добровольчеством.

Напротив, материалы базового курса «Основы волонтерства для начинающих», разработанного Ассоциацией волонтерских центров для собственного образовательного онлайн-ресурса «Добро. Университет», включают в список основных добровольческих направлений событийное волонтерство, но не выделяют спортивное. Событийное добровольчество здесь определяется как «работа волонтеров на масштабных мероприятиях: спортивных, культурных, фестивалях, форумах, праздниках»⁵.

Методические рекомендации для территориальных органов МЧС России по оказанию помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по организации работы с добровольческими (волонтерскими) организациями и гражданами по вопросам их привлечения к проведению мероприятий предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и обеспечения безопасности жизнедеятельности населения, утвержденные Федеральным государственным бюджетным учреждением «Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России» (Федеральный центр науки и высоких технологий), содержат оба направления и дают им лаконичные дефиниции. Событийное волонтерство интерпретируется как «волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного,

⁴ Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 № 2950-р // Гарант: [информационно-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72039562/> дата обращения: 09.07.2021).

⁵ Основные направления волонтерства: [Тезисный пересказ урока 3] // Добро. Университет: Онлайн-университет социальных наук. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a26/a2624450974d086d1e2bfb2f4244df23.pdf> (дата обращения 09.07.2021).

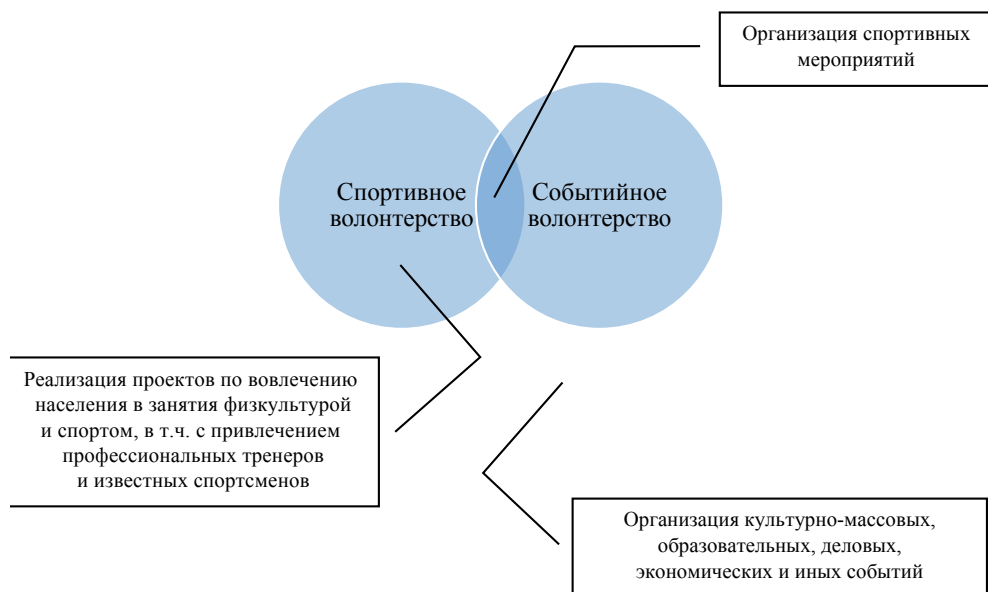


Рис. 13.1 Соотношение понятий «спортивное волонтерство» и «событийное волонтерство»

регионального, федерального и международного уровней (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т. д.)»⁶. Спортивное волонтерство трактуется как «волонтерская (добровольческая) деятельность, связанная с участием в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий городского, регионального, федерального и международного уровней на территории Российской Федерации, проектов и (или) программ по популяризации спорта и пропаганде здорового образа жизни»⁷.

Представляется, что у спортивного и событийного волонтерства есть общее функциональное поле — организация спортивного события, но при этом наличествуют и дополнительные операционные области, не совпадающие друг с другом. Логические отношения между данными понятиями можно изобразить схематически (рис 13.1.)

Подобные отношения связывают событийное волонтерство с культурным, образовательным, экологическим, патриотическим и другими видами добровольчества. Может показаться, что событийное волонтерство не заслуживает выделения в отдельный трек и является только специфической

⁶ Методические рекомендации для территориальных органов МЧС России по оказанию помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по организации работы с добровольческими (волонтерскими) организациями и гражданами по вопросам их привлечения к проведению мероприятий предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и обеспечения безопасности жизнедеятельности населения (утв. ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)) // КонсультантПлюс: [справочно-правовая системы]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_364345/ (дата обращения 09.07.2021).

⁷ Там же.

частью отраслевых направлений добровольчества. Однако в обособленном позиционировании событийного добровольчества есть очевидные плюсы. Во-первых, профильные волонтерские направления охватывают не все социально-экономические сферы и отрасли, и часть событий, которые обслуживают волонтеры, при отказе от изолированного восприятия событийного волонтерства не находили бы своего места в системе направлений добровольческой деятельности. Например, форум «Сообщество» или Восточный экономический форум не относятся ни к одной из областей, системно охваченных добровольческими инициативами. Во-вторых, вычленение событийного волонтерства в особый вид волонтерских активностей позволяет стандартизировать привлечение добровольцев к подготовке и проведению общественно значимых мероприятий и применять единые подходы в осуществлении их волонтерских программ.

Таким образом, целесообразно различать событийное и спортивное волонтерство, относя к первому участие добровольцев в проведении разнонаправленных и разноуровневых событий, а ко второму — включенность волонтеров в продвижение ценностей физкультуры и спорта, организацию спортивных занятий с населением, а также реализацию спортивных состязаний и соревнований вне зависимости от их масштаба, в этом смысле рассматривая спортивное добровольчество аналогом событийного.

Благополучателями, или получателями помощи волонтеров, в событийном и спортивном волонтерстве в части проведения мероприятий выступают гости и участники событий, в том числе различные вовлеченные клиентские группы: атлеты, артисты, представители СМИ, вещатели, партнеры, спонсоры и др. При организации спортивных проектов для населения перечень благополучателей более разнообразен и может содержать широкий спектр социально уязвимых групп, этнические сообщества, целые поколения и пр.

Организаторами добровольческой деятельности при осуществлении масштабных событий выступают созданные для их реализации организационные комитеты, дирекции, специализированные некоммерческие организации, органы государственной власти, органы местного самоуправления, государственные учреждения, ответственные за их подготовку, коммерческие структуры — инициаторы проекта. К помощи в проведении менее крупных мероприятий добровольцев привлекают разнообразные бюджетные, частные и некоммерческие организации. Зачастую организаторы добровольческой деятельности стремятся к сотрудничеству в выполнении волонтерской программы с квалифицированными добровольческими организациями, что позволяет им максимально устранить от волонтерского менеджмента.

В реализации добровольческих проектов по пропаганде физкультуры и спорта и вовлечению населения в спортивный образ жизни организаторами

добровольческой деятельности, как правило, становятся некоммерческие и добровольческие организации, инициативные группы, реже — государственные и муниципальные учреждения физической культуры и спорта.

Следует отметить, что в рассматриваемых направлениях добровольческой деятельности применяется преимущественно ситуативная и эпизодическая волонтерская помощь. Волонтеры набираются на конкретное мероприятие или проект и не вовлекаются во взаимодействие с целевыми группами на системной основе. В качестве исключения можно привести в пример проект «Социобег», реализуемый фондом «Центр спортивной инклюзии, изучения и развития массового спорта “Здоровые города”» совместно с благотворительным фондом «Волонтеры в помощь детям-сиротам», в ходе которого волонтеры — любители бега регулярно занимаются спортом с воспитанниками московских и подмосковных детских домов и поддерживают с ними теплые дружеские отношения.

Предпосылки возникновения спортивного и событийного волонтерства

Любая добровольческая инициатива начинается с вызова, сформировавшегося на основе разрыва между идеальной или по меньшей мере нормальной картиной мира и существующей реальностью, сложившейся в результате дефицита государственных, общественных и частных ресурсов.

Анализируя сферу организации масштабных мероприятий, необходимо заострить внимание на преимущественно коммерческом либо представительском характере рассматриваемых событий, цель которых, как правило, заключается в получении финансовых, репутационных, коалиционных и иных выгод. Такая нацеленность обуславливает стремление к безупречному, но экономичному проведению мероприятий и тем самым формирует основу потребности в добровольческом труде.

Заинтересованность в помощи волонтеров на крупных массовых мероприятиях, включая спортивные, продиктована несколькими обстоятельствами.

Во-первых, волонтеры представляют собой значительный экономический актив и позволяют оптимизировать и без того высокие затраты на подготовку и проведение событий за счет экономии на оплате труда персонала. Для того чтобы масштабное мероприятие прошло без срывов и сбоев, работает многотысячная команда организаторов, и безвозмездный труд самой значительной ее части существенно облегчает финансовое бремя организационного комитета или инициатора. При условии, что многие знаковые международные события проводятся в том числе за счет государственных средств, этот фактор становится основополагающим. Так, на организацию

XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в Сочи было потрачено 324,9 млрд рублей, из них частные инвестиции составили 221 млрд рублей, а 103,9 млрд в Игры вложили бюджеты разных уровней⁸. Затраты были бы значительно выше, если бы пришлось дополнительно оплачивать работу 25-тысячного волонтерского корпуса.

Во-вторых, добровольцы своим энтузиазмом и душевным подъемом создают на мероприятиях атмосферу радостного ожидания, гостеприимства и праздника, которая придает событию особый шарм и образовать которую силами штатных сотрудников невозможно в силу их погруженности в технические процессы и возникающие проблемы. Инициативный и добровольный волонтерский труд обладает иным качеством по сравнению с оплачиваемым трудом, и для достижения некоторых целей, в числе которых оказание дружеской поддержки и формирование особого эмоционального фона мероприятия, волонтеры подходят больше, чем платный персонал. В настоящее время ни одно крупномасштабное событие не проходит без участия волонтеров, в том числе из-за их способности к сотворению уникального воодушевляющего настроения.

В-третьих, волонтеры содействуют массивному продвижению ценностей события и значительному повышению его популярности. Включаясь в волонтерскую программу мероприятия, добровольцы становятся своеобразными амбассадорами события в своем окружении. Сначала друзья и близкие добровольцев, а потом и более широкий круг общения проникаются интересом и симпатией к предстоящему мероприятию, с нетерпением ждут его проведения и тем самым экономят рекламные бюджеты. За счет многочисленности волонтерского корпуса эффект влияния на общественное мнение обретает значительный масштаб и становится еще одним аргументом в пользу привлечения волонтеров. К примеру, на чемпионате мира по футболу 2018 года в России трудилось более 35 тысяч добровольцев, включая городских волонтеров. Если взять число Данбара, описывающее количество стабильных социальных контактов одного человека, в его усредненном значении и умножить на численность волонтерского корпуса, получим впечатляющий результат: добровольцы смогли донести информацию о предстоящем чемпионате в позитивном ключе до 5,25 миллиона россиян, что составляет почти 4% жителей страны.

Немного другая картина складывается в области проведения разнонаправленных мероприятий регионального, местного и локального уровней, инициаторами которых выступают государственные и муниципальные организации. Здесь потребность в добровольческой помощи чаще всего определена

⁸ Счетная палата РФ определила стоимость Олимпиады в Сочи // Newsru.com: [новостной портал]. URL: <https://www.newsru.com/sport/10Apr2015/olymp.html> (дата обращения 09.07.2021).

стремлением сбалансировать за ее счет существующие финансовые, кадровые, материально-технические и ресурсные дефициты. Не секрет, что на местах до сих пор наблюдается нехватка специалистов, вызванная низкими зарплатами в бюджетной сфере и малой штатной численностью профильных организаций, а материально-техническая обеспеченность государственных и особенно муниципальных учреждений находится на неудовлетворительном уровне. Часть мероприятий, запланированных государственными структурами, вовсе не имеют никакого бюджета. В этом случае добровольческий труд позволяет компенсировать недостаток ресурсов и осуществить мероприятие практически без затрат. Однако этот мотив привлечения добровольцев не обнуляет перечисленных выше преимуществ их включения в подготовку и проведение события.

В сфере реализации добровольческих инициатив, направленных на пропаганду физкультуры и спорта и вовлечение населения в спортивные занятия, интерес к волонтерскому труду также вызван дефицитом финансовых средств и кадров, но при этом определяется дополнительно и особым характером добровольческой помощи, отличающейся от стандартизированных государственных услуг гибкостью и повышенной клиентоориентированностью. В соответствии с Федеральным проектом «Спорт — норма жизни» национального проекта «Демография» к 2030 году количество россиян, систематически занимающихся физической культурой и спортом, должно составить 70% от всего населения страны. Для выполнения этого показателя необходимо обеспечивать ежегодный прирост граждан, ведущих спортивный образ жизни, в 8–9%, что осуществляется через проведение различных мастер-классов, спортивно-образовательных программ, тренировок и соревнований. Очевидно, что волонтеры и некоммерческие организации будут полноценно включены в эти процессы.

История развития спортивного и событийного волонтерства

Спортивное и событийное волонтерство — достаточно молодые направления добровольческой деятельности. Первопроходцами в спортивном волонтерстве в начале XX века были члены всемирного скаутского движения, основанного в 1907 году британским полковником Баден-Пауэллом. Молодые люди участвовали в организации Олимпийских игр 1912 и 1920 годов, отвечали за доставку депеш, поддержание порядка на стадионах, помогали в организации соревнований. В 1924 году скаутам уже доверили почетную миссию — они выполнили роль знаменосцев на церемониях открытия и закрытия VIII Олимпийских игр в Париже. С 1948 года спортивное волонтерство уходит в массы — добровольцами Олимпийских игр становятся все больше обычных людей, не принадлежащих ни к каким организациям и движениям.

Современный облик спортивного волонтерства формируется в период с 1980 по 1992 год в контексте олимпийской истории. Разрабатывая программы Игр, международные и национальные олимпийские комитеты предусматривают обязательное участие волонтеров в их организации и проведении.

Биография событийной части спортивного волонтерства в России также неразрывно связана с олимпийским добровольчеством. Она стартовала с XXII игр летней Олимпиады в Москве 1980 года. 23 октября 1974 года 75-я сессия Международного олимпийского комитета в Вене приняла решение о предоставлении Москве права провести XXII летние Олимпийские игры. В соответствии с постановлением Совета министров СССР от 20 февраля 1975 года был утвержден состав Организационного комитета по подготовке и проведению Игр. Помимо многочисленных функций — от координации деятельности различных ведомств и общественных, спортивных организаций в процессе подготовки мероприятия до контроля за строительством спортивных объектов и издания информационных материалов, — на Оргкомитет возлагались обязательства по формированию волонтерского корпуса Игр из числа проактивно настроенной общественности и прежде всего студенческой молодежи. В рамках подготовительного этапа в конце 1970-х годов в СССР развернулась масштабная работа в вузах по привлечению студенческой молодежи к добровольческому участию в мероприятии международного уровня по различным функциональным направлениям: от переводчиков, гидов до помощи в обеспечении правопорядка во время самих Олимпийских игр. Всего в обслуживание события включилось более 16 тысяч студентов и учащейся молодежи из разных городов Советского Союза, в том числе Киева, Одессы, Ужгорода, Владивостока, Горького, Иркутска. И хотя термины «волонтеры» и «добровольцы» не употреблялись в отношении этих добровольных помощников, по сути, именно они выступили первыми отечественными спортивными волонтерами.

Знаковая роль в формировании актуального образа не только российского спортивного волонтерства, но и отечественного добровольчества в целом принадлежит двум крупнейшим международным спортивным событиям, прошедшим в России: Играм в Сочи 2014 года и Универсиаде в Казани 2013 года. Именно эти масштабные мероприятия заложили основу современного волонтерского менеджмента в событийной сфере, обеспечили рост инфраструктуры поддержки добровольческого движения в регионах, качественный скачок в уровне компетенций волонтерского сообщества и переворот в общественном сознании нации: от непонимания сущности добровольчества до возведения его в ранг ведущих социальных трендов.

В 2007 году Россия получила право проведения XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в Сочи. Перед страной была поставлена сверхамбициозная задача: привлечь и в совершенстве подготовить 25-тысячную армию добровольцев. В условиях очень низкой осведомленности населения

о добровольческих практиках и крайне малой вовлеченности в волонтерские инициативы такая необходимость стала непростой целью. Осложняли ситуацию требования к языковой подготовке добровольцев. Оргкомитет «Сочи-2014» принял неординарное решение интегрировать волонтерскую программу Игр в отечественную систему образования и в сотрудничестве с Минобрнауки России по результатам открытого конкурса открыл в мае 2011 года 26 волонтерских центров в 14 регионах страны на базе ведущих вузов и ссузов. Волонтерские центры «Сочи-2014» стали центрами развития волонтерства и продвижения волонтерских ценностей в своих регионах и с честью выполнили свою задачу: привлекли, отобрали, обучили и сопроводили в процессе волонтерской деятельности необходимое количество добровольцев. Волонтерская программа мероприятия охватила 83 региона страны, помимо этого заявки на участие были получены от кандидатов в волонтеры из 100 зарубежных стран. Наследием волонтерской программы Игр в Сочи стала не только первая управляемая государством инфраструктура поддержки добровольчества, но и в целом позитивное государственное и общественное восприятие добровольческой деятельности, ее принципов и сущностных характеристик. Кроме того, основанные в сочинских Играм волонтерские центры выступили инициаторами создания Ассоциации волонтерских центров — крупнейшей волонтерской организации России на текущий период.

Не менее влиятельной оказалась и волонтерская программа XXVII Всемирных летних студенческих игр в Казани 2013 года. Подготовка к Универсиаде началась в 2008 году, а волонтерская программа Студенческих игр была запущена в сентябре 2011 года. За период ее реализации для участия во Всемирной универсиаде Дирекцией спортивных и социальных проектов и ее партнерскими организациями были привлечены и подготовлены 20 тысяч волонтеров из 35 регионов России и 25 стран мира, из которых жители Татарстана составили 75% добровольцев. Пусть Универсиада в силу своей волонтерской стратегии оказала более скромное воздействие на формирование добровольческой инфраструктуры, но в плане компетентностного развития добровольческой среды и продвижения волонтерской идеологии она стала таким же важным этапом, как Олимпийские и Паралимпийские игры в Сочи.

Событийное волонтерство в Российской Федерации развивалось также в рамках реализации крупных общероссийских и международных проектов, но не демонстрировало таких внушительных масштабов, как спортивное добровольчество. Одним из первых серьезных испытаний в событийном волонтерстве стали Молодежные Дельфийские игры России, которые с начала 2010-х годов продвигали идею добровольческого участия молодежи в их организации. В 2012 году очередным этапом в формировании добровольческого движения в сфере реализации масштабных мероприятий выступил Саммит Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (Саммит АТЭС) во Владивостоке. Однако в силу небольшой численности волонтерских корпусов

указанных событий и недостаточной проработанности программ наследия их волонтерских программ, они не оставили яркого следа в истории формирования добровольческой культуры на федеральном уровне.

За Универсиадой в Казани и Олимпиадой в Сочи последовала серия спортивных, культурных, экономических и представительских мероприятий, оказавших определенное влияние на имидж событийного и спортивного волонтерства в России. Среди них чемпионат мира по легкой атлетике IAAF 2013 года в Москве, 16-й чемпионат по водным видам спорта FINA 2015 года в Казани, IX Всемирные хоровые игры 2016 года в Сочи, XIX Всемирный фестиваль молодежи и студентов 2017 года в Сочи, XXIX Всемирная зимняя универсиада 2019 года в Красноярске, 45-й Мировой чемпионат по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills 2019 года в Казани, ежегодные Петербургский и Восточный экономические форумы и другие события. При этом волонтерские программы данных мероприятий не внесли значимых изменений в подходы к работе с волонтерами, оказывающими помощь организаторам масштабных событий, и практически не дополнили перечень сильных добровольческих организаций России новыми игроками. С точки зрения влияния на добровольческую сферу иной оценки заслуживают Кубок конфедераций FIFA 2017 года и чемпионат мира по футболу 2018 года в России, в ходе подготовки к которым в ряде регионов страны была основана новая инфраструктура поддержки волонтерства, в том числе появилось несколько организаций, осуществляющих ныне на своих территориях функции региональных ресурсных центров добровольчества. Таким наследием чемпионата стали, например, Калининградский центр развития добровольчества или Региональный волонтерский центр Волгоградской области. При этом волонтерская программа ЧМ-2018 показала себя самой масштабной в истории отечественного спортивного добровольчества — как упоминалось, в ней приняли участие свыше 35 тысяч волонтеров, представлявших все субъекты РФ и 112 зарубежных стран.

Отдельным явлением в событийном и спортивном волонтерстве служит Программа мобильности волонтеров — флагманский проект Ассоциации волонтерских центров, запущенный при поддержке Федерального агентства по делам молодежи и Федерального государственного бюджетного учреждения «Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи». Одно из направлений Программы предусматривает предоставление активным гражданам возможности принять участие в крупнейших мировых и федеральных событиях в качестве волонтера. Отбор в Программу мобильности осуществляется на конкурсной основе. Опыт, полученный при подготовке и проведении мероприятий, участники используют при реализации собственных проектов и транслируют в своих регионах в целях оптимизации системы привлечения добровольцев к осуществлению социально значимых

инициатив. Участники обеспечиваются бесплатным проездом к месту проведения событий и обратно, бесплатным размещением и питанием, что позволяет включаться в Программу добровольцам вне зависимости от уровня их личного финансового благополучия или состоятельности направляющих организаций. За два года реализации Программы мобильности в ее событийном направлении приняли участие почти четыре тысячи волонтеров, которые помогли в подготовке и проведении 31 масштабного события.

Что касается добровольческих инициатив по развитию спортивно-массовой работы с населением, то они тоже не возникли на пустом месте. В СССР действовали добровольные спортивные общества, объединявшие работников всех министерств и ведомств, а также учащихся средних, средних специальных и высших учебных заведений в целях развития массовой физической культуры, спорта и туризма. Однако, на наш взгляд, актуальный вид такие проекты приобрели уже в период формирования современного добровольческого движения России в 90-е годы XX века.

Специфическое нормативное регулирование спортивного и событийного волонтерства

Нормативная база в сфере спортивного и событийного волонтерства включает федеральный, региональный и местный уровни. Кроме того, нормативно-правовые акты, регламентирующие событийное и спортивное волонтерство, могут быть условно классифицированы следующим образом:

1) профильные нормативные документы, где волонтерство выступает основной предметной областью правового акта, нацеленного на регулирование отношений, складывающихся в данной сфере;

2) законодательные акты, устанавливающие принципы функционирования третьего сектора;

3) программные документы, где добровольческая деятельность рассматривается в качестве одного из инструментов выполнения общественно значимых задач и достижения государственных приоритетов.

К особому подразделу можно отнести отраслевые законодательные акты, в которых органы власти, курирующие область физической культуры, спорта и организации массовых мероприятий, определяют рамки развития добровольчества в поле своей компетенции.

Не останавливаясь на первых трех категориях, идентичных для всех направлений волонтерского движения, обратимся к специфическому нормативному регулированию спортивного и событийного волонтерства.

На федеральном уровне на сферу спортивного добровольчества, в дополнение к основополагающим нормативным документам (см. главы 4, 5),

распространяется Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», содержащий в ст. 2 определение волонтера как участника деятельности по организации физкультурных и спортивных мероприятий и закрепляющий в ст. 20 порядок предоставления волонтерам положенных сервисов или компенсационных выплат⁹.

Помимо этого, специфику правового положения добровольцев крупномасштабных спортивных событий, реализуемых на территории Российской Федерации, устанавливают законы о проведении таких мероприятий. К примеру, Федеральный закон «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года, чемпионата Европы по футболу UEFA 2020 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹⁰ определяет не только основные характеристики добровольца этих состязаний, но и фиксирует перечень полагающихся ему сервисов, регламентирует особенности въезда, выезда и осуществления деятельности на территории Российской Федерации иностранными волонтерами, обработку персональных данных добровольных помощников, пределы их ответственности и иные тонкости их юридического статуса.

Событийное волонтерство в части включения волонтеров в организацию и проведение культурно-массовых мероприятий на уровне Федерации подпадает под действие программы «Волонтеры культуры» федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура»¹¹.

Региональный и местный уровни отраслевого нормативного регулирования включают как правовые акты, определяющие процедуру привлечения волонтеров к мероприятиям в целом, так и документы, устанавливающие порядок взаимодействия с волонтерами на конкретных событиях. Например, в ходе организации Всемирных летних студенческих игр в Казани было принято Распоряжение Кабинета Министров Республики Татарстан¹², которое в том числе диктовало условия и сроки реализации волонтерской программы данного спортивного события. А в Самарской области статьей 12 регионального закона «О физической культуре и спорте в Самарской области»

⁹ См.: О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/ (дата обращения: 09.07.2021).

¹⁰ О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года, чемпионата Европы по футболу UEFA 2020 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_147218/ (дата обращения: 09.07.2021).

¹¹ См.: Паспорт национального проекта «Культура» [Электронный документ]. С. 16 // Правительство России: [официальный сайт]. URL: <http://government.ru/info/35562/> (дата обращения: 09.07.2021).

¹² О межведомственном плане мероприятий по подготовке и проведению XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани: Распоряжение Кабинета Министров Республики Татарстан от 28 мая 2012 г. № 871-р // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <http://docs.cntd.ru/document/917051162> (дата обращения: 09.07.2021).

закреплен общий порядок участия волонтеров в проведении официальных физкультурных, спортивных и спортивно-зрелищных мероприятий¹³.

Роли и функции волонтеров в области спортивного и событийного добровольчества

Необходимо отметить, что в событийном и спортивном волонтерстве, как и в добровольчестве в целом, функционал волонтеров ограничен только степенью доверия организатора добровольческой деятельности, его умением мотивировать людей с искомыми компетенциями к включению в добровольческие активности и профессиональной удачей в поиске добровольных помощников.

Таким образом, волонтеры способны выполнять разнообразные функции, от самых простых до предполагающих существенную подготовку. Так, например, в волонтерской программе чемпионата мира по футболу FIFA — 2018 в России добровольцы выполняли функции личных ассистентов руководителей FIFA, что требовало от них высокой квалификации и экспертного уровня владения английским языком.

Традиционно в волонтерском менеджменте массовых мероприятий роли волонтеров в зависимости от уровня потребности в профессиональных знаниях группируют в следующие блоки:

- волонтеры общего профиля, чья деятельность не требует специальных навыков;
- волонтеры-специалисты, которым необходимо наличие профессиональных умений (например, знание иностранных языков для выполнения функций переводчика).

Помимо этого, функции волонтеров можно классифицировать по признаку подчиненности волонтеров. И здесь могут быть выделены:

- волонтеры оргкомитета, ориентированные на выполнение задач, стоящих перед дирекцией мероприятия;
- городские волонтеры, реализующие программу гостеприимства от лица руководителей территории, принимающей событие.

В целом перечень волонтерских ролей на крупномасштабных мероприятиях приблизительно одинаков для большей их части и подразделен на функциональные направления деятельности (табл. 13.1).

В волонтерских проектах по продвижению идей спорта и ценностей здорового образа жизни функции волонтеров несколько иные и менее структурированы (табл. 13.2).

¹³ О физической культуре и спорте в Самарской области: Закон Самарской области от 8 декабря 2014 г. № 123-ГД // Гарант: [справочно-правовая система]. URL: <https://base.garant.ru/8492624/> (дата обращения: 09.07.2021).

Таблица 13.1 Содержание деятельности волонтеров на крупномасштабных мероприятиях в зависимости от выполняемых ими функций

Функция волонтера	Содержание деятельности
Аккредитация	Выпуск персонифицированных или неперсонифицированных аккредитационных карт / бейджей. Фотографирование, изготовление самой карты с применением или без средств защиты. Работа с базами данных, поиск данных, их верификация, внесение новых данных. Выдача бейджей / карт аккредитации
Билетная программа	Помощь в организации работы билетных центров, билетных касс. Регулирование очередей, эмоциональная поддержка зрителей в процессе ожидания, информирование зрителей о режиме работы билетных касс, наличии билетов. Проверка билетов. Направление зрителей к их местам, помощь в рассадке
Городская программа гостеприимства	Работа на информационно-туристической стойке. Информирование гостей о достопримечательностях, местах досуга, сервисах размещения: гостиницы, отели и др., ближайших местах питания, расположении театров, музеев и других учреждений культуры. Информирование о маршрутах и времени движения транспорта
Лингвистическое сопровождение	Устный последовательный перевод. Синхронный перевод
Маркетинг	Взаимодействие с маркетинговыми партнерами, их встреча/проводы, сопровождение, решение оперативных вопросов. Помощь партнерам и спонсорам в осуществлении маркетинговых мероприятий. Организация промоактивностей, привлечение к ним участников, выдача призов. Контроль корректности использования бренда, отслеживание случаев паразитического маркетинга
Медицинское обслуживание	Помощь в административно-организационной работе, оформлении документации. Контроль закрепленного участка на мероприятии, отслеживание возникающих медицинских инцидентов, оценка ситуации и оперативный вызов медицинской бригады. Помощь в проведении допинг-проб, в том числе сопровождение и наблюдение за спортсменом по пути его следования в пункт допинг-контроля
Питание	Помощь в организации бесперебойной работы точек питания. Контроль деятельности точек питания. Проверка талонов на бесплатное питание у тех, кому оно положено. Помощь в расстановке / раздаче блюд. Контроль, регулирование очередей
Прибытие и отъезд	Встречи и проводы участников, гостей и партнеров в зонах прибытий (аэропорт, ж/д вокзал и др.). Оказание радушного приема. Регистрация прибытия и координация посадки гостей в предусмотренный для них транспорт для дальнейшей отправки по маршрутам следования. Учет прибывших / убывших. Сопровождение прибывших гостей до мест размещения. Решение оперативных вопросов. Работа на информационных стойках в зонах прибытия, предоставление информации о программе мероприятия, маршрутах и расписании движения транспорта, прочей информации по запросу

Таблица 13.1 (продолжение)

Функция волонтера	Содержание деятельности
Протокол	Участие в организации сервисов для высокопоставленных лиц, VIP- и VVIP-персон. Участие в обеспечении контроля доступа в VIP-зоны. Встреча и сопровождение высокопоставленных гостей. Работа на приветственных стойках. Предоставление информационных материалов, выдача сувенирной продукции, приглашений и других средств доступа. Работа на официальных приемах. Встреча / проводы делегаций, отдельных категорий участников, организация трансферов, помощь в размещении. Выполнение поручений, оперативная помощь в решении возникающих организационных вопросов
Работа со зрителями (посетителями)	Навигация и управление потоками зрителей / посетителей. Эмоциональная поддержка зрителей / посетителей, создание атмосферы гостеприимства. Оказание помощи в поиске локаций, санитарных комнат, медицинских пунктов, торговых точек, других важных / востребованных элементов инфраструктуры объекта. Информирование зрителей / посетителей о правилах поведения на объекте. Работа на информационных стойках. Работа в бюро находок. Организация активностей и дополнительных развлекательных зон
Работа со СМИ	Фото- и видеосъемка. Подготовка текстового контента по мероприятию: интервью с организаторами и участниками, опросы, тексты постов. Помощь в организации работы пресс-центров, координация графика и содействие в подготовке пресс-конференций. Распространение среди представителей СМИ пресс-релизов, программ мероприятия, других информационных материалов. Сопровождение представителей СМИ на объекте. Работа на информационных стойках в пресс-центрах
Размещение	Участие в расселении клиентских групп. Создание комфортных условий проживания. Встреча гостей в средствах массового размещения или кампусах. Контроль за порядком и соблюдением правил проживания. Урегулирование конфликтных ситуаций в пределах своей компетенции. Сверка данных заселения и списка прибывших. Копирование и оформление документов
Спорт	Подготовка зоны проведения соревнований к спортивным соревнованиям и ее обслуживание во время проведения соревнований. Административная поддержка, подготовка результатов и протоколов. Работа со спортсменами, обеспечение их необходимой инфраструктурой. Контроль предоставления сервисов спортсменам, сопровождение спортсменов и членов команд. Помощь судьям. Обеспечение спортсменов необходимым инвентарем, проверка и маркировка инвентаря, фиксирование результатов, ведение статистики. Контроль соблюдения правил и безопасности
Технологии	Техническая поддержка пользователей, обслуживание компьютерной техники и периферии, настройка подключений к интернету, заправка принтеров. Контроль работоспособности сетей и оборудования. Помощь в проверке функциональности и распределении приемопередающих устройств (телефонов, раций), громкоговорителей. Помощь в установке и настройке звуковоспроизводящего, мультимедийного оборудования, светотехники, других сценических аппаратов

Таблица 13.1 (окончание)

Функция волонтера	Содержание деятельности
Транспорт	Распределение потоков людей по направлениям следования транспорта. Сбор отъезжающих, учет загрузки транспортных средств и регулирование очередей. Оказание помощи отдельным клиентским группам и категориям граждан при посадке в транспорт, в том числе с погрузкой/выгрузкой багажа. Информирование о маршрутах следования транспорта и времени его отправления. Помощь менеджерам парковок в организации деятельности водителей, сопровождение процессов маневрирования транспортных средств на объектах, распределение транспорта по клиентским зонам парковок. Сопровождение транспорта. Помощь в доставке людей и грузов
Управление волонтерами	Координация волонтеров на объекте / мероприятии. Контроль выхода на позиции, оперативный поиск замен. Участие в обучении волонтеров. Реализация мотивационных мероприятий, проектов и программ. Участие в распределении сервисов и ресурсов. Психологическая и организационная поддержка волонтеров
Церемонии / культура	Участие в постановке творческих номеров различных направлений и жанров, организация репетиций и выступлений. Участие в театрализованных постановках и массовых перестроениях. Помощь за кулисами, контроль очередности выхода артистов и официальных лиц. Работа с реквизитом, помощь в фасовке и раскладке пакетов, раскладка наградной продукции. Вынос подносов с цветами, грамотами, медалями и др. Вынос флагов, знамен, табличек. Работа с микрофонами

Таблица 13.2 Содержание деятельности в волонтерских проектах по продвижению идей спорта и ценностей здорового образа жизни в зависимости от выполняемых ими функций

Функция волонтера	Содержание деятельности
Организация спортивных и физкультурных занятий и состязаний	Ведение физкультурных и спортивных занятий с населением. Организация открытых тренировок, спортивных соревнований и турниров. Судейская и экспертная деятельность
Просветительская деятельность и обучение	Проведение просветительских и обучающих занятий. Организация физкультурных, спортивных, научных, прикладных мастер-классов и обучающих занятий. Ведение образовательных тренингов и программ
Пропаганда здорового образа жизни	Профилактика алкоголизма, наркомании, табакокурения, употребления психоактивных веществ. Проведение профилактических тренингов, тренингов на понимание и преодоление зависимости. Организация профилактических бесед, квестов, игр. Проведение уроков здорового образа жизни, правильного питания и др.
Информационное сопровождение	Фотосъемка, обработка фото, формирование фотобанка мероприятий / проекта. Видеосъемка /монтаж видео- и аудиороликов. Подготовка и публикация постов в социальных сетях и на сайтах. Создание и распространение пресс-релизов, контакты со СМИ. Поиск героев для съемок и материалов. Ведение аккаунтов в социальных сетях. SMM-продвижение

Особенности волонтерского менеджмента в спортивном и событийном добровольчестве

Особенности волонтерского менеджмента в спортивном и событийном волонтерстве обусловлены ситуативным и эпизодическим характером волонтерского участия, а также неопределенным кругом получателей помощи добровольца и заключаются в стратегии планирования численности волонтеров, целесообразности проведения предварительного отбора, потребности в организации предшествующего обучения, специфике предоставления сервисов и своеобразии мотивационной программы.

В силу разового включения в добровольческую помощь и не выстроенных эмоциональных отношений между волонтерами и организатором волонтерской деятельности, событийные и спортивные волонтеры могут характеризоваться более низкой и менее устойчивой мотивацией по сравнению с добровольцами, вовлеченными в системные волонтерские практики. Из-за данных факторов на этапе расчета количества волонтеров организаторы волонтерских активностей и исполнители волонтерских программ зачастую закладывают значительный процент резерва добровольцев, который может составлять до 100% и выше от общей численности и боится от необоснованного невыхода на позиции. К примеру, при подготовке к Играм-2014 в Сочи от кандидатов в волонтеры было принято 200 000 заявок на 25 000 мест. Волонтерская программа предусматривала наличие 40% резерва успешных кандидатов после завершения отбора.

Это же обстоятельство влияет на облик мотивационной программы, которая в событийном и спортивном волонтерстве формализуется и строится скорее не на альтруистических, а на прагматических мотивах, в числе которых не только материальные, но и мотивы саморазвития, расширения круга общения, пополнения резюме, получения признания. Как правило, мотивационные мероприятия включают в себя вручение символики и атрибутики, предоставление билетов, благодарственных и рекомендационных писем, проведение досуговых мероприятий, церемоний выражения признательности и встреч с интересными людьми. Так, в ходе волонтерской программы чемпионата мира по водным видам спорта FINA 2015 года в Казани ежедневно определяли и публично награждали лучших волонтеров. Награды и подарки добровольцы получали из рук известных спортсменов — послов чемпионата.

На крупномасштабных мероприятиях обязательным процессом в волонтерском менеджменте становится отбор волонтеров. Например, кандидаты в волонтеры ЧМ-2018 для включения в команду должны были

пройти тестирование личных качеств, умения работать с информацией, понимания инструкций, знания английского языка, а также интервью по компетенциям. Следует отметить, что в других направлениях добровольческой деятельности данный этап может совсем не использоваться в виду того, что организаторы находят применение любому адекватному и стремящемуся помогать человеку. Потребность в отборе в событийном и спортивном волонтерстве определена, с одной стороны, высоким спросом на волонтерские вакансии, а с другой — стремлением организаторов получить наиболее компетентных волонтеров при наличии четкого понимания, какими качествами и характеристиками должен обладать доброволец каждой функции.

Волонтеры федеральных и международных событий, прежде чем приступить к выполнению своих обязанностей, проходят объемную подготовку. К примеру, волонтеры Универсиады в Казани проходили до начала мероприятия ориентационный и общий тренинг, функциональное обучение и тренинг на объекте. В других видах добровольчества обучение зачастую не носит такого структурированного характера и может заключаться в инструктаже и сопровождаемой организаторами волонтерской деятельности стажировке. Необходимость в системной и глубокой предварительной подготовке спортивных и событийных волонтеров, на наш взгляд, обусловлена краткосрочным, проектным, а не циклическим характером предстоящей волонтеру работы и связанным с ним отсутствием возможности учиться на практике.

Волонтеры событийного и спортивного направления чаще других добровольцев обеспечиваются оговоренными в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» сервисами: бесплатным питанием, формой, страхованием, проездом на общественном транспорте. На отдельных мероприятиях иногородним добровольцам на безвозмездной основе предоставляется проживание. Так, на все перечисленные сервисы могли рассчитывать волонтеры Казани-2013, Сочи-2014, ЧМ-2018 и других событий. Такая ситуация обоснована высокой ресурсной обеспеченностью организационных комитетов и дирекций крупных мероприятий, продолжительными сменами волонтеров, а также нормируемым характером их работы. Кроме того, спортивные и событийные волонтеры взаимодействуют в своей деятельности с неограниченным и непостоянным кругом лиц, вследствие чего им требуются визуальные атрибуты, позволяющие с первого взгляда идентифицировать их роль.

Контрольные вопросы

1. Что такое событийное волонтерство? Что такое спортивное волонтерство? В чем их сходства и различия?
2. Какую помощь волонтеры оказывают в проведении крупномасштабных мероприятий? Каковы их основные функции?
3. Какие международные спортивные мероприятия, проведенные в России, повлияли на развитие отечественного добровольчества? В чем выразилось это влияние?
4. Какие нормативно-правовые акты регулируют волонтерскую деятельность в сфере физической культуры и спорта? В сфере организации массовых мероприятий?
5. В чем заключаются основные отличия волонтерского менеджмента в спортивном и событийном волонтерстве от технологий работы с волонтерами в других направлениях волонтерской деятельности? Чем обусловлены эти отличия?
6. Волонтерская программа какого мероприятия стала крупнейшей в истории отечественного спортивного волонтерства? Сколько волонтеров было привлечено к организации этого события?
7. Насколько популярно в России спортивное и событийное добровольчество?
8. В рамках какой программы волонтер может получить опыт организации масштабного события при поддержке Ассоциации волонтерских центров?

Практические задания

1. Найдите на портале dobro.ru волонтерские вакансии Программы мобильности волонтеров и ознакомьтесь с их содержанием. Проанализируйте, соответствуете ли вы требованиям, изложенным в указанных вакансиях.
2. Обдумайте, какими компетенциями необходимо обладать волонтерам функции «Работа со зрителями / навигация». Составьте компетентностный профиль такого волонтера. Сравните полученный портрет с требованиями к волонтерам указанного функционального направления на ближайшем чемпионате мира по футболу.
3. Представьте, что вы организуете городские соревнования по шахматам. Обдумайте, волонтеры каких функций вам понадобятся для их проведения. Составьте перечень функциональных направлений деятельности волонтеров.

Рекомендованная литература

Нормативные правовые акты

1. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 1995 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495 (дата обращения: 09.07.2021).
2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ: принят Гос. Думой 16 ноября 2007 г., одобрен Советом Федерации 23 ноября 2007 г. // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73038/ (дата обращения: 09.07.2021).
3. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 № 2950-р // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система].— URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314804/ (дата обращения: 09.07.2021).
4. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р) (утв. Правительством РФ от 20.06.2019 № 5486п-П44) // Правительство России: [официальный сайт].— URL: <http://static.government.ru/media/files/E4nlpcxFWNk0ASi8AIqh7UvztBJ8FMel.pdf> (дата обращения: 09.07.2021).
5. Стандарт событийного волонтерства / Н. Горлова, И. Суркова, А. Фельдман [и др.].— М.: Ассоциация волонтерских центров, 2020.— 223 с.

Другие источники

6. *Горлова, Н. И.* Мир спортивного волонтерства / Н. И. Горлова; ГБУ города Москвы «Мосволонтер».— М., 2018.— 108 с.— (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
7. *Козель, В. Н.* Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность / В. Н. Козель; ГБУ города Москвы «Мосволонтер».— М., 2018.— 98 с.— (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
8. *Горлова, Н. И.* Развитие Олимпийского движения волонтеров в России: историография вопроса / Н. И. Горлова // Вестник Костромского государственного университета.— 2017.— Т. 23.— № 2.— С. 52–55.
9. *Шиняева, О. В.* Спортивное волонтерское движение в современной России / О. В. Шиняева // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки.— 2017.— № 3.— С. 126–132.
10. *Рябова, М. А.* Событийное волонтерство в России: особенности мотивации волонтеров крупных спортивных событий / М. А. Рябова // Научные достижения и открытия современной молодежи: сб. ст. победителей междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / Отв. ред. Г. Ю. Гуляев; Академия МНЭПУ.— Пенза: Наука и Просвещение, 2017.— Ч. 1.— С. 1508–1511.

Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова

В данной главе приводятся определения и сущностные характеристики социального и медицинского волонтерства как наиболее востребованных профильных направлений деятельности в отечественном добровольческом движении. В рамках главы описываются основные роли и функции добровольных помощников в лице волонтеров-медиков и социальных волонтеров, а также особенности волонтерского менеджмента в этих направлениях. Обозначены ключевые вопросы нормативно-правового регулирования данных сфер приложения добровольческого труда. Представлена эволюция истории развития и становления социального и медицинского волонтерства.

Основные характеристики социального и медицинского волонтерства

В настоящее время отечественное социальное и медицинское волонтерство переживают бурный подъем и находятся в стадии активного роста. Социальное и медицинское волонтерство — это уникальная форма выражения гражданской и человеческой позиции, связанная с желанием помогать другим людям, невольно оказавшимся в трудной или безвыходной ситуации. С каждым годом к этому виду деятельности привлекается все больше граждан, которые готовы добровольно оказывать бескорыстную помощь всем, кто в ней нуждается, используя при этом свои ресурсы, знания и опыт.

Согласно исследованию, проведенному фондом «Общественное мнение» в марте 2019 года в субъектах Российской Федерации, 88% граждан убеждены, что добровольчество приносит пользу обществу. Итоги ежегодного (2019) выборочного исследования рабочей силы, проводимого Росстатом, показывают, что за последние годы изменилась не только численность добровольцев (волонтеров), но и виды выполняемых ими работ, в том числе и в социальной

сфере¹. На первом месте в списке наиболее востребованных профильных видов деятельности, в которых задействованы волонтеры, находятся социальные работы, варьирующиеся от предоставления социально-бытовых услуг до организации досуга и проведения мастер-классов для уязвимой части населения России. В типологии работ наиболее высок удельный вес социальных работ, производимых субъектами добровольческого труда, связанных с предоставлением любой безвозмездной помощи и различных услуг благополучателям (пожилым людям, детям, инвалидам или жертвам катастроф). В абсолютном и относительном выражении в 2017 году (по сравнению с 2016-м) волонтеры стали чаще заниматься сбором средств на благотворительность или на реализацию другого социального проекта; предоставлением любой бесплатной медицинской помощи или юридической консультации; проведением неоплачиваемых занятий, тренировок, консультаций.

В связи с повышением роли общественных и благотворительных организаций в системе социальной защиты населения вопрос о развитии третьего сектора в современной России является актуальным. Социально ориентированные некоммерческие организации (СОНКО) имеют опыт привлечения волонтеров к своей социально полезной деятельности. Большинство СОНКО (76%) используют труд добровольцев. Как показывают результаты работы Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ, половозрастная структура добровольческого корпуса в НКО практически не меняется. В среднем в обследованных НКО в общем числе добровольцев доли различных подгрупп распределены следующим образом: женщины — 59%; люди с высшим образованием — 55%; люди в возрасте до 25 лет — 30%; люди старше 60 лет — 24%².

В ряде регионов Российской Федерации также созданы и действуют волонтерские центры, работа которых ориентирована на развитие и поддержку устойчивых социальных услуг населению, тем самым снимается часть нагрузки с социальных и медицинских учреждений.

Сегодня отечественные исследователи во многом сходятся в понимании социального волонтерства как организованного вида непрофессиональной помощи силами добровольных помощников. Так, Ю. С. Белановский определяет социальное волонтерство как добровольческую деятельность, направленную на оказание помощи прежде всего незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и (или) постоянном уходе (помощь

¹ См.: О проведении научных, социологических и статистических исследований, направленных на изучение форм и масштабов участия граждан и организаций в добровольческой (волонтерской) деятельности: [Доклад Росстата] / Аналитический центр при правительстве РФ. 2019. С. 6–7. URL: <https://ac.gov.ru/archive/files/publication/a/21338.pdf> (дата обращения: 11.07.20).

² См.: Мерсиянова И. В., Беневоленский В. Б. НКО как поставщики социальных услуг: верификация слабых сторон // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 2. С. 83–103.

детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим)³. В ряду справочной литературы профильного характера следует выделить «Словарь-справочник по социальной работе» М. А. Гулиной. В определении понятия «волонтер» автор указывает на безвозмездный характер деятельности субъектов волонтерского труда по оказанию широко спектра социальной помощи (патронаж, сопровождение, консультирование и т. д.) в государственной или негосударственной организации⁴.

В трудах отечественных авторов нередко прослеживается тенденция сужения поля практики добровольчества до сферы социального волонтерства и оказания конкретных видов социальных услуг. В. Г. Бочарова осмысливает волонтерство как одну из действенных форм социальной поддержки и защиты нуждающихся граждан, а также как социальную технологию в социальной работе — патронаж⁵. Н. Ф. Басов характеризует волонтерство с точки зрения «добровольного принятия обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, патронажа за инвалидами, больными и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимися в трудной жизненной ситуации»⁶. По мнению А. А. Иванова, широкое поле деятельности позволяет социальным волонтерам попробовать свои силы в разработке новых методик и технологий в сфере социального обслуживания населения⁷.

Таким образом, большинству определений «социальное волонтерство» свойственны такие сущностные характеристики, как просоциальная природа деятельности; вовлеченность субъектов добровольческого труда в поле социальной политики; конкретизация форм участия добровольных помощников в сфере социальной работы; определенная целевая аудитория — получатели социальных услуг; социальные последствия добровольческих практик; формирование определенной идеологии социального добровольчества.

Согласно Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года «добровольчество (волонтерство) в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения включает участие добровольцев (волонтеров) в оказании безвозмездной помощи гражданам,

³ Белановский Ю. С., Ширшова И. В. Мир социального волонтерства. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. С. 5.

⁴ См.: Гулина М. А. Словарь-справочник по социальной работе. СПб.: Питер, 2008. С. 93.

⁵ См.: Бочарова В. Г. Педагогика социальной работы. М.: Аргус, 1994. 207 с.

⁶ Социальная работа с молодежью: учеб. пособие: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальности «Социальная работа» / Под ред. Н. Ф. Басова. 3-е изд. М.: Дашков и К°, 2010. С. 33.

⁷ См.: Иванов А. А. Волонтерская деятельность в системе государственных социальных учреждений // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов, 2013. № 7 (33): в 2 ч. Ч. 2. С. 47.

нуждающимся в социальной поддержке и социальном обслуживании, в том числе:

содействие в оказании помощи в организациях социального обслуживания (домах-интернатах (пансионатах) для престарелых и инвалидов, психоневрологических интернатах, в том числе детских, центрах социального обслуживания населения, центрах социальной адаптации и других);
содействие в оказании социальных услуг на дому;
содействие в осуществлении социального обслуживания нуждающихся;
содействие в оказании помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации, а также обеспечение профилактики социального сиротства;
содействие в реализации программ социализации выпускников учреждений для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, людей с ограниченными возможностями здоровья, людей с наркотической и алкогольной зависимостью, инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы и иных нуждающихся категорий населения»⁸.

Медицинское добровольчество (волонтерство) — добровольческая (волонтерская) деятельность в сфере здравоохранения, призванная повысить качество жизни граждан на профилактическом, лечебном и реабилитационном этапах, а также оказывать информационную, консультационную, просветительскую, досугово-развлекательную поддержку населению и деятельность, направленная на организацию дополнительной помощи в осуществлении медицинской деятельности и уходе.

У социального и медицинского волонтерства есть одно общее функциональное поле — сфера деятельности добровольных помощников в медицинских учреждениях, но при этом присутствуют различные профильные области, которые не пересекаются друг с другом.

Благополучателями социальных и медицинских волонтеров в медицинских учреждениях выступают пациенты и персонал. Деятельность двух типов волонтеров пересекается в части организации и проведения оздоровительных и просветительских мероприятий для получателей услуг, информационных кампаний по пропаганде здорового образа жизни, профилактики заболеваний, помощи персоналу в технических и хозяйственных вопросах (навигация, первичные консультации, заполнение бумаг, курьерская помощь и т. п.). Деятельность социальных и медицинских волонтеров нацелена на улучшение качества жизни, расширения социально-медицинской помощи и перечня дополнительных услуг клиентам социальных и медицинских учреждений.

В России борьба с пандемией коронавируса COVID-19 объединила усилия социальных волонтеров и волонтеров-медиков в рамках Всероссийской

⁸ Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р // Правительство России: [официальный сайт]. URL: <http://static.government.ru/media/files/e6LFLgABRP4MyQ8mW7HCICGR8esYBYgq.pdf> (дата обращения: 11.07.2021).

акции взаимопомощи *#МыВместе*. Тысячи неравнодушных добровольных активистов помогали врачам, борющимся за жизнь пациентов, а также пенсионерам и согражданам с ограниченными возможностями, находящимся в условиях самоизоляции. Ежедневно социальными волонтерами оказывалась продовольственная и бытовая помощь пожилым людям, многодетным семьям, жителям отдаленных поселений. Свыше 7000 добровольцев были задействованы в 288 медицинских организациях, расположенных в 58 регионах страны. Добровольцы в зависимости от уровня подготовки занимались административной работой или уходом за пациентами. Волонтеры-медики участвовали в транспортировке, кормлении, санитарно-гигиенической обработке, постановке инъекций, измерении температуры, давления и пульса, перевязках, сборе и доставке анализов.

Роли и функции социальных и медицинских волонтеров

К основным областям применения волонтерской деятельности в социальной сфере относятся следующие учреждения:

- учреждения для несовершеннолетних;
- учреждения по работе с людьми с инвалидностью;
- учреждения для пожилых и престарелых;
- медицинские учреждения;
- учреждения для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей;
- центры социального обслуживания населения и иные организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание;

Чаще всего услугами волонтеров пользуются детские дома, социальные приюты, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, дома-интернаты для престарелых, психоневрологические интернаты и комплексные центры социального обслуживания населения.

В Методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями понятие «добровольческие социальные услуги» трактуется как «совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами клиентам учреждения и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиентов учреждения в процессе их предоставления»⁹.

⁹ Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями: напр. письмом Минэкономразвития РФ от 29 ноября 2016 г. № 36550-ОФ/ДО1и // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <http://docs.cntd.ru/document/456037505> (дата обращения: 11.07.2021).

Поставщик социальных услуг, если он является НКО, вправе привлекать волонтеров для предоставления следующих видов социальных услуг:

- *социально-бытовых*, направленных на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту;
- *социально-медицинских*, направленных на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья;
- *социально-психологических*, предусматривающих оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия;
- *социально-педагогических*, направленных на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей;
- *социально-трудовых*, направленных на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией;
- *социально-правовых*, направленных на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг;
- *услуг в целях повышения коммуникативного потенциала* получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов;
- *срочных социальных услуг*.

Социальное волонтерство решает разные задачи и тем самым представляет разные направления деятельности (табл. 14.1).

Предоставляемые волонтерами различные виды социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания и добровольные работы по их обеспечению определяются на основе потребностей клиентов, с учетом стратегий учреждения по развитию социальных услуг и помощи клиентам, принимая во внимание, что обязанности добровольных помощников не могут дублировать должностные обязанности оплачиваемого персонала учреждения. Немаловажное условие оказания услуг волонтерами — это согласование плана работы с учреждением, исходя из требований безопасности и соображений полезности, обусловленных состоянием здоровья проживающих, санитарно-эпидемиологическими нормами и распорядком учреждения. Виды деятельности волонтеров в различных учреждениях социальной защиты можно разделить на две

Таблица 14.1 Направления деятельности и связанные с ними формы работы социальных волонтеров

Направление социального волонтерства	Оптимальная модель волонтерской организации
<p>Повышение качества жизни детей и взрослых, проходящих лечение или проживающих в социальных и медицинских учреждениях (прогулки с детьми-инвалидами, организация досуга, творческие и учебные занятия, общение и т.п.). К этому направлению относится и помощь бездомным людям на улице, оказываемая в формате непрофессиональных услуг: общение, раздача одежды и средств гигиены, организация питания, бытовые консультации</p>	<p>Для разовых акций и мероприятий (концерты, поздравления) — «Сообщество». Для постоянной процессной деятельности (регулярные посещения) — «Гроздь винограда»</p>
<p>Помощь персоналу социальных, медицинских и учебных организаций и учреждений любого типа в технических и хозяйственных вопросах (навигация, первичные консультации, заполнение бумаг, курьерская помощь, уборка и т.п.)</p>	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник». Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Непрофессиональная помощь персоналу в работе с подопечными (уход за больными в стационарах, помощь специалистам при реабилитации, помощь воспитателям во время групповых занятий и т.п.). К этому направлению относится и помощь бездомным людям в виде конкретных услуг, требующих подготовки (непрофессиональная медицинская помощь, восстановление документов, предоставление жилья и т.д.)</p>	<p>В случае отсутствия строгой привязки волонтера к специалисту — «Сообщество». В случае строгой привязки волонтера к специалисту — «Гроздь винограда»</p>
<p>Адресная помощь на дому для решения конкретных бытовых проблем (доставка продуктов, приготовление пищи, уборка)</p>	<p>Оптимальная форма организации — «Сообщество»</p>
<p>Адресная помощь на дому для общения с подопечными</p>	<p>Оптимальная форма организации — «Попутчики»</p>
<p>Индивидуальное наставничество (сопровождение) для детей-сирот или для людей, проживающих в ПНИ или в домах престарелых</p>	<p>Оптимальная форма организации — «Попутчики»</p>

большие группы: требующие дополнительного профессионального обучения и не требующие (табл. 14.2).

Основные проблемы сотрудничества волонтеров и волонтерских организаций с социальными учреждениями связаны с рядом факторов, которые осложняют работу волонтеров в учреждениях, а именно:

- непонимание руководства госучреждений и представителей органов власти, зачем им нужны волонтеры, восприятие волонтеров как обузы;

Таблица 14.2 Виды деятельности волонтеров в различных учреждениях социальной защиты

Тип учреждений	Виды деятельности волонтеров	
	не требующие дополнительного профессионального обучения	требующие дополнительного профессионального обучения
Дома престарелых и инвалидов, пансионаты для ветеранов труда	<ul style="list-style-type: none"> общение, эмоциональная поддержка; организация досуга; культурные проекты; спортивные проекты; 	<ul style="list-style-type: none"> участие в сопровождении и транспортировке пациентов; проведение сеансов арт-терапии;
Психоневрологические интернаты	<ul style="list-style-type: none"> переписка; проведение обучающих мероприятий; хозяйственная и организационная помощь; наставничество (индивидуальное сопровождение) 	<ul style="list-style-type: none"> психологическая помощь; юридические консультации; сестринский уход (помощь в соблюдении личной гигиены, кормление и др.)
Центры социального обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> общение, эмоциональная поддержка; организация досуга; культурные проекты; бытовая помощь на дому 	<ul style="list-style-type: none"> сопровождение по городу; работа со случаям в команде специалистов; сестринский уход на дому
Учреждения для детей, оставшихся без попечения родителей (центры содействия семейному воспитанию, школы-интернаты, детские дома)	<ul style="list-style-type: none"> общение и эмоциональная поддержка; организация досуга; культурные проекты; спортивные проекты; хозяйственная и организационная помощь; участие в сопровождении и транспортировке детей; наставничество 	<ul style="list-style-type: none"> проведение сеансов арт-терапии, музыкальной терапии, ПЭТ-терапии; психологическая помощь; помощь дефектологов, логопедов и иных специалистов; профорентация
Центры социальной адаптации бездомных	<ul style="list-style-type: none"> общение и эмоциональная поддержка; организация досуга 	<ul style="list-style-type: none"> психологическая помощь; юридические консультации

- потребительское отношение к волонтерам (как к бесплатной рабочей силе);
- уравнивание волонтеров и персонала с точки зрения предъявляемых требований, в частности требование наличия медицинской книжки, определенных прививок, справки об отсутствии судимости для работы с клиентами социальных учреждений и т. п.;
- сложность допуска волонтеров в учреждения (режимность объектов, пропускная система и т. п.);
- дополнительная нагрузка на персонал учреждений (волонтеров нужно инструктировать, контролировать их работу);
- отсутствие необходимости в волонтерской помощи у учреждений (сотрудники сами справляются с задачами);
- бюрократические препоны, которые волонтерские организации не в силах преодолеть;

- отсутствие регламента, единой системы требований к волонтерам, запросы постоянно меняются в одностороннем порядке.

О порядке допуска волонтеров в учреждения

Порядки допуска волонтеров в госучреждения — это дело региональных профильных ведомств, поэтому единого порядка допуска не существует. Более того, на данном этапе не существует и единого подхода к этой теме.

Проблема в том, что на практике госучреждения смотрят на волонтеров как на низший персонал и предъявляют соответствующие требования. НКО, в свою очередь, смотрит на волонтеров в отношении к учреждению как на «посетителей», или «гостей». Работа волонтеров является не частью работы госучреждения, а благотворительностью на территории госучреждения и потому не подлежит тому же регламентированию, что труд персонала и сотрудников.

Эта проблема частично снята указанными выше методическими рекомендациями федеральных министерств. (Рекомендации не имеют силы законодательного акта.)

Вопрос о допуске волонтеров может быть разрешен, если учитывать, что существует три категории волонтеров. Во-первых, это волонтеры с компетенциями — помощники персоналу (волонтеры-медики). Поскольку они делают то же, что и персонал, то к ним справедливо применимы те же требования. Есть неквалифицированные волонтеры, которые организуют досуг и общение с подопечными, а также оказывают неквалифицированную помощь персоналу. В этом случае применимы минимальные требования к допуску волонтеров. И, наконец, есть волонтеры, посещающие подопечных разово, например артисты или музыканты. К ним применимы те же требования, что и к разовым посетителям. Чаще всего они допускаются без каких-либо условий.

В этом контексте уместно сказать о незафиксированной в документах, но действующей с 2017 года практике допуска волонтеров в социальные и медицинские учреждения в Москве. Без учета санитарных требований, обусловленных эпидемией коронавируса, формальные требования к волонтерам в большинстве медицинских и социальных учреждений Москвы таковы:

- Волонтеры сдают в НКО медицинскую справку «об эпидемиологическом окружении» (осмотр у терапевта) и результаты флюорографии.
- НКО предоставляют в учреждения списки с ФИО волонтеров на пост охраны и копии указанных медицинских заключений.
- Волонтеры могут посещать учреждения на основании предъявления паспорта.

Особенности работы волонтеров в медицинских учреждениях

В рамках функционала волонтеров-медиков можно говорить о двух типах волонтеров с точки зрения квалификации. Во-первых, это волонтеры-специалисты, которые обладают необходимыми профессиональными умениями для оказания квалифицированной помощи медицинскому персоналу. Таковые и являются волонтерами-медиками. И, во-вторых, есть волонтеры без медицинского образования, предоставляющие неквалифицированные виды услуг. Они организуют досуг для пациентов больницы и их родственников, общаются с ними, проводят различные обучения, а также помогают сотрудникам больницы облагораживать территорию.

В целом перечень возможных ролей волонтеров-медиков подразделен на несколько функциональных направлений деятельности (табл. 14.3).

Историческая справка развития социального и медицинского волонтерства

Социальное волонтерство представляет собой исторически сложившуюся традиционную форму помощи, преобразовавшуюся в силу различных факторов (политических, социально-экономических, правовых, идеологических и др.) в социальный институт помощи населению и его поддержки.

В 1894 году впервые в российской истории официально было заявлено о добровольческой деятельности. Московская городская дума, поддерживая инициативу профессора МГУ В. И. Герье, учреждает Городские попечительства о бедных, привлекающие в свои ряды энтузиастов — добровольных помощников¹⁰. Они занимались сбором пожертвований, изыскивая таким образом и необходимые средства на нужды попечительств, распространяли в пределах своего района воззвания и объявления по агитированию местных принимать посильное участие в деятельности организации.

Благотворительные организации дореволюционной России стали частью процесса формирования всего многообразия добровольческого труда в социальной сфере, создавая необходимую среду обитания проактивно настроенного населения, где протекала значительная часть их общественной жизнедеятельности.

В СССР получили развитие различные формы общественной деятельности молодого поколения, связанные с поддержкой населения. Ярким примером

¹⁰ См.: Горностаев И. Ф. Дети рабочих и городские попечительства о бедных в Москве: Доклад И. Ф. Горностаева, читанный в заседании Постоянной комиссии по техническому образованию при М. о. Имп. Рус. техн. о-ва 15 нояб. 1899 г. Москва: Типо-лит. т-ва И. Н. Кушнерев и К°, 1900. С. 3–4.

Таблица 14.3 Направления деятельности и соответствующие им формы работы волонтеров-медиков

Направления медицинского волонтерства	Оптимальная модель волонтерской организации
<p>Помощь медицинскому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ассистирование в перевязочных и процедурных кабинетах; • выезд с бригадами скорой медицинской помощи; • обеспечение дополнительного ухода и помощи пациентами 	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник»; при условии, что волонтеры обладают необходимой квалификацией (например, учащиеся медицинских вузов).</p> <p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Содействие развитию донорства крови и костного мозга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • акции, мероприятия, информационные кампании по пропаганде и популяризации в стране развития донорского движения; • пропаганды здоровых привычек у доноров 	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник»; при условии, что волонтеры обладают необходимой квалификацией (например, учащиеся медицинских вузов).</p> <p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Сопровождение спортивных и массовых мероприятий: помощь медицинским работникам во время спортивных и массовых мероприятий (оказание первичной медико-санитарной помощи)</p>	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник».</p> <p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Обучение помощи (организация лекций и практических заданий по оказанию помощи)</p>	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник»; при условии, что волонтеры обладают необходимой квалификацией (например, учащиеся медицинских вузов).</p> <p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Популяризация здорового образа жизни, санитарно-профилактическое просвещение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение масштабных информационных и просветительских кампаний: лекций, семинаров, санитарно-профилактических тренингов; • организация санитарно-профилактических бесед 	<p>Для разовых мероприятий — «Неисчерпаемый источник»; при условии, что волонтеры обладают необходимой квалификацией (например, учащиеся медицинских вузов).</p> <p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»</p>
<p>Психологическая помощь населению:</p> <ul style="list-style-type: none"> • психологическое консультирование; • анонимная помощь по телефонной горячей линии и через текстовое консультирование в чат-боте 	<p>Для постоянной деятельности — «Сообщество»; при условии, что волонтеры обладают необходимой квалификацией</p>

служит тимуровское движение, зародившееся в годы Великой Отечественной войны.

В 1990-х годах создаваемые в рамках общественных и благотворительных объединений профильные группы добровольцев стали прообразами первых моделей программ по социальному волонтерству. Появлялись

добровольческие группы, специализировавшиеся на уходе за пожилыми и немощными людьми на дому, иногда в медицинских учреждениях, на оказании технической и информационной помощи, клубы добровольцев.

В 2010-е годы отмечаются процессы институализации социального волонтерства, реализуются традиционные мероприятия и проекты.

Медицинское волонтерство развивалось параллельно с социальным. Его биография связана с деятельностью крупнейших общероссийских благотворительных ведомств, «на особых основаниях управляемых», к числу которых относились Ведомство учреждений императрицы Марии и Императорское человеколюбивое общество. Деятельность Ведомства учреждений императрицы Марии началась в 1797 году, когда Мария Федоровна взяла под свое попечение Московский и Петербургский воспитательные дома. Добровольный труд женщин, связанный с уходом за больными, широко практиковались в учреждениях императрицы Марии Федоровны.

Тяжелые испытания, выпавшие на долю страны в связи с участием в Крымской войне 1853–1856 годов, послужили мощным стимулом для развития отечественных форм добровольчества, в том числе и медицинского, активизировав формирование женских общин, сестры которых специализировались на оказании профессиональной и организованной помощи больным и раненым. Одной из первых таких общин, сыгравшей прогрессивную роль в становлении гражданской общественной медицины, стала Крестовоздвиженская община сестер милосердия, организованная в 1854 году под патронажем великой княгини Елены Павловны, специально предназначенная для работы в рядах действующей армии. Во время Русско-турецкой войны 1877–1878 годов сестры женских общин милосердия оказывали помощь раненым и больным. Неизменными качествами сестер были строгая нравственность, любовь и милосердие к ближнему, трудолюбие и самоотверженность, дисциплинированность.

Во время Русско-японской войны добровольные активисты Российского общества Красного Креста помогали в качестве санитаров в лазаретах, оказывали необходимую поддержку пострадавшим — инвалидам, раненым, вдовам, семьям беженцев и др. В годы Первой мировой войны широко тиражировался опыт организации добровольными помощниками досуга раненым (литературных, музыкальных и драматических вечеров), мероприятий просветительского характера (лекционные вечера по медицине, гигиене и др.). Кроме того, активисты Общества участвовали в проведении благотворительных мероприятий (лотерей, концертов и др.) с целью сбора средств.

Новый виток развития медицинское волонтерство получило в СССР под эгидой Общества Красного Креста и Красного Полумесяца. Добровольная общественность участвовала в профилактических мероприятиях, пропаганде санитарных и медицинских знаний среди населения, популяризации

донорского движения, в деятельности организованных, санитарных постов на промышленных предприятиях и др.

В России медицинское волонтерство как некая системная история оформилось, когда началась подготовка к III Всероссийской летней универсиаде 2012 года. Значимым событием в современной истории становления медицинского профильного направления добровольческой деятельности стало движение «Волонтеры-медики», основанное в 2013 году активистами проекта «Волонтеры Склифа», в 2016 году получило официальный статус всероссийской общественной организации (ВОД). Сегодня ВОД «Волонтеры-медики» является одной из крупнейших добровольческих организаций в сфере здравоохранения в Европе. При поддержке Министерства здравоохранения РФ в России открыты 85 региональных отделений ВОД «Волонтеры-медики», объединяющих более 83 тысяч человек.

Специфическое нормативное регулирование социального и медицинского волонтерства

Отраслевой сектор профильной деятельности социальных волонтеров подпадает под действие Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ, в п. 20 ст. 8 которого оговариваются полномочия органов государственной власти субъектов РФ по поддержке добровольцев, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания¹¹.

Вопросы организации и осуществления волонтерской деятельности в социальных и медицинских учреждениях определяется Постановлением Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями» (с изменениями

¹¹ См.: Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: Фед. закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558 (дата обращения: 11.07.2021).

и дополнениями от 30 апреля 2020 года)¹². Этот документ дает зеленый свет для волонтерской деятельности в социальной и медицинской сферах в госучреждениях. Он обязывает местные власти утвердить порядок взаимодействия госучреждений и волонтерских организаций и таким образом развивать социальное и медицинское волонтерство. Постановление содержит требования к порядку взаимодействия, описывает такую приоритетную модель волонтерства в госучреждениях, где оператор волонтеров, организатор волонтерской деятельности — НКО, а не госучреждение. Федеральные и региональные министерства готовят не только регламенты, но и методические рекомендации для реализации именно этой модели.

Партнерское взаимодействие с некоммерческой организацией, которая полностью организует труд добровольцев и отвечает за их действия, обеспечивает ресурсное, методическое, информационное сопровождение деятельности добровольцев. Между учреждением и НКО заключается соглашение о сотрудничестве (соглашение о совместной деятельности), в котором закрепляются:

- права и обязанности сторон, взаимная ответственность;
- перечень видов волонтерских работ (услуг);
- условия осуществления добровольческой деятельности и допуска волонтеров;
- сведения об уполномоченных представителях;
- порядок и каналы взаимного информирования;
- порядок взаимодействия и согласования проводимых мероприятий;
- возможность предоставления мер поддержки, помещений и необходимого оборудования со стороны госучреждения;
- возможность учета деятельности добровольцев со стороны госучреждения (при согласии НКО — организатора волонтерской деятельности);
- обязанность организатора добровольческой деятельности информировать добровольцев об условиях допуска на территорию учреждения и о рисках;
- прочие существенные моменты по усмотрению учреждения.

Однако данное постановление не определяет порядок допуска волонтеров в госучреждения и не дает необходимых правовых оснований для разумного определения этих условий как минимально необходимых и посильных для волонтеров. Самой серьезной проблемой допуска волонтеров в госучреждения сегодня является требование медицинских справок о здоровье волонтера, содержащих данные о разных анализах и прививках. По данным ряда общественных организаций, до 50% людей, желающих стать волонтерами, не готовы делать медкнижку.

На волонтерство в области социального обслуживания и социальной поддержки населения влияют Методические материалы по привлечению

¹² См. указанное постановление, напр., в справочно-правовой системе «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/72116618/#friends> (дата обращения: 11.07.2021).

и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями, разработанные Министерством экономического развития Российской Федерации для социальной сферы и направленные органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации письмом Минтруда России от 16 октября 2019 года № 12–3/10/В–8650)¹³, а также Методические рекомендации по взаимодействию с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями, выпущенные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и предложенные регионам к использованию письмом Минтруда России от 2 июля 2020 года № 26–6/10/В–5204¹⁴.

На законодательном уровне деятельность волонтеров в медицинских организациях отражена в п. 3 ст. 36 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», который касается вопросов участия добровольных помощников в оказании исключительно паллиативной помощи¹⁵.

Министерством здравоохранения Российской Федерации принят приказ от 26 февраля 2019 года № 96н «Об утверждении порядка взаимодействия федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь», а также совместно с Федеральным центром поддержки добровольчества и наставничества в сфере охраны здоровья изданы Методические рекомендации по организации работы добровольцев в сфере охраны здоровья, Стратегия поддержки добровольческой деятельности в сфере охраны здоровья в субъекте Российской Федерации, Методические рекомендации к порядкам взаимодействия органов власти, государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями при содействии в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь, Методические рекомендации по учету добровольческой (волонтерской) деятельности при поступлении в ординатуру.

¹³ См. указанные Методические материалы, напр., здесь: Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <http://docs.cntd.ru/document/456037505> (дата обращения: 11.07.2021).

¹⁴ Методические рекомендации по взаимодействию с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями [Электронный документ]. URL: <https://mszn27.ru/sites/files/mszn/kgu/guhdi2/files/7ae9a31008705881c13b.pdf> (дата обращения: 11.07.2021).

¹⁵ См.: Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Фед. закон от 21.11.2011 № 323 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс: [справочно-правовая система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895 (дата обращения: 11.07.2021).

Кроме того, на сферу медицинского волонтерства распространяется ряд правовых документов непрофильных органов государственной власти, которые затрагивают организационные аспекты включения волонтеров-медиков в деятельность подведомственных медицинских учреждений. Среди них можно отметить:

- Приказ Министерства обороны РФ от 17 июля 2019 года № 395 «Об утверждении Порядка взаимодействия Министерства обороны Российской Федерации и военно-медицинских организаций Министра обороны Российской Федерации с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»;
- Приказ Росимущества от 21 августа 2019 года № 212 «Об утверждении порядка взаимодействия федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями»;
- Приказ Минобрнауки России от 19 апреля 2019 года № 34н «Об утверждении порядка взаимодействия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, его территориальных органов и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»;
- Приказ Минфина России от 28 февраля 2019 года № 30н «Об утверждении Порядка взаимодействия Федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации» с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь»;
- Приказ Минсельхоза России от 7 марта 2019 года № 103 «Об утверждении порядка взаимодействия Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и его подведомственных федеральных государственных бюджетных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями»;
- Приказ Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 15 января 2020 года № 13 «Об утверждении Порядка взаимодействия лечебно-профилактических учреждений, находящихся в ведении МЧС России, с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании медицинской помощи в организациях, оказывающих медицинскую помощь».

Особенности менеджмента в сфере социального волонтерства

Организация работы социальных волонтеров требует определенной технологии, это особый вид менеджмента человеческих ресурсов. При хорошей организации ценность работы, проделанной волонтерами, может намного превышать затраты на управление ими.

К основным задачам волонтерского менеджмента относятся:

- снять с волонтеров ненужную ответственность, сложные задачи представить в виде простых и понятных дел;
- передать необходимые знания и опыт для достижения результата (и ничего лишнего);
- включить волонтеров в команду(ы), где ответственность распределена, есть единомышленники и поддержка;
- организовать труд волонтеров, обеспечить ресурсами;
- помочь волонтерам достичь результата и увидеть его (в том числе в контексте поставленной цели и миссии организации);
- предоставить помощь и поддержку;
- предложить совместный досуг и неформальное общение;
- в случае долгосрочности обеспечить волонтерам чувство уверенности, что дело будет продолжено, даже если конкретный волонтер не будет участвовать, — снять неоправданное чувство вины.

Эти задачи волонтерского менеджмента и формируют ключевые этапы работы с социальными волонтерами: привлечение, отбор, обучение, мотивация и поощрение, удержание.

Обратимся к специфике управления добровольческими ресурсами в социальной сфере.

1. *Техническая и хозяйственная помощь персоналу учреждений* (социальных, медицинских, учебных), а также *непрофессиональная помощь персоналу в работе с подопечными* прямо зависит от готовности сотрудников учреждений четко разделять обязанности, регламентировать и организовывать труд волонтеров. В этом направлении руководителями волонтеров по факту выступают те или иные сотрудники, в помощь которым закрепляются волонтеры. В данном случае вместо персонала начальниками для волонтеров выступают сотрудники или подготовленные волонтеры организаций, оказывающих помощь бездомным.

Задачи организаторов волонтерской деятельности:

- правильная коммуникация с учреждением (контроль за тем, чтобы волонтеры не дублировали работу персонала, а дополняли ее);
- подготовка и сопровождение персонала, чтобы они понимали, кто такие волонтеры, и смогли организовать их труд;
- привлечение и подготовка волонтеров (волонтерам необходимы определенные компетенции);

- мониторинг состояния волонтеров, их сопровождение и поддержка.

2. *Адресная помощь на дому для решения конкретных бытовых проблем* с точки зрения управления достаточно проста, поскольку она сфокусирована на конкретных делах. Помыть окна, сходить в магазин, сварить суп по рецепту и т. д. — все это имеет ясные временные границы, четкие алгоритмы действий, очень понятный результат. Ответственность волонтера локализована, результат труда очевиден.

Задачи организаторов волонтерской деятельности:

- объективная проверка заявок на обоснованность;
- привлечение и проверка волонтеров (им придется работать один на один с людьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации);
- управление разветвленной системой выполнения заявок волонтерами;
- мониторинг состояния волонтеров, их сопровождение и поддержка.

3. *Адресная помощь на дому для общения с подопечными и наставничество* — очень близкие направления, где волонтер берет ответственность за судьбу постороннего человека.

Задачи организаторов волонтерской деятельности:

- проверка нужд благополучателей в общении или наставничестве на обоснованность;
- привлечение, проверка и подготовка волонтеров (им придется работать один на один с подопечными длительное время);
- мониторинг работы и состояния волонтеров, консультирование, сопровождение и поддержка;
- мониторинг состояния и запросов подопечных.

4. *Изменение качества жизни людей в казенных учреждениях* — наиболее развитое (технологически и методически) направление в социальной сфере. Волонтеры гуляют с подопечными, общаются с ними и читают книги, занимаются творчеством (рисуют, лепят, вышивают и т. д.), обучают простым бытовым навыкам, играют в настольные и подвижные игры, поют песни и читают стихи, знакомят с окружающим миром, организуют праздники, организуют посещения театра, кино, концертов и т. д.

Задачи организаторов волонтерской деятельности:

- обеспечение партнерских и доверительных отношений с учреждениями;
- определение рабочих волонтерских задач, не дублирующих работу сотрудников;
- привлечение, проверка и подготовка волонтеров;
- подготовка координаторов волонтерских групп;
- создание волонтерских групп при учреждениях (отделениях учреждений) для регулярной и постоянной работы;
- организация и материальное обеспечение труда волонтеров на территории учреждений;

- мониторинг работы и состояния волонтеров и координаторов, консультирование, сопровождение и поддержка;
- профилактика эмоционального выгорания.

Подводя итог, необходимо отметить, что в настоящее время социальные волонтеры и волонтеры-медики являются неотъемлемой частью социального и медицинского обслуживания. Они не только улучшают благосостояние и качество жизни пользователей социальных и медицинских услуг, но и помогают организациям улучшать предоставление услуг и оказывать необходимую поддержку клиентам.

Контрольные вопросы

1. Что такое социальное волонтерство и какие направления оно включает?
2. Кто такие волонтеры-медики и в чем особенность этого добровольческого движения?
3. Какую приоритетную модель социального волонтерства предлагает действующее нормативное регулирование?
4. Как связаны закон о персональных данных и социальное волонтерство?
5. Что делают и зачем нужны социальные волонтеры?
6. В чем особенность схемы взаимодействия волонтерской организации и социального или медицинского учреждения?

Практические задания

1. Изучите сайты благотворительных организаций и инициатив: БФ «Подари жизнь», БФ «Волонтеры в помощь детям-сиротам», акции *#МыВместе*, Союза волонтерских организаций и движений, общественной благотворительной и миротворческой организации «Друзья общины святого Эгидия». Определите направления социального волонтерства, которые они реализуют.
2. Изучите ситуацию в вашем городе или районе. Какие социальные или медицинские учреждения охвачены помощью социальных волонтеров на постоянной основе? Сформулируйте причины, по которым социальное волонтерство не охватывает все учреждения.
3. Можете ли вы более подробно охарактеризовать деятельность хотя бы одного социального и одного медицинского учреждения в вашем городе или районе? Какая помощь социальных волонтеров наиболее востребована в каждом из них? Перечислите по пять видов помощи.

Рекомендованная литература

1. *Алещенок, С. В.* Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С. В. Алещенок // Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции: сб. трудов конф. — М.: Социум, 2004. — С. 151–153.
2. *Бакулина, А. С.* Социальное служение в России: вопросы теории и практики (на примере благотворительного фонда «Старость в радость») / А. С. Бакулина // Таврический научный обозреватель. — 2017. — № 5. — С. 142–151.
3. *Белановский, Ю. С.* Мир социального волонтерства / Ю. С. Белановский, И. В. Ширшова. — М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. — 63 с. — (Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами).
4. *Бодренкова, Г. П.* Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учеб.-метод. пособие / Г. П. Бодренкова. — М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. — 320 с. — (Серия: Российская школа эффективного добровольчества).
5. *Иванов, А. А.* Волонтерская деятельность в системе государственных социальных учреждений / А. А. Иванов // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение: Вопросы теории и практики: в 2 ч. — Тамбов: Грамота, 2016. — № 7 (33): в 2 ч. — Ч. II. — С. 47–50.
6. *Клепикова, А. А.* Добровольцы благотворительной организации в государственном учреждении для людей с тяжелой инвалидностью: конструкты волонтерства и профессионализма / А. А. Клепикова // Журнал исследований социальной политики. — 2018. — № 4. — С. 96–111.
7. *Левдер, И. Н.* Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / И. Н. Левдер // Социальная работа. — 2018. — № 4. — С. 123–131.
8. *Лукьянов, В. А.* Добровольчество в современной России — история и реальность / В. А. Лукьянов // Добровольцы — старшему поколению: Сборник статей, лекций, методических и аналитических материалов по вопросам повышения качества жизни людей старшего поколения: в 3 т. / Под общ. ред. В. А. Лукьянова, С. Р. Михайловой. — Т. 1: Социальная добровольческая помощь и услуги людям старшего поколения. — СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. — 342 с.
9. *Менщикова, И. Ю.* Социальная работа и волонтерство: ценностно-практический аспект взаимодействия в среде высшей школы / И. Ю. Менщикова // Научные исследования в образовании. — 2008. — № 1. — С. 42–43.
10. *Мерсиянова, И. В.* НКО как поставщики социальных услуг: верификация слабых сторон / И. В. Мерсиянова, В. Б. Беневоленский // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2017. — № 2. — С. 83–103.
11. О проведении научных, социологических и статистических исследований, направленных на изучение форм и масштабов участия граждан и организаций в добровольческой (волонтерской) деятельности: Доклад Росстата. — М.: Аналитический центр при Правительстве РФ, 2019. — 28 с.
12. *Попова, Е. Ю.* Социальное волонтерство: общие подходы и определение понятия / Е. Ю. Попова // Гуманитарные научные исследования: Электрон. науч.-практич. журнал. — URL: <http://human.snauka.ru/2016/06/15860> (дата обращения: 11.07.2021).
13. *Проворотова, Ю. Н.* Добровольческая деятельность студентов направления «социальная работа»: проблемы и перспективы / Ю. Н. Проворотова // Социс. — 2017. — № 4. — С. 125–132.
14. Социальное волонтерство. Теория и практика: Об опыте добровольческого движения «Даниловцы» / Л. Алексеевская, А. Бородкин, Ю. Белановский [и др.]. — М.: Омега-Л, 2016. — 128 с.
15. *Холина, О. И.* Волонтерство как социальный феномен современного российского общества / О. И. Холина // Теория и практика общественного развития. — 2017. — № 8. — 2011. — С. 71–73.
16. Чего хотят волонтеры?: Исследование «Социальное волонтерство в России. Какова реальная картина?» // Приходы: [религ. электрон. портал]. — URL: <https://prichod.ru/fonds/30896>. — Дата публикации: 27.10.2017.

Раздел IV

**Взаимодействие
с социально
ориентированными
НКО, инициативными
группами, органами
власти и иными
организациями**

15 Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества

И. В. Мерсиянова

В данной главе рассматриваются некоммерческие организации, составляющие некоммерческий сектор экономики, их соотношение с негосударственными некоммерческими организациями, местоположение в российском гражданском обществе. Главное внимание уделено социально ориентированным НКО, в частности их деятельности в условиях пандемии коронавируса, а также мерам государственной поддержки СОНКО (с привлечением результатов опроса руководителей НКО, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2021 году).

Понятие некоммерческой организации

Прежде чем определить понятие социально ориентированной НКО, обратимся к понятию некоммерческой организации. Оно является важным для понимания сущности и природы самих социально ориентированных НКО. Некоммерческой признается организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками (пункт 1 статьи 50 Гражданского кодекса РФ). По состоянию на 31 декабря 2020 года в Российской Федерации было зарегистрировано 210 568 некоммерческих организаций¹.

Некоммерческие организации могут создаваться в следующих организационно-правовых формах:

1) потребительские кооперативы, к которым относятся в том числе жилищные, жилищно-строительные и гаражные кооперативы, общества взаимного страхования, кредитные кооперативы, фонды проката, сельскохозяйственные потребительские кооперативы;

¹ См.: Доклад «Об осуществлении Министерством юстиции Российской Федерации государственного контроля (надзора) в сфере деятельности некоммерческих организаций и об эффективности такого контроля (надзора) в 2020 году» // Министерство юстиции Российской Федерации: [официальный сайт]. URL: <https://minjust.gov.ru/ru/pages/doklady-ob-osushhestvleni/> (дата обращения: 19.11.2021). С. 5.

2) общественные организации, к которым относятся в том числе политические партии и созданные в качестве юридических лиц профессиональные союзы (профсоюзные организации), органы общественной самодеятельности, территориальные общественные самоуправления;

3) общественные движения;

4) ассоциации (союзы), к которым относятся в том числе некоммерческие партнерства, саморегулируемые организации, объединения работодателей, объединения профессиональных союзов, кооперативов и общественных организаций, торгово-промышленные палаты;

5) товарищества собственников недвижимости, к которым относятся в том числе товарищества собственников жилья, садоводческие или огороднические некоммерческие товарищества;

6) казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации;

7) общины коренных малочисленных народов Российской Федерации;

8) фонды, к которым относятся в том числе общественные и благотворительные;

9) учреждения, к которым относятся государственные учреждения (в том числе государственные академии наук), муниципальные учреждения и частные (в том числе общественные) учреждения;

10) автономные некоммерческие организации;

11) религиозные организации;

12) публично-правовые компании;

13) адвокатские палаты;

14) адвокатские образования (являющиеся юридическими лицами);

15) государственные корпорации;

16) нотариальные палаты.

Если смотреть в разрезе организационно-правовых форм НКО, то по состоянию на 31 декабря 2020 года в Российской Федерации было зарегистрировано:

- 86 116 общественных объединений (40,9%), в том числе 39 политических партий и 2342 их региональных отделения;
- 31 598 религиозных организаций (15%), включая 182 духовные образовательные организации;
- 92 854 некоммерческие организации (44,1%) иных организационно-правовых форм, в том числе 6 отделений международных организаций, иностранных некоммерческих неправительственных организаций².

Также на территории Российской Федерации зарегистрировано 1228 национально-культурных автономий, из них: федеральных — 21, региональных — 288 и местных — 919.

² См: Там же. С. 5–6.

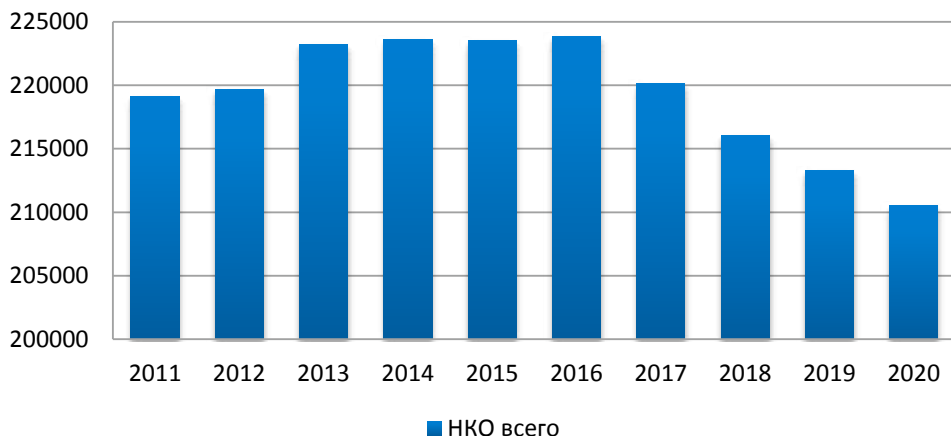


Рис. 15.1 Динамика численности НКО с 2011 по 2020 г.* (данные на 31.12.2020)

* Данные предоставлены Минюстом России по запросу.

В 2020 году государственную регистрацию прошли 11 047 новых некоммерческих организаций (за аналогичный период прошлого года — 12 669, что на 12,8% больше). Исключены из ведомственного реестра зарегистрированных НКО 13 769 организаций (в прошлом году — 15 433, то есть на 10,8% больше).

В сравнении с показателями прошлых лет наблюдается незначительное сокращение количества некоммерческих организаций, за последние пять лет их численность уменьшилась на 5,9% (рис. 15.1). Как отмечается в докладе Минюста «Об осуществлении Министерством юстиции Российской Федерации государственного контроля (надзора) в сфере деятельности некоммерческих организаций и об эффективности такого контроля (надзора) в 2020 году», в целом это прогнозируемая ситуация, обусловленная последовательной работой в сфере контроля за деятельностью некоммерческих организаций, прежде всего по исключению сведений о фактически прекративших деятельность организациях из ведомственных реестров.

Для сравнения приведем показатели по Австралии, где, по данным Комиссии по благотворительным и некоммерческим организациям Австралии (Australian Charities and Not-for-profits Commission, ACNC), количество зарегистрированных благотворительных и некоммерческих организаций составляет приблизительно 56 000³. Согласно расчетам ACNC количество

³ Are there too many charities in Australia? *Australian Charities and Not-for-profits Commission*: [website]. Available at: <https://www.acnc.gov.au/for-public/understanding-charities/are-there-too-many-charities-australia> (accessed 19.11.2021).

регистраций НКО в Австралии растет примерно на 4% в год. Такие темпы опережают рост населения и развитие коммерческого сектора.

В 2019 году финансирование НКО со стороны государства составило 78,1 млрд долларов (чуть больше 3,5 трлн рублей из расчета среднегодового курса австралийского доллара, установленного ЦБ в 2019 году). Бюджет Австралии в 2019 году при этом составлял 1,397 трлн долларов США против 1,7 трлн долларов США бюджета Российской Федерации.

В целом же поступление средств благотворительным организациям Австралии от всех источников в 2019 году, согласно отчету Australian Charities Report 7th Edition⁴, подготовленному ACNC, составило 166 млрд австралийских долларов (7,454 трлн рублей), что больше по сравнению с 2018 годом на 10,5 млрд долларов (471,5 млрд рублей). Таким образом, доля государственного финансирования подобных организаций в Австралии составила 47%, в России — 14,1% (если брать только доступные данные — по СОНКО).

Количество сотрудников благотворительных организаций в Австралии в 2019 году составило 1,38 млн человек (примерно 11% от общей занятости населения), а затраты благотворительных организаций на сотрудников за год составили 85,9 млрд австралийских долларов (3,857 трлн рублей). Количество волонтеров за тот же период оценивается в 3,6 млн человек, что составляет свыше 21% от общего числа населения страны в возрасте от 15 до 65 лет (на 2019 год).

Разнообразие организаций, составляющих российский третий сектор, обусловлено не только наличием 16 организационно-правовых форм НКО. Хотя до 2014 года количество организационно-правовых форм НКО было еще больше: по разным классификациям к числу некоммерческих организаций относилось от 23 до 35 организационно-правовых форм юридических лиц⁵. В 2014 году были внесены большие изменения в законодательство о юридических лицах, и, например, некоммерческие партнерства упразднили как разновидность некоммерческих организаций⁶. «Это не значит, что все некоммерческие партнерства, действующие на тот момент, были ликвидированы в принудительном порядке. Это значит, что теперь нельзя зарегистрировать новое некоммерческое партнерство. Все действующие некоммерческие партнерства на момент принятия закона продолжают существовать и дальше, однако теперь к ним применяются нормы об ассоциациях (союзах).

⁴ Australian Charities Report 7th Edition, *Australian Charities and Not-for-profits Commission*: [website]. Available at: <https://www.acnc.gov.au/tools/reports/reports/australian-charities-report-7th-edition> (accessed 19.11.2021).

⁵ Мерсиянова И. В., Корнеева И. Е. Вовлеченность населения в неформальные практики гражданского общества и деятельность НКО: региональное измерение. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 17.

⁶ Разъяснения законодательства о признании некоммерческих организаций социально ориентированными // Система поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций: [сайт Минэкономразвития РФ] URL: <http://nko.economy.gov.ru/main/infrastruktura-podderzhki-nko> (дата обращения: 19.11.2021).

Учредительные документы некоммерческого партнерства продолжают действие только в части, не противоречащей законодательству. законодательство не устанавливает обязанность немедленно преобразовать некоммерческое партнерство в ассоциацию, но при ближайших изменениях в учредительные документы, необходимо будет провести преобразование некоммерческого партнерства в ассоциацию. При этом необходимо менять не только наименование, но и регистрировать новую редакцию устава в Министерстве юстиции Российской Федерации. Наименование ассоциации, создаваемой в процессе преобразования некоммерческого партнерства, обязательно должно содержать указание на организационно-правовую форму (слово «ассоциация» или «союз»). Для того, чтобы преобразовать некоммерческое партнерство, необходимо собрать общее собрание членов некоммерческого партнерства, на котором члены некоммерческого партнерства голосуют по вопросам преобразования некоммерческого партнерства в ассоциацию или союз»⁷.

Строго говоря, третий сектор включает в себя не все НКО, а только те, которые характеризуются как «негосударственные (немуниципальные)» и «некоммерческие» организации. В этих характеристиках отражено два момента, важных для понимания сущности этих организаций: во-первых, они не инкорпорированы в государственную структуру (первый сектор) и являются элементами гражданского общества; во-вторых, основной целью их деятельности не является получение прибыли для ее распределения между членами организации в качестве их личного дохода. Последнее отделяет эти организации от коммерческих структур, составляющих второй сектор, цели которого направлены на производство, получение и распределение прибыли. Российские коммерческие и некоммерческие организации дополнительно имеют ряд отличий, связанных с возможностями НКО действовать без государственной регистрации, а следовательно, и без прав юридического лица, с правоспособностью, ответственностью и т.п.

Другим основанием выделения третьего сектора является организационная природа элементов, его составляющих. Это позволяет отграничить его от сферы неформальной помощи и поддержки между друзьями и родственниками, равно как и от не имеющих организационных форм социальных движений, общественных инициатив и т.п. При попытке иных определений третьего сектора обнаруживаются «значительные трудности при выявлении его границ, так как его организации бесконечно варьируются по своим целям, методам, используемым ресурсам и способам непосредственной организации»⁸.

⁷ Там же. С. 3–4.

⁸ Salamon L., Anheier H. The emerging nonprofit sector. An overview, *Johns Hopkins Non-Profit Sector Series*, 1996, no. 1, p. 25.

Помимо понятий «некоммерческая организация» (nonprofit organization) и «негосударственная некоммерческая организация» в мировой практике нередко используется понятие «неправительственная организация» (nongovernmental organization, non-government organization). Некоторые исследователи разделяют их на разные типы организаций, некоторые считают, что все эти организации разделять не следует, но отмечают, что некоторые нюансы все же стоит учитывать.

Согласно определению, которое дается в энциклопедии «Британника»⁹, неправительственная организация (далее НПО) — это объединение на добровольной основе группы лиц или организаций, обычно не связанное с правительством, созданное для оказания услуг или защиты государственной политики. Хотя некоторые НПО являются коммерческими корпорациями, подавляющее большинство — некоммерческие организации. Некоторые НПО, особенно те, которые находятся в странах с авторитарным режимом, могут создаваться или контролироваться правительством. Большинство определений не включает политические партии и преступные или насильственные партизанские организации в число неправительственных организаций. Вопросы, которыми занимаются НПО, охватывают широкий спектр проблем человечества (например, права человека, охрана окружающей среды, помощь при стихийных бедствиях и содействие развитию), а сфера их деятельности варьируется между локальными, национальными или международными масштабами.

Университет Карнеги — Меллона определяет ключевые различия между неправительственными организациями и некоммерческими организациями следующим образом: «В некоторых странах НПО совпадают с НКО. И те и другие часто работают для улучшения благосостояния человечества и общества. Самая большая разница между НКО и НПО — это объем работы, который берет на себя большинство некоммерческих организаций. Многие НКО связаны с церквями, организациями для детей, ассоциациями выпускников. У НПО же более широкий охват деятельности, который носит международный характер. Часто они работают на труднодоступных территориях, где широко распространены голод и болезни, есть военные конфликты или крупномасштабные стихийные бедствия, например ураганы»¹⁰.

В России понятия негосударственной некоммерческой организации и неправительственной организации можно использовать как синонимы. По крайней мере, это не противоречит сложившейся практике.

⁹ Karns M. Nongovernmental organization. *Britannica*. [website]. Available at: <https://www.britannica.com/topic/nongovernmental-organization> (accessed 19.11.2021).

¹⁰ См. оригинальный документ Carnegie Mellon University: *Key differences between Non-Government Organizations (NGO) and Non-Profit Organizations (NPO)*. Available at: <https://www.cmu.edu/career/documents/industry-guides/NGOs%20and%20NPOs.pdf> (accessed 19.11.2021).

Разнообразие организаций российского третьего сектора

Внутреннее разнообразие российского третьего сектора проявляется в многообразии целей деятельности, миссий, целевых аудиторий и других характеристик НКО. Согласно законодательству некоммерческие организации могут создаваться:

- для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей;
- в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи;
- в иных целях, направленных на достижение общественных благ (пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

Следующие примеры наглядно показывают, насколько разнообразным является целеполагание в НКО.

Ассоциация «Юристы за гражданское общество» — объединение полностью дееспособных граждан Российской Федерации, представление и защита общих, в том числе профессиональных, интересов членов Ассоциации для достижения уставных целей Ассоциации и иных общественно полезных целей, а именно:

- содействие членам Ассоциации в осуществлении деятельности, направленной на решение задач по объединению юристов для содействия развитию гражданского общества, а также для содействия защите прав и законных интересов граждан и некоммерческих организаций;
- осуществление защиты общих интересов и прав ее членов в случаях и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации¹¹.

Автономная некоммерческая организация «Учебно-кинологический центр «Собаки-помощники инвалидов»» имеет своей целью оказание услуг, направленных на решение задач реабилитации и социальной адаптации инвалидов всех категорий, в том числе слепых, при помощи специально обученных собак¹².

Благотворительный фонд содействия духовному развитию общества «Предание» основной целью своей деятельности ставит формирование имуществва на основе добровольных взносов, иных, не запрещенных законом

¹¹ См.: Устав Ассоциации «Юристы за гражданское общество» // Юристы за гражданское общество: [сайт]. URL: <https://lawcs.ru/ob-assotsiatsii/rukovodstvo/ustav/> (дата обращения: 19.11.2021).

¹² См.: Устав АНО «Учебно-кинологический центр «Собаки-помощники инвалидов» [Электронный документ]. URL: <https://www.guidedogs.ru/files/docs/ystav.pdf> (дата обращения: 19.11.2021).

поступлений, и использование данного имущества для осуществления благотворительной деятельности, направленной:

- на социальную поддержку и защиту граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и других лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны реализовывать свои права и законные интересы;
- содействие укреплению роли семьи в обществе;
- содействие защите материнства, детства и отрочества;
- содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности¹³.

Благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам» главной своей целью видит формирование имущества на основе добровольных взносов, иных, не запрещенных законом поступлений, для осуществления благотворительной деятельности, направленной:

- на профилактику социального сиротства на всех уровнях, привлечение внимания общественности и государства к проблеме социального сиротства;
- оказание помощи, обеспечение благосостояния и условий для нормального развития детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, проживающих в семьях, которым не обеспечен или обеспечен в недостаточной степени необходимый для них уровень нормальной жизнедеятельности;
- продвижение семейных форм устройства, содействие укреплению престижа семьи в обществе;
- содействие развитию волонтерского движения, распространение в гражданском обществе идей толерантности и благотворительности¹⁴.

Всероссийская общественная организация «Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры» нацелена на охрану, сохранение и популяризацию объектов культурного наследия¹⁵.

Товарищество собственников недвижимости «Южный мыс» видит своей целью оказание содействия своим членам в решении общих социально-хозяйственных задач и ведения хозяйства на территории товарищества, в том числе для создания благоприятных условий в части обеспечения тепловой

¹³ См.: Устав Благотворительного фонда содействия духовному развитию общества «Предание» [Электронный документ]. URL: <https://fond.predanie.ru/download/docs/Ustav.pdf> (дата обращения: 19.11.2021).

¹⁴ См.: Извлечение из Устава Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам Волонтеры в помощь детям-сиротам»: Цель и предмет деятельности // Волонтеры в помощь детям-сиротам: [сайт]. URL: <https://www.otkazniki.ru/about/documents> (дата обращения: 19.11.2021).

¹⁵ См.: Устав ВООПИК // Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры: [сайт]. URL: <http://voopik.ru/voopiik/documents> (дата обращения: 19.11.2021).

и электрической энергией, водой, газом, водоотведением, вывоза твердых коммунальных отходов, благоустройства и охраны территории, обеспечения пожарной безопасности территории и иных условий¹⁶.

Всероссийское казачье общество ставит перед собой следующие цели:

- становление, развитие и консолидация российского казачества;
- сохранение традиционного образа жизни, форм хозяйствования и бытовой культуры российского казачества;
- повышение роли российского казачества в решении государственных и муниципальных задач;
- совершенствование механизма взаимодействия российского казачества с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями¹⁷.

Цели деятельности непосредственно связаны с миссиями некоммерческих организаций. В широком понимании миссия — это философия и предназначение, смысл существования НКО. В узком — описание целей и задач, раскрывающее этот смысл. Поэтому индикатор «осознание важности тех задач, которые решает организация» имеет прямое отношение к миссии и ценностям НКО. Как было выявлено в ходе всероссийского обследования НКО¹⁸, 65% их руководителей сочли этот фактор в наибольшей степени определяющим жизнеспособность организации в современных условиях. При этом 28% руководителей НКО считали, что роль этого фактора возросла, только 2% — что снизилась, и 63% — что осталась без изменений (затруднились ответить на этот вопрос 7% респондентов).

¹⁶ См.: Устав товарищества собственников недвижимости «Южный мыс» [Электронный документ]. URL: <https://u-mys.ru/wp-content/uploads/2020/09/%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B22020.pdf> (дата обращения: 19.11.2021).

¹⁷ См.: Устав Всероссийского казачьего общества: утв. Указом Президента Российской Федерации «О Всероссийском казачьем обществе» от 4 ноября 2019 г. № 543 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/563664571?marker=65C0IR> (дата обращения: 19.11.2021).

¹⁸ Исследование проведено Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2021 г. Сбор информации осуществлен методом личного опроса руководителей НКО по полустандартизированной анкете. Объем выборки составил 1000 НКО. Опрос проводился в 33 субъектах РФ по квотной выборке, с использованием репрезентативных квот по организационно-правовым формам и годам регистрации НКО. В соответствии с заданными квотами опрашивались руководители организаций, расположенных в городских округах, городских поселениях и иных муниципальных образованиях на территории 33 субъектов РФ. Основанием для отбора регионов являлась типология субъектов РФ по трем группам характеристик: по индексу урбанизации, по индикатору развитости некоммерческого сектора (в количественном выражении), по индикатору экономического развития субъекта РФ, выраженному в показателе душевого валового регионального продукта (ВРП) к среднему по России. Основой для отбора респондентов являлись реестры некоммерческих организаций и общественных объединений в этих субъектах РФ. Отбор проводился механическим способом. Не более двух третей общего числа респондентов в каждом субъекте РФ были опрошены в его административном центре (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга).

Практически у всех участников глубинных интервью¹⁹ миссия сформулирована и с годами не изменилась²⁰. Большинство описывают миссию подробно (иногда даже излишне), стараясь отразить в ней различные аспекты деятельности НКО. Кто-то формулирует миссию строгим официальным языком, а кто-то — сжато и ярко, в формате слогана.

Отдельные организации по мере осуществления и развития деятельности или переросли свою исходную миссию, или изменили характер своей работы и разработали новую²¹. Руководители некоторых НКО отмечали, что несмотря на наличие четкого понимания миссии, желание скорректировать ее формулировку, сделать какие-то акценты не покидает их на протяжении всех лет работы организации.

Как показали глубинные интервью, в период пандемии миссия и ценности большинства НКО не претерпели никаких изменений. У некоторых организаций не изменились и методы работы, так что никаких корректировок не потребовалось. Большинство руководителей НКО подтвердили сохранение миссии, но при этом отметили появление новых программ, связанных с поддержкой во время пандемии; реализацию новых проектов, тематика которых была подсказана сложившимися обстоятельствами. Несколько респондентов признали, что пандемия негативно сказалась на деятельности организаций, существенно усложнив их работу, а иногда и сократив объем предоставляемых услуг. Но миссия от этого не изменилась.

¹⁹ Сбор информации был осуществлен в рамках проекта «ПРОдвижение НКО», реализованного Агентством социальной информации при участии Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ и при поддержке Фонда президентских грантов и Благотворительного фонда Владимира Потанина.

²⁰ См., напр., следующие цитаты из интервью с представителями НКО: «Основная миссия много лет не меняется, это “улучшение качества жизни в регионах присутствия компании РУСАЛ”. То есть программы, направленные на развитие территории городов присутствия компании РУСАЛ» (СОНКО). «Миссия у нас сформулирована и зафиксирована во всех наших документах: “Развитие гражданской ответственности через содействие благотворительности, поддержку гражданских инициатив и организаций” (Ресурсный центр).

«Миссия у нас не изменилась с момента организации фонда. Ценности развиваются, но миссия остается — сохранение природы и достижение гармонии между человеком и природой во имя будущих поколений» (Фонд).

²¹ Напр., один респондент рассказал об этом так: «Сначала мы поставили высокую планку для достойного возвращения русского населения из стран бывшего Союза. Эта миссия была полностью выполнена, мы доказали это своими делами. При этом начали поднимать другие организации Белгородской области, понимая, что некоммерческий сектор области выглядит куце. Стали помогать им создавать организации, получать устойчивость. Мы сами учились и их учили писать проекты. Нам хотелось, чтобы у нас были достойные партнеры в Белгородской области. Мы сотрудничали с другими регионами и осуществляли межрегиональные проекты, которые повливали на некоммерческий сектор других регионов, таких как Липецкая, Курская, Брянская, Свердловская, Саратовская, Калужская области. Поэтому сейчас наша миссия — развитие гражданского общества через поддержку некоммерческого сектора. Благодаря нашей организации создано много организаций в районах и деревнях» (Ресурсный центр).

Социально ориентированные НКО: понятие, виды и их трудовые ресурсы

В соответствии с пунктом 2.1 статьи 2 Федерального закона «О некоммерческих организациях» №7-ФЗ социально ориентированными некоммерческими организациями (СОНКО) признаются некоммерческие организации, созданные в предусмотренных законом формах (за исключением государственных корпораций, государственных компаний, политических партий) и осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также виды деятельности, предусмотренные статьей 31.1 указанного закона.

Для признания некоммерческой организации социально ориентированной ее вид деятельности должен быть отражен в учредительных документах (уставе) организации, а именно:

- 1) социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан;
- 2) подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;

- 3) оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, беженцам и вынужденным переселенцам;

- 4) охрана окружающей среды и защита животных;

- 5) охрана и в соответствии с установленными требованиями содержание объектов (в том числе зданий, сооружений) и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронений;

- 6) оказание юридической помощи на безвозмездной или на льготной основе гражданам и некоммерческим организациям и правовое просвещение населения, деятельность по защите прав и свобод человека и гражданина;

- 7) профилактика социально опасных форм поведения граждан;

- 8) благотворительная деятельность, а также деятельность в области организации и поддержки благотворительности и добровольчества (волонтерства);

- 9) деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта и содействие указанной деятельности, а также содействие духовному развитию личности;

- 10) формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению;

- 11) развитие межнационального сотрудничества, сохранение и защита самобытности, культуры, языков и традиций народов Российской Федерации;

12) деятельность в сфере патриотического, в том числе военно-патриотического, воспитания граждан Российской Федерации;

13) проведение поисковой работы, направленной на выявление неизвестных воинских захоронений и непогребенных останков защитников Отечества, установление имен погибших и пропавших без вести при защите Отечества;

14) участие в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ;

15) социальная и культурная адаптация и интеграция мигрантов;

16) мероприятия по медицинской реабилитации и социальной реабилитации, социальной и трудовой реинтеграции лиц, осуществляющих незаконное потребление наркотических средств или психотропных веществ;

17) содействие повышению мобильности трудовых ресурсов;

18) увековечение памяти жертв политических репрессий.

Необходимо обратить внимание, что никаких документов (справки, выписки, свидетельства и др.), подтверждающих статус некоммерческих организаций как социально ориентированных, законом не предусмотрено. Тем не менее Росстат ведет учет численности СОНКО: в 2020 году в Российской Федерации действовало 128 685 СОНКО. Таким образом, социально ориентированные НКО составляют 61% от общей численности НКО. При этом их количество с 2019 года уменьшилось на 18 тысяч. Динамика численности зарегистрированных СОНКО в нашей стране отражена на рис. 15.2.

Законодательством предусмотрены следующие формы СОНКО:

- Общественные организации (за исключением политических партий) — добровольные объединения граждан, объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных

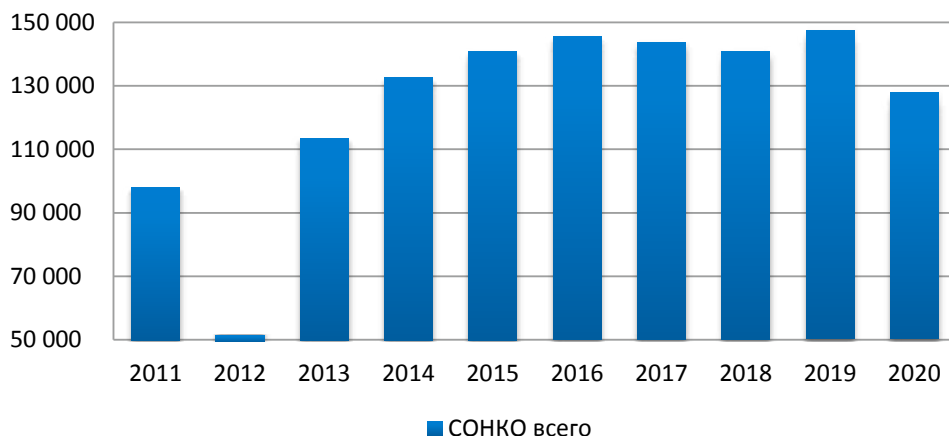


Рис. 15.2 Численность СОНКО (по данным Росстата, 2011–2020 гг.)

потребностей, для представления и защиты общих интересов и достижения иных не противоречащих закону целей.

- Религиозные объединения — это также добровольные объединения граждан РФ или иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованные в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающие соответствующими этой цели признаками: вероисповедание, совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний. При этом запрещаются создание и деятельность религиозных объединений, цели и деятельность которых противоречат закону.
- Фонды — не имеющие членства некоммерческие организации, учрежденные гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов и преследующие социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели.
- Некоммерческие партнерства — основанные на членстве некоммерческие организации, учрежденные гражданами и (или) юридическими лицами для содействия ее членам в осуществлении своей деятельности.

Однако, как указано выше, в 2014 году были внесены большие изменения в законодательство о юридических лицах, и некоммерческие партнерства упразднили как разновидность некоммерческих организаций. Таким образом, теперь нельзя зарегистрировать новое некоммерческое партнерство. К существующим же некоммерческим партнерствам (созданным до принятия закона) применяются нормы об ассоциациях (союзах).

- Частные учреждения — некоммерческие организации, созданные собственником (гражданином или юридическим лицом) для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.
- Автономные некоммерческие организации — не имеющие членства некоммерческие организации, созданные в целях предоставления услуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных сферах.
- Ассоциации (союзы) — некоммерческие организации, основанные на членстве, созданные юридическими лицами и (или) гражданами в целях представления и защиты общих, в том числе профессиональных, интересов, для достижения общественно полезных, а также иных не противоречащих федеральным законам и имеющих некоммерческий характер целей.
- Общины коренных малочисленных народов Российской Федерации — формы самоорганизации лиц, относящихся к коренным малочисленным народам Российской Федерации и объединяемых по кровнородственному (семья, род) и (или) территориально-соседскому принципам, в целях

защиты их исконной среды обитания, сохранения и развития традиционных образа жизни, хозяйственной деятельности, промыслов и культуры. Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 марта 2000 года № 255.

- Казачьи общества — формы самоорганизации граждан Российской Федерации, объединившихся на основе общности интересов в целях возрождения российского казачества, защиты его прав, сохранения традиционных образа жизни, хозяйствования и культуры российского казачества. Казачьи общества создаются в виде хуторских, станичных, городских, районных (юртовых), окружных (отдельских) и войсковых казачьих обществ.

Не являются СОНКО государственные корпорации, государственные компании, политические партии, потребительские кооперативы, ТСЖ, садоводческие, огороднические и дачные некоммерческие объединения граждан.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, средняя численность работников СОНКО составила 537 290 человек и сократилась на 9% по сравнению с предыдущим годом. Средняя численность работников, занятых в одной СОНКО, является стабильной на протяжении 2011–2020 годов и составляет от 4 до 7 человек.

По данным всероссийского обследования НКО, в 69% организаций имеются наемные сотрудники (рис. 15.3).

Среди организаций, с руководителями которых проводились глубинные интервью, есть НКО, как не имеющие постоянных сотрудников, так и имеющие свыше 100 сотрудников. В большинстве организаций имеются сотрудники, работающие как полный, так и неполный рабочий день.

«Всего в организации 43 оплачиваемых сотрудника, но сложно разделить их по типу занятости — полный / неполный рабочий день, так как у всех достаточно гибкий график».

СОНКО

«У нас все сотрудники работают полный рабочий день. По трудовым договорам на сегодняшний день, по-моему, 27 человек».

СОНКО

«Сейчас у нас в штате 44 человека, планируем увеличить в ближайшие месяцы до 52. Насчет неполного рабочего дня... У нас это не так выглядит: не полный или неполный рабочий день, — а по функционалу и по территориальности делятся. Соответственно всего у меня сейчас оплачивается работа 137 работников. Если вычесть 44, то получится, что все остальные по договорам ГПХ [гражданско-правового характера]

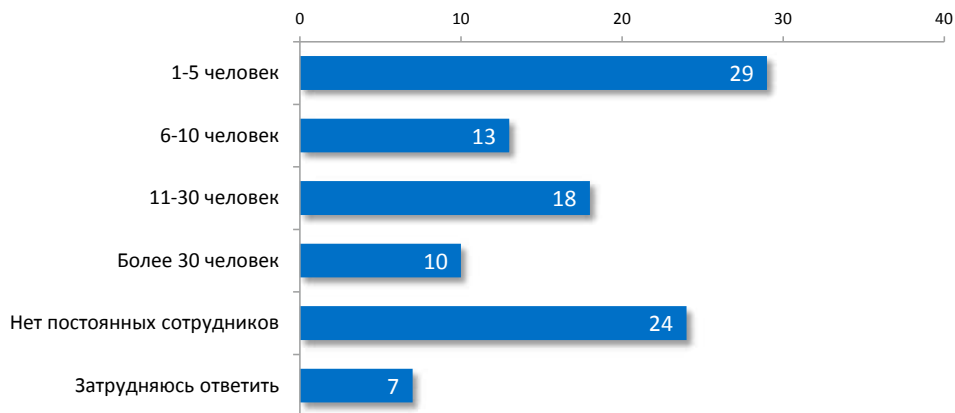


Рис. 15.3 Распределение ответов на вопрос: «Сколько оплачиваемых сотрудников работает в настоящее время в Вашей организации?» (% опрошенных)

работают с нами. Среди них есть те, кто на небольшую функцию назначается, а есть и на полный день, только по ГПХ».

СОНКО

«По договорам гражданско-правового характера не скажу, потому что их довольно большое количество, и численность разнится от месяца к месяцу».

Правозащитная организация

Руководители НКО, не имеющих или имеющих минимальное количество постоянных сотрудников, отмечали, что им это и не нужно по следующим причинам: большинство работают дистанционно; развита практика работы по договорам (трудовым, возмездного оказания услуг, гражданско-правового характера); основной «рабочей силой» являются волонтеры, даже привлеченные специалисты работают бесплатно, и т. п.

По данным Всероссийского обследования НКО, пандемия не оказала существенного негативного влияния на число оплачиваемых сотрудников в подавляющем большинстве НКО: в половине НКО (51%) их численность вообще не изменилась, стало больше лишь в 3%, но стало меньше — в 25% обследованных НКО (затруднились ответить или сказали, что для их организаций этот показатель неприменим, руководители 21% обследованных НКО).

Такое положение дел подтверждается и глубинными интервью. Многие руководители НКО отметили отсутствие изменений численности оплачиваемых сотрудников в связи с пандемией.

«Никак. Никаких негативных влияний от пандемии мы не ощутили».

Фонд

«Не изменилась. Поддержка государства была. Мы в это время реализовывали грант ФПГ [Фонда президентских грантов]. У нас не возникло проблем, чтобы выплатить сотрудникам зарплату, которые работали на удаленном режиме».

Ресурсный центр

«Формально у нас добавилось два сотрудника в прошлом году. А в связи с пандемией не было изменений».

Правозащитная организация

«По большому счету не изменилась, сокращения у нас не было. Какие-то сотрудники уходили, мы на их место брали других».

СОНКО

«Можно сказать, что не изменилось, потому что кто-то уволился, но кого-то мы наняли вместо этих людей».

СОНКО

«Пандемия не повлияла на численность сотрудников».

Ресурсный центр

По мнению респондентов, численность наемных сотрудников удалось сохранить прежде всего благодаря грантам, как государственным, так и от крупных доноров. Также помогли стабилизировать численность наемных сотрудников антикризисные кредиты, соблюдение обязательств со стороны партнеров и т.п.

Отдельные организации сохранили численность наемных сотрудников благодаря повышению эффективности своей работы и более активному привлечению волонтеров, не прибегая к сторонней финансовой помощи.

«У нас был кризис внутренний, когда из команды выпали два человека.

Пришлось срочно перестраивать всю деятельность. <...> Основным методом работы у нас были очные встречи финансовых специалистов НКО, обмен опытом и повышения квалификации. <...> Количество встреч оставалось на прежнем уровне, они просто все ушли в онлайн

и не вернулись оттуда до сих пор. <...> А после начала пандемии количество мероприятий в месяц у нас увеличилось в 4–5 раз. Закончится пандемия или не закончится, мы на этот ритм вышли и не собираемся ничего менять. Работаем в четыре раза эффективнее, чем до пандемии. Во время пандемии мы открыли еще одну ставку. Но это не связано с пандемией, просто возник объем работы организационной».

Ресурсный центр

Те же факторы (грантовая поддержка, повышение эффективности своей работы), а также повышенный спрос со стороны целевых групп благополучателей, открытие новых направлений деятельности и т. п. позволили многим НКО даже увеличить численность наемных сотрудников в столь непростых условиях.

«Численность увеличилась. Мы не отказались от основных программ, несмотря на появление пандемийной поддержки. Мы делали все возможное, чтобы сохранить людей. Финансово мы в принципе не очень сильно пострадали, потому что взяли все возможные гранты, в том числе и на поддержку инфраструктуры благотворительных организаций, плюс к нам привлекли большое количество доноров на программу, что позволило программный персонал сохранить. В целом быстро организовались в начале пандемии».

СОНКО

«Увеличилось, и в этом парадокс... Честно говоря, понятия не имею, как будем жить дальше. <...> Но на сегодня мы никого не сократили, наоборот, для наших региональных проектов прибавили сотрудников. Причина — в появлении проектов, гранты здесь лишь способ финансирования этих проектов. <...> Наша деятельность материально строго связана с грантами: есть грант — мы работаем. Но эта строгость не является тотальной, так как мы в любом случае стремимся делать то, что делаем. Мы не проектная, а процессная организация: если какой-то процесс запущен, <...> мы не можем сказать: «Ребята, вы знаете, у нас есть грант, но через год мы свалим», для нас это нонсенс».

СОНКО

Лишь в нескольких организациях пандемия вызвала сокращение численности наемных сотрудников.

«У нас было заморожено два проекта, и люди вынуждены были уйти, потому что не было оплаты. Закрылся проект серебряного волонтерства во взрослых больницах. Туда просто перестали пускать. Наша команда целый год не распалась. Система оказалась достаточно устойчивой и гибкой».

к таким изменениям. Но в итоге мы потеряли большую часть команды, она обновилась на $\frac{2}{3}$. И еще 15 волонтерских команд закрылось, которые работали в учреждениях. Потери составили порядка 200 волонтеров». *СОНКО*

«Частично сократилась численность, изменился характер деятельности. Существенная часть нашей работы — проведение разного рода публичных мероприятий, в них было много задействовано людей, работавших по договорам подряда. Публичные мероприятия перешли в онлайн-формат, изменились сами сотрудники, появились другие люди, другой специализации и квалификации, которая требуется для проведения онлайн-форматов».

Правозащитная организация

«Уменьшилось количество штатных сотрудников. Мы просто людей из штата перевели на работу по договору, в партнерства и т. д. Издержки сокращали. Коллектив мы весь сохранили».

СОНКО

Социально ориентированные НКО как адресаты мер государственной поддержки

Социально ориентированные НКО пользуются мерами государственной поддержки финансового и нефинансового характера. К нефинансовому виду государственной поддержки можно отнести информационную²² и консуль-

²² По данным Доклада, в целях информационной поддержки СОНКО, сбора и распространения сведений о лучших практиках деятельности СОНКО функционирует единая автоматизированная информационная система поддержки СОНКО, являющаяся информационным ресурсом Минэкономразвития России и размещенная в сети «Интернет» по адресу: nko.ecompmu.gov.ru (далее — портал Минэкономразвития России). Ежедневно его посещает порядка 2 тыс. уникальных пользователей.

В 2020 г. в рамках информационной поддержки некоммерческих организаций в связи с распространением новой коронавирусной инфекции также был создан и функционирует информационный портал ecompmu.gov.ru, содержащий в том числе обзор мер государственной поддержки некоммерческого сектора.

Минюстом России создан и поддерживается информационный портал о деятельности НКО, который содержит информацию о зарегистрированных НКО на территории Российской Федерации, а также отчеты об их деятельности. Портал размещен в сети «Интернет» по адресу: nro.minjust.ru.

На официальных порталах федеральных органов исполнительной власти, оказывающих поддержку СОНКО, публикуется актуальная информация о мероприятиях, проводимых некоммерческими организациями, информация о взаимодействии указанных ведомств с СОНКО, информация по вопросам предоставления государственной поддержки НКО, а также публикуются реестры СОНКО — получателей государственной поддержки.

В 77 субъектах Российской Федерации в 2020 г. (в 2019 г. — в 73) имелись региональные информационные ресурсы (информационные порталы, специализированные разделы) для СОНКО и/или социальных предпринимателей в сети «Интернет», функционирующие за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации.

тационную поддержку, а также дополнительное профессиональное образование²³ для сотрудников НКО.

К формам финансовой поддержки относится финансирование за счет субсидий, грантов, компенсаций, льгот по уплате налогов и сборов, закупки товаров или услуг и имущественная поддержка²⁴. Еще одной косвенной мерой поддержки некоммерческих организаций являются налоговые льготы для организаций, оказывающих материальную поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям. Из бюджетов регионов финансовая поддержка оказывается ресурсным центрам для НКО, которые сами являются НКО и формируют инфраструктуру поддержки НКО в своих регионах в различных финансовых и нефинансовых формах²⁵. Данные средства преимущественно предоставлялись ресурсным центрам в виде субсидии на конкурсной основе.

И, по мнению некоторых авторов, именно финансовая поддержка должна быть оказана некоммерческому сектору в первую очередь²⁶. Различные меры финансовой поддержки, по мнению руководителей НКО, позволяют их НКО решать свои задачи.

Данный набор механизмов не исчерпывающий, список открытый, а следовательно, субъекты и муниципалитеты имеют возможность применять собственные формы поддержки.

Согласно Докладу Минэкономразвития о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций за 2020 год, ассигнования федерального бюджета на поддержку СОНКО были увеличены в реальном выражении на 18,7%: с 34,7 млрд рублей в 2019 году до 53,4 млрд рублей в 2020 году²⁷ (табл. 15.1).

В 2020 году в рамках предоставления субсидий из федерального бюджета в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 января

²³ По данным Доклада, в целях повышения квалификации в 2020 г. 2758 государственных гражданских и муниципальных служащих прошли обучение по вопросам взаимодействия с НКО, число обучаемых выросло на 86% по сравнению с предыдущим годом (1480 чел.). Также по сравнению с 2019 г. увеличилось число представителей СОНКО, прошедших обучение по вопросам оказания услуг в социальной сфере, за счет средств субъектов Российской Федерации в 2020 г. Так, в 2020 г. такое обучение прошли 30 684 сотрудника СОНКО, в 2019 г.— 17 158 тыс. человек, прирост числа обучаемых составил 79%.

²⁴ По данным Доклада, 16 620 СОНКО предоставлено безвозмездное пользование нежилым помещением (зданием), находящимся в государственной или муниципальной собственности общей площадью 3 446 429,5 кв. м.

²⁵ По данным Доклада, на региональном уровне в 2020 г. финансовая поддержка оказывалась 182 ресурсным центрам в 56 субъектах Российской Федерации. Общий объем переданной поддержки составил 1,59 млрд руб. (в 2019 г. финансовую поддержку из бюджетов субъектов Российской Федерации получили 157 ресурсных центра на общую сумму 1,46 млрд руб., в 2018 г.— 163 ресурсных центра на общую сумму 1,31 млрд руб.). Преимущественно средства предоставлялись ресурсным центрам в виде субсидии на конкурсной основе.

²⁶ См.: Бердникова Ю. С., Токарева П. В. Механизмы привлечения НКО к оказанию государственных и муниципальных услуг // Экономические аспекты развития России: микро- и макроуровни: сб. материалов XIII всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 20 мая 2020 г. Киров: Вятский гос. ун-т, 2020. С. 27–34.

²⁷ Сводная информация о финансировании программ поддержки СОНКО в 2018–2019 гг. подготовлена Минэкономразвития при участии Минкультуры России, Минобрнауки России, Минспорта России, Минтруда России, МЧС России, МИД России, Минцифры России, Росмолодежи.

Таблица 15.1 Сводная информация о финансировании СОНКО в 2019–2020 годах на федеральном уровне

Государственный орган Российской Федерации, оказывающий финансовую поддержку СОНКО	Объем государственной финансовой поддержки, представленной СОНКО (тыс. руб.)		Из него на конкурсной основе (тыс. руб.)		Количество СОНКО, получивших финансовую поддержку	
	2019 г.	2020 г.	2019 г.	2020 г.	2019 г.	2020 г.
Минкультуры России	9 906 000,0	8 303 500,9	5 124 000,0	1 743 320,5	357	123
Минобрнауки России	13 550 293,6	15 019 575,5	25 211,12	2 153 005,56	8	67
Минспорт России	87 580,4	185 000,0	87 580,4	185 000,0	18	25
Минтруд России	2 086 713,0	4 645 733,0	0	0	33	42
МЧС России	90 000,0	90 000,0	90 000,0	90 000,0	12	10
МИД России	246 359,1	295 294,9	74 803,0	0	15	2
Минцифры России	–	356 420,2	–	356 420,2	–	288
Росмолодежь	–	12 451 796,3	–	91 786,0	–	83
ФАДН России	1 055 000,0	1 344 461,1	1 055 000,0	1 344 461,1	33	66
Фонд президентских грантов	7 700 000,0	10 659 242,7	7 700 000,0	10 659 242,7	3 772	5 319
ИТОГО	34 721 946,1	53 351 024,6	14 156 594,52	16 623 236,1	4 248	6 025

2019 года № 30 «О грантах Президента Российской Федерации, предоставляемых на развитие гражданского общества» Фондом президентских грантов было проведено два конкурсных отбора по поддержке негосударственных некоммерческих, а также специальный конкурс для поддержки СОНКО в период борьбы с коронавирусной инфекцией (далее — специальный конкурс). Общая сумма поддержки, предоставленная в рамках указанных конкурсов Фондом президентских грантов в 2020 году, составила 10,7 млрд рублей, которая была распределена между 5319 НКО (4,1 млрд рублей между 2017 НКО в рамках первого конкурсного отбора и 4,6 млрд рублей между 2402 НКО в рамках второго конкурса, а также 2,0 млрд рублей между 900 НКО в рамках специального конкурса)²⁸.

²⁸ В соответствии с протоколами заседания Координационного комитета по проведению конкурсов на предоставление грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества от 21 февраля 2020 г. № 1, от 15 июня 2020 г. № 2, от 28 августа 2020 г. № 3.

Помимо этого, финансовая поддержка в 2020 году предоставлялась органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В соответствии с данными, представленными субъектами Российской Федерации в Минэкономразвития России²⁹, общий объем финансовой поддержки, предоставляемой СОНКО из бюджетов субъектов Российской Федерации, в 2020 году составил 58,0 млрд рублей (в 2018 и 2019 годах — 34,6 и 48,7 млрд рублей соответственно), в том числе в виде субсидий на конкурсной основе — 16,9 млрд рублей, а общее количество СОНКО, которым была оказана финансовая поддержка из бюджетов субъектов Российской Федерации в 2020 году, составило 8,4 тыс., что меньше на 7% по сравнению с 2019 годом, но в то же время больше на 12% по сравнению с 2018 годом (в 2018 и 2019 годах было поддержано 7,4 и 9,1 тыс. СОНКО соответственно).

Отдельные государственные программы субъектов Российской Федерации по поддержке СОНКО (в том числе отдельные подпрограммы государственных программ) в 2020 году реализовывались в 65 регионах страны.

На муниципальном уровне в 2020 году также осуществлялась поддержка СОНКО³⁰. В целом доля муниципальных районов и городских округов, реализующих мероприятия по поддержке СОНКО, в общем количестве муниципальных районов и городских округов на 31 декабря 2020 года (за исключением городов федерального значения) составила 47%, аналогичный показатель за предыдущий год составлял 46%.

В 2020 году в 9 субъектах Российской Федерации мероприятия в рамках муниципальных программ по поддержке СОНКО реализовывались более чем в 85% муниципальных районов и городских округов. Так, в 5 субъектах Российской Федерации (Белгородской, Липецкой, Ярославской областях, Краснодарском крае и Ханты-Мансийском автономном округе) реализовывались мероприятия в рамках муниципальных программ по поддержке СОНКО в 100% муниципальных районов и городских округов, еще в 4 регионах (Ямало-Ненецком автономном округе, Хабаровском крае, Тюменской и Челябинской областях) — в 92%, 89%, 88% и 86% муниципальных районов и городских округов соответственно.

В 31 субъекте Российской Федерации в 2020 году местным бюджетам из бюджета субъекта Российской Федерации были предоставлены средства на цели реализации муниципальных программ поддержки СОНКО на общую сумму 4,8 млрд рублей (в 2018–2019 годах в 20 и 24 регионах на общую сумму 3,35 млрд и 2,99 млрд рублей соответственно). При этом Московская область

²⁹ Как отмечается в Докладе, данные по финансовой поддержке СОНКО из регионального бюджета не были представлены Нижегородской областью.

³⁰ Как указывается в Докладе, Орловская и Брянская области не учитываются при подсчете, поскольку указанными субъектами Российской Федерации не были представлены данные по муниципальной поддержке СОНКО.



Рис. 15.4 Распределение ответов респондентов на вопросы: «По вашему мнению, как сейчас государство в целом относится к общественным, некоммерческим организациям и инициативам» и «А как государство должно относиться к общественным, некоммерческим организациям и инициативам?» (% опрошенных)

является абсолютным лидером по сумме переданных средств местным бюджетам на реализацию муниципальных программ по поддержке СОНКО как в 2020 году (3,35 млрд рублей), так и в 2018–2019 годах (2,62 млрд и 2,86 млрд рублей соответственно).

Как сами руководители НКО оценивают политику государства по отношению к НКО? В ходе всероссийского обследования НКО их руководителям были заданы вопросы: «Как государство должно относиться к общественным, некоммерческим организациям и инициативам?» и «Как, по Вашему мнению, оно относится к ним сейчас?» (рис. 15.4).

Большинство руководителей НКО считают, что государство по отношению к общественным, некоммерческим организациям и инициативам:

- должно поощрять их развитие — 61% / сейчас поощряет — 26%;
- должно помогать и сотрудничать — 58% / пытается помогать и сотрудничать, но делает это неумело — 31%;

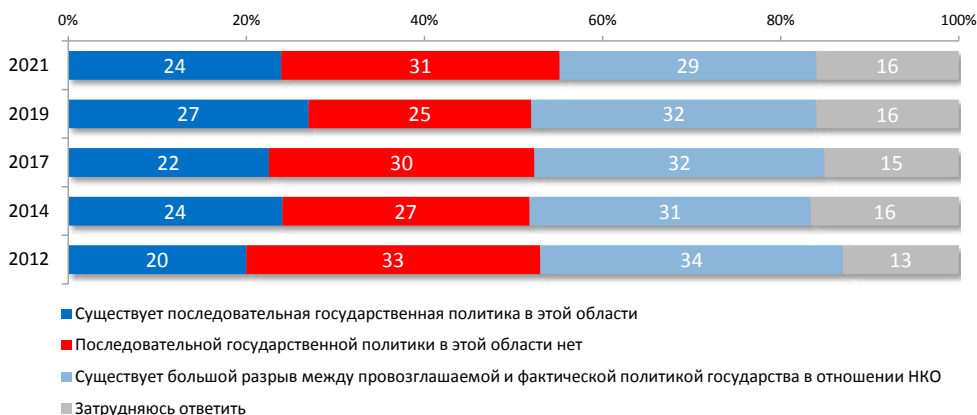


Рис. 15.5 Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что Вы думаете о политике государства в отношении общественных, некоммерческих организаций и инициатив?» (% опрошенных)

- должно сотрудничать как с равноправными партнерами — 54% / налаживает такое сотрудничество — 28%;
- должно контролировать их — 4% / пытается установить контроль над ними — 23%;
- должно относиться к ним равнодушно, игнорировать — 3% / относится равнодушно, игнорирует — 16%.

Таким образом, руководители НКО продемонстрировали в своем восприятии наличие серьезного разрыва между ожидаемой моделью отношений НКО с государством и сегодняшней ситуацией.

Примерно каждый четвертый (24%) руководитель НКО уверен в существовании *последовательной государственной политики в отношении общественных, некоммерческих организаций и инициатив* (рис. 15.5).

Как показали глубинные интервью, те, кто считают более или менее последовательной политику государства по отношению к НКО и позитивно ее оценивают, полагают, что в перспективе государство планирует возложить на НКО гораздо больше функционала и даже закрыть при помощи некоммерческого сектора какие-то проблемные ниши, поэтому оно существенно усилило помощь НКО по различным направлениям. Например, сегодня государство предоставляет финансовую поддержку НКО, в которой особую роль играет Фонд президентских грантов, — не только из-за объемов финансирования, но и как некий эталон взаимодействия государства и некоммерческого сектора; создает условия для того, чтобы организации могли постепенно выйти на самообеспечение через оказание социальных услуг и т.п.; совершенствует законодательство и систему налогообложения, предоставляет льготные кредиты и т.п.

«Сейчас на НКО государство хочет возложить все больше функционала, чтобы в рамках гранта закрывались те или иные ниши. В дальнейшем их будет только больше: например, передадут НКО экологию».

Ресурсный центр

«Политика есть. В отношении НКО она развивается в положительном направлении, хотя не теми темпами, как бы хотелось. Даже в период пандемии видно было, что власти прилагали усилия для поддержки НКО: дополнительные гранты, субсидии, налоговые обязательства, дополнительные льготные кредиты, создание дополнительных федеральных фондов, которые идут в поддержку нашей целевой аудитории».

СОНКО

«Здорово, что сейчас настолько активно и на качественном уровне проходят конкурсы Фонда президентских грантов. <...> Памятуя о том, что было раньше, сейчас все шикарно. <...> Мы боялись закона об иноагентах, но оказалось, что в нем было черным по белому написано, что это не касается благотворительных организаций, не участвующих в политической деятельности. И вопрос отпал. Мы регулярно подаем отчеты в юстицию, никогда не было вопросов к нам о том, что мы могли бы быть иноагентом или что-то надо проверить. Хотя знаю, что с точки зрения имиджа и репутации необходимость указывать, что НКО является иноагентом, значительно уменьшает эффективность деятельности. Но мы под это не попадаем и следим, чтоб наша деятельность не могла быть расценена как политическая, поэтому в целом не видим особой проблемы в этом».

СОНКО

«С каждым годом поддержка НКО не уменьшается, а, наоборот, растет. Планомерно государство пытается, чтобы НКО оказывали социальные услуги и становились поставщиками социальных услуг. Не рассчитывали только на гранты, которых все больше и больше. Я думаю, политика есть».

Ресурсный центр

«Государство повернулось лицом к НКО. Фонд президентских грантов расширяет свои возможности и столько денег выделяет. Нормативные и законодательные акты есть. Значит, есть последовательная и поступательная динамичная политика».

Ресурсный центр

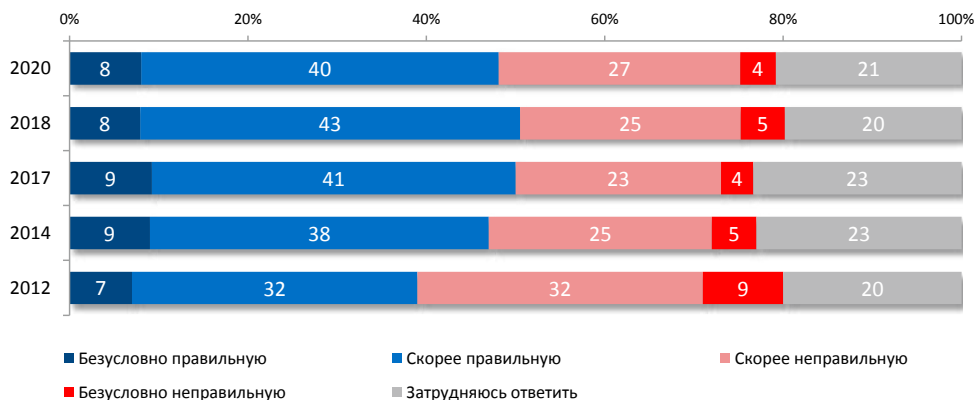


Рис. 15.6 Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как вы считаете, правильную или неправильную позицию занимает сейчас государство в отношении общественных, некоммерческих организаций и инициатив?» (% опрошенных)

Некоторые руководители НКО в ходе интервью дали нейтральную оценку политике государства в отношении НКО. По их мнению, государство наконец признало, что НКО действительно вносят ощутимый вклад в решение многих социальных проблем. Респонденты наблюдают реальные положительные изменения в некоммерческом секторе и высоко оценивают различные виды поддержки со стороны государства.

По вопросу о том, *какую* (правильную или неправильную) *позицию занимает сейчас государство в отношении общественных, некоммерческих организаций и инициатив*, мнения разделились:

- 48% руководителей НКО считают позицию государства правильной, в том числе безусловно правильной — 8%;
- 31% руководителей НКО считают позицию государства неправильной, в том числе безусловно неправильной — 4% (рис. 15.6).

Итак, ситуация пандемии отчетливо показала, насколько назрело усиление координации той помощи и поддержки нуждающимся, которую оказывают государственные и муниципальные учреждения, религиозные и благотворительные организации, а также другие НКО. Разумеется, координация должна основываться на принципах взаимной заинтересованности и партнерства. В данном отношении перспективен формат совместных программ, формируемых и реализуемых на базе соглашений.

Велик запрос на сотрудничество и взаимопомощь в самом сообществе НКО, причем немалую роль способна играть нематериальная поддержка. В данной связи очевидны преимущества, которые могло бы принести развитие инфраструктурных организаций третьего сектора, обеспечивающих аккумулирование и распространение информации, установление и поддержание контактов, консультирование и т.п. Целевая стабильная поддержка таких организаций со стороны государства — разумеется, при соблюдении

конкретных требований к ним — способна сыграть ключевую роль в повышении устойчивости третьего сектора и в усилении его ориентации на решение социальных проблем.

Потенциал НКО в решении социальных проблем, причем не только в период пандемии, мог бы значительно возрасти и более эффективно использоваться при условии большего доверия к этим организациям. Базовым условием доверия выступает прозрачность.

Контрольные вопросы

1. Дайте, пожалуйста, определение понятию «некоммерческая организация». В каких организационно-правовых формах НКО создаются в нашей стране?
2. Как соотносятся между собой понятия «некоммерческая организация», «негосударственная некоммерческая организация» и «неправительственная организация»?
3. Что такое «третий сектор»? Чем отличаются организации, его составляющие, от государственных и коммерческих?
4. Дайте, пожалуйста, определение социально ориентированной некоммерческой организации. Как вы думаете, чем обусловлен выбор направлений деятельности СОНКО, зафиксированных в Федеральном законе «О некоммерческих организациях»?
5. Какие виды государственной поддержки СОНКО существуют в нашей стране? На ваш взгляд, какие меры государственной поддержки являются наиболее востребованными со стороны СОНКО и почему?

Практические задания

1. В городе Когалыме с 2015 года функционирует Региональная общественная организация Центр развития гражданских инициатив и социально-экономической стратегии Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «ВЕЧЕ». Ознакомьтесь, пожалуйста, с их уставными целями (приложение к данной главе) и сравните с целями деятельности социально ориентированных НКО, отраженными в Федеральном законе «О некоммерческих организациях». В чем состоит общее и различное? Какими целями деятельности СОНКО, вы бы дополнили перечень направлений деятельности в своем регионе, с учетом его специфики, культурно-исторических и других особенностей?

2. Автономная некоммерческая организация «Центр профессиональной адаптации и трудоустройства людей с ограниченными возможностями и малозащищенных слоев населения “Постулат”» реализует проект «Директория кино: инклюзивная киношкола для детей и взрослых с инвалидностью и малообеспеченных семей»³¹. Целью проекта является создание специальных условий дополнительного обучения, обеспечивающих гармоничное, социально-психическое и коммуникативное развитие, которые позволяют самостоятельно адаптироваться в обществе, творчески самореализоваться с возможностью выбора профессии и дальнейшего трудоустройства. По вашему мнению, какие виды деятельности необходимо закрепить в уставе организации, чтобы деятельность по проекту соответствовала ее нормативному закреплению? После составления списка видов деятельности можете обратиться к уставу организации (раздел 2)³².

Рекомендованная литература

1. Федотов, М. А. К вопросу о понятии «политическая деятельность» в российском праве / М. А. Федотов // Труды по интеллектуальной собственности: научный журнал Кафедры ЮНЕСКО по авторскому праву и другим правам интеллектуальной собственности. — М.: АНО «Творческий Центр ЮНЕСКО», 2020. — С. 34–93.
2. Конституционно-правовой статус общественных объединений в современной России / [Авт.-сост. В. В. Комарова, С. А. Васильев, С. В. Володина и др.]. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. — 224 с.
3. Общественные объединения и некоммерческие организации: деятельность и поддержка: монография / [Т. Э. Петрова, А. Б. Лымарь, Н. А. Лымарь и др.]; под ред. Т. Э. Петровой. — М.: Инфра-М, 2018. — 115, [2] с.: ил., табл.
4. Мерсиянова, И. В. Сектор НКО и волонтерство: изменения в посткризисную эпоху / И. В. Мерсиянова, Н. В. Иванова // «Черный лебедь» в белой маске: Аналитический доклад НИУ ВШЭ к годовщине пандемии COVID-19 / Под ред. С. М. Плаксина, А. Б. Жулина, С. А. Фаризовой. — М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2021. — С. 117–148.
5. Мерсиянова, И. В. Партнерство государства и благотворительных фондов как стратегия повышения ресурсной обеспеченности некоммерческих организаций / И. В. Мерсиянова, Н. В. Иванова // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2018. — № 1. — С. 29–46.
6. Мерсиянова, И. В. Доверие и недоверие в гражданском обществе / И. В. Мерсиянова // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества: монография / [А. Ю. Акимова и др.; отв. ред. А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсиянова]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2013. — С. 170–197.

³¹ Проект «Директория кино»: инклюзивная киношкола для детей и подростков с инвалидностью // dobro журнал. URL: <https://dobro.press/blogi/proekt-direktoriya-kino-inkluzivnaya-kinoshkola-dlya-detei-i-podrostkov-s-invalidnostu> (дата обращения: 19.11.2021).

³² Устав АНО «Центр профессиональной адаптации и трудоустройства людей с ограниченными возможностями и малозащищенных слоев населения “Постулат”» [Электронный документ]. URL: <http://directoria.tv/assets/images/docs/ustav.pdf> (дата обращения: 19.11.2021).

Приложение

Выдержка из устава Центра развития гражданских инициатив Югры «ВЕЧЕ»³³

- 2.1. Целями Общественной организации являются:
- 2.1.1. решение социально-экономических проблем граждан и организаций;
 - 2.1.2. социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
 - 2.1.3. содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе;
 - 2.1.4. содействие защите материнства, детства и отцовства;
 - 2.1.5. содействие в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;
 - 2.1.6. содействие в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовного развития личности;
 - 2.1.7. содействие в сфере физической культуры и спорта;
 - 2.1.8. содействие в подготовке населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;
 - 2.1.9. оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, беженцам и вынужденным переселенцам;
 - 2.1.10. содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, межэтнических, религиозных конфликтов;
 - 2.1.11. содействие сохранению самобытности этноса;
 - 2.1.12. оказание юридической помощи на безвозмездной или на льготной основе гражданам и некоммерческим организациям и правовое информирование населения, деятельность по защите прав и свобод человека и гражданина;
 - 2.1.13. профилактика социально опасных форм поведения граждан;
 - 2.1.14. содействие в сфере охраны окружающей природной среды и защиты животных;
 - 2.1.15. содействие в сфере охраны и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;

³³ Устав Центра развития гражданских инициатив Югры «ВЕЧЕ» // Вече: [сайт]. URL: <https://vetche.ru/documents> (дата обращения: 19.11.2021).

- 2.1.16. благотворительная деятельность, а также деятельность в области содействия благотворительности и добровольчества;
- 2.1.17. содействие развитию в сфере средств массовой информации, журналистики, рекламы, фото творчества, видео творчества, кино творчества;
- 2.1.18. содействие укреплению гражданского общества;
- 2.1.19. организация взаимодействия общественных институтов;
- 2.1.20. достижение высокого уровня жизни граждан в социально-экономической сфере;
- 2.1.21. разработка и продвижение общественных инициатив граждан и организаций;
- 2.1.22. представление общественных интересов граждан и организаций во всех государственных, муниципальных, правоохранительных, надзорных и судебных органах.

16

Добровольные объединения в истории России как предшественники современных НКО

А. С. Туманова

В главе представлена история становления и развития добровольных объединений в период имперской, а затем советской России. Выявлены факторы, способствующие количественному и качественному росту российских добровольных объединений, дана их типология и проанализированы ключевые их виды, являющиеся наиболее востребованными в те или иные исторические периоды. Становление общественных организаций различных видов и групп характеризуется как ответ на социально-культурные вызовы эпохи.

Рассмотрены результаты деятельности целого ряда авторитетных обществ: научных, культурных, образовательных и др. Существенное внимание уделено характеристике внутренней истории российских некоммерческих обществ: их членскому составу, категориям членов, механизмам управления обществами.

Добровольные объединения в имперской России: типология и влияние на публичную сферу

Первые формы организованной общественности возникли в России в XVIII веке. Общественные объединения именовались тогда частными, либо вольными, обществами, что подчеркивало добровольный характер их действий и нацеленность на достижение не публичных, но так называемых частных целей по развитию науки, образования, искусств, филантропии и пр. Частные общества позиционировали себя как объединения, преследовавшие исключительно конструктивные и общепользные задачи в своих областях.

Первым общественным объединением в истории России стало *Вольное экономическое общество*, образованное в 1765 году при участии императрицы Екатерины II российскими дворянами-землевладельцами с целью роста эффективности сельскохозяйственного производства в дворянских имениях, вторым — учрежденное в 1771 году при Московском университете *Вольное российское собрание для усовершенствования русского языка*

и русской истории, однако просуществовавшее только до 1783 года Московский университет явился в те годы центром, вокруг которого было создано еще несколько частных обществ, также имевших недолгую жизнь.

В начале XIX века правительство содействовало созданию новых обществ. В ту пору были учреждены *Императорское человеколюбивое общество*, *Российское библейское общество* и ряд других. Широкой известностью пользовалось возникшее в 1815 году *литературное общество «Арзамас»*, явившееся своего рода клубом, объединившим молодых литераторов и общественных деятелей, боровшихся с традиционными литературными вкусами и взглядами. Первая четверть XIX века характеризовалась увлечением русского элитарного общества литературой и искусством, что объясняло возникновение тогда литературных объединений.

Самой долговечной организацией явилось созданное в 1811 году профессорами Московского университета и литераторами *Общество любителей российской словесности* (ОЛРС). ОЛРС просуществовало до 1930 года. В нем работали И. С. Тургенев, А. К. Толстой, И. С. Аксаков, Ф. М. Достоевский, А. А. Фет. Русская литература многим была обязана ОЛРС, выступившему первопроходцем в организации литературных выставок и литературно-музыкальных вечеров, которые стали неотъемлемой частью досуга русской публики, а также способствовавшему изданию «Толкового словаря» В. И. Даля. К числу новаторских начинаний, в которых участвовало ОЛРС, принадлежит работа по созданию памятников отечественным писателям¹.

Наряду с литературными в ту пору были основаны первые объединения художников, ученых-гуманитариев и естествоиспытателей, получили развитие благотворительные общества.

В годы правления Николая I литературные кружки и салоны достигли наивысшего расцвета: в 1820–1830 годах число их достигло пятидесяти четырех². Создавались новые научные, художественные и благотворительные организации. Отдельные научные общества имели статус императорских и пользовались поддержкой российской власти. В их числе были Русское географическое общество, Русское археологическое общество, Общество истории и древностей российских.

Одним из крупнейших ученых обществ, основанных в ту пору, явилось *Русское географическое общество* (РГО) (1845), посвятившее себя изучению земель, народов и ресурсов Российской империи. По замыслу основателей, РГО должно было предоставлять международному сообществу информацию о Российской империи. РГО получало щедрые казенные субсидии, в нем участвовали видные ученые. РГО занималось исследованием различных

¹ См.: Клейменова Р. Н. Общество любителей российской словесности. 1811–1930. М.: Academia, 2002. 621. [2] с.

² См.: Аронсон М., Рейсер С. Литературные кружки и салоны. М.: Аграф, 2001. С. 26.

регионов страны, организовало серию ярких географических экспедиций (в их числе экспедиции П. П. Семенова-Тян-Шанского, Н. А. Северцова, Н. М. Пржевальского). Оно проводило статистические работы, а в период Великих реформ стало центром формирования либеральной бюрократии, использовавшей научные знания для подготовки реформы отмены крепостного права. РГО продолжает существовать и в настоящее время.

В царствование Николая I было основано более 15 обществ сельского хозяйства. В 1829 году в Одессе было учреждено *Общество сельского хозяйства Южной России*. По инициативе президента Вольного экономического общества графа Н. С. Мордвинова, полагавшего, что улучшения в сельском хозяйстве и земледелии не наступят до тех пор, пока не будут учреждены экономические общества в отдельных губерниях Российской империи, в 1839 году было основано *Казанское экономическое общество*³.

Начало массового возникновения добровольных обществ выпало на время Великих реформ, когда обществу были делегированы широкие полномочия в области местного самоуправления. Существенные изменения происходили в общественном сознании. Описывая общественную атмосферу тех лет, мемуаристы указывали на проявившееся в обществе стремление к самостоятельности и пробуждавшиеся общественные инстинкты. Характерной чертой российской организованной общественности рассматриваемого времени была ее растущая профессионализация. Российские общества, как до этого и их европейские собратья, из сообществ лиц, связанных узами дружбы, совместных занятий и времяпрепровождения, постепенно превращались в более формализованные сообщества профессионалов.

Насколько первая половина XIX века явилась эпохой владычества литераторов и литературных объединений, настолько вторая половина столетия стала весной русской науки и временем расцвета организаций, образовавшихся на почве интереса к научному знанию.

Из организаций, работавших в области гуманитарных и общественных наук (к концу XIX века их насчитывалось 60, включая более 30 историко-археологических, до 10 юридических, 6 филологических и др.), особенно заметную общественную роль играли юридические общества. Укрепление их позиций было связано с повышением в обществе интереса к праву и суду, ростом престижа юридической профессии. Юридические общества были основаны в крупных университетских городах: Москве, Петербурге, Киеве, Казани, Одессе, а также в Курске. Свое назначение они видели в том, чтобы подготавливать русских людей к участию в государственном управлении, формировать у них «ясное представление о праве, законности,

³ См.: Гессен В. М. Общества // Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. СПб., 1897. Т. XXI. С. 610.

о действительных основах порядка», «служить развитию общественного правосознания»⁴. Такие масштабные задачи были порождены убежденностью общественных деятелей в приближении «века свободы и демократизма», того «состояния общественности, когда, по словам председателя Московского юридического общества С. А. Муромцева, каждый сам призван стоять на страже и свободы и равенства, ибо нет той силы, которая могла бы создать их для человека, когда сознание их ему самому чуждо»⁵. Все это свидетельствовало о переменах, происходивших в правовом сознании общественности, утверждении в правовой культуре идеи законности.

Высокие идейные стремления отличали организации врачей (за последнюю треть XIX века в более чем 70 городах страны их было создано свыше ста; для сравнения: в 1864 году в стране существовало всего пять обществ данного профиля)⁶. С 60-х годов XIX века начинают создаваться общества народного образования, учительские организации и др.

В пореформенные годы в общественную самодеятельность стали активно вовлекаться женщины. Первые женские организации носили преимущественно благотворительный характер. Они занимались приисканием для представительниц слабого пола дешевых квартир, пособий и пр. Появлялись организации, занимавшиеся развитием женского образования. С созданием собственных организаций представительницы слабого пола обрели опыт лидерства, осознали свою способность участвовать в общественной жизни⁷.

Внесли свой вклад в развитие культуры самоорганизации русского общества и 80-е годы XIX века. В силу поправления политического курса самодержавия и разгрома революционного народничества для общества стало характерно обращение к культурно-просветительской работе, краеведческим и археологическим изысканиям, к исследованию различных местностей Российской империи. Интенсивно развивалась в пореформенное время сеть научно-медицинских обществ. В царствование Александра III оздоровление народа было признано первоочередной государственной потребностью. Было дано высочайшее разрешение на проведение съездов русских врачей. В 1883 году в Москве основывается организация, специализировавшаяся на устройстве медицинских съездов, — *Общество русских врачей в память Н. И. Пирогова*.

⁴ Каблуков Н. А. В Московском юридическом обществе // Сергей Андреевич Муромцев: сб. ст. М.: Изд. М. и С. Сабашниковых. 1911. С. 123.

⁵ Там же. С. 140.

⁶ См.: Туманова А. С. Общественные организации и русская публика в начале XX века. М.: Новый хронограф. 2008. С. 46.

⁷ См.: Стайтс Р. Женское освободительное движение в России. Феминизм, нигилизм и большевизм, 1860–1930. М., 2004. С. 108.

В подготовленном на рубеже XIX–XX веков проекте Гражданского уложения (раздел «Ученые, благотворительные и иные общепользные общества») впервые определены жизненный цикл добровольных обществ и механизмы управления ими. До этого времени власть была озабочена главным образом выработкой механизмов наблюдения за общественными организациями, тогда как вопросы их жизнедеятельности интересовали ее в меньшей степени. В XIX главе Гражданского уложения определялись формуляр устава общества, взаимные обязательства, возникавшие между общественной организацией и вступавшим в нее лицом, полномочия различных категорий членов и правления (совета), права общества, являвшегося юридическим лицом, основания ликвидации обществ и назначения его имущества.

К началу XX века в России сложилась развитая инфраструктура общественных организаций, работавших в разных областях. Если в первой половине XIX века общества являлись не более чем редким украшением социокультурного ландшафта страны, к началу XX века они становятся его непременным атрибутом.

Вследствие конституционной реформы начала прошлого столетия, важной частью которой было издание в марте 1906 года Временных правил об обществах и союзах, создавших правовые основания для институционализации добровольных обществ, более тысячи обществ образовывалось ежегодно. В одной только Москве к 1912 году действовало более 600 ассоциаций, а в Петрограде накануне Октябрьской революции 1917 года существовало около 500 обществ. В провинциальных городах к началу Первой мировой войны функционировало до сотни и немногим более сотни обществ (70 — в Тамбове, 100 — в Казани и т. д.)⁸. За период с 1906 по 1909 год было образовано 4800 обществ⁹. Наряду с филиальными отделениями столичных организаций широкое распространение получили общества, сфера деятельности которых ограничивалась рамками отдельных губерний, городов (как губернских, так и уездных) или городских районов, что свидетельствовало о развитии гражданского общества не только вширь, но и вглубь. Общественные организации активно действовали в таких областях, как наука и техника, литература и искусство, благотворительность и взаимопомощь, медицина и сельское хозяйство и др.

Развиваясь в городской среде (пространственно-географической, культурной, идейной и др.), общества испытывали на себе ее влияние. Образование новых обществ было ответом на вызовы времени, потребности городского хозяйства и культуры, признаком неблагополучного состояния той или иной сферы, нехватки усилий государства и органов самоуправления.

⁸ См.: Самоорганизация российской общественности в последней трети XVIII — начале XX в. / Отв. ред. А. С. Туманова. М., 2011. С. 219.

⁹ См.: Ануфриев Н. П. Правительственная регламентация образования частных обществ в России // Вопросы административного права. Кн.1. М., 1917. С. 39.

Добровольные общества являлись носителями идей модернизации. Их появление символизировало зарождение нового типа социальной организации, пришедшего на смену характерным для сословного строя иерархическим корпоративным институтам, основанным на принципе принудительного участия. Воссоздаваемый ими особый тип организации социума был ориентирован на равенство возможностей, самофинансирование, выборность, принятие совместных решений в ходе демократического их обсуждения, ротацию должностей, подконтрольность вышестоящим нижестоящим и т. д. Являясь, по выражению Алексиса де Токвиля, первоосновой роста самоуправления, демократии, достижения прогресса во всех сторонах общественной жизни¹⁰, добровольные ассоциации служили антитезой старому патриархальному укладу, играли определяющую роль в том, что Юрген Хабермас назвал новой публичной сферой, в рамках которой частные лица собирались вместе, чтобы публично обмениваться мнениями. В дореволюционной России они были островками формирующейся гражданской культуры и гражданского общества.

С ростом размеров российских городов и увеличением числа жителей все более острой проблемой становилось их благоустройство. Одну из важных сторон жизни городов составляла городская инфраструктура, включавшая различные сферы общественного хозяйства: мощение улиц и площадей, водоснабжение и санитарное состояние, уличное освещение, транспорт, почту, телеграф, водопровод. Недостаточное развитие указанных элементов городского быта, прежде всего плохое санитарное состояние городов, вызвало к жизни общества благоустройства. Активно создававшиеся в начале XX века в различных городах России, они ставили целью «объединить горожан на почве экономических интересов и служения благоустройству»¹¹ своих городов. Общества стремились сгруппировать городских избирателей с помощью муниципальной программы, в которой на первый план выдвигались задачи «лучшей организации учреждения народного здоровья и народного образования», «улучшения внешнего благоустройства», «постройки гигиенических квартир»¹². При этом общества всячески декларировали свою хозяйственно-культурную направленность, ненацеленность на партийные и классовые интересы. На собранные средства они устраивали дороги и скверы, проводили дренажные работы и др. Выбирая в состав своих правлений видных гласных городских дум, общества декларировали готовность оказывать «содействие укреплению городского общественного управления»¹³.

¹⁰ См.: Токвиль А. Демократия в Америке / Пер. с франц. М.: Прогресс, 1992. С. 381.

¹¹ Выдержка из устава Общества благоустройства города Москвы // Голос Москвы. 1907. 1 мая.

¹² Там же.

¹³ Там же.

Широкой известностью в последнее предреволюционное десятилетие пользовались общества благоустройства прилегающих к городам пригородных поселков и дачных местностей. Подобные организации были наиболее распространены в крупных городах: Москве, Санкт-Петербурге и др. Дороговизна стоимости жилья и проживания в них, а также неблагоустройство столиц в санитарном отношении (недостаток садов, мест для хорошего купания, запыленность атмосферы и т.п.) побуждали часть населения к вынужденному бегству в пригородные дачные поселки. Активно возникавшие в Москве, Московском уезде и губернии общества¹⁴, ориентированные на указанную категорию населения, занимались оздоровлением огибающих Москву кольцом пригородных дачных поселков: удовлетворяли потребности москвичей и населения уездов в организации врачебной и санитарной помощи, устройстве пожарной службы, сторожевой охраны и школьного дела. Подобные организации активно возникали на рубеже веков и в Санкт-Петербурге, сыграв важную роль в освоении дачного пространства вокруг Северной столицы в ответ на урбанизацию¹⁵.

Активно работали в изучаемый период и пожарные общества. Их образование началось еще в XIX веке и было реакцией на недостаточную организацию в городах органами самоуправления противопожарной службы. Признавая заслуги пожарных обществ в организации попечительств о погорельцах и распространении среди населения необходимых для предотвращения пожаров знаний, правительство привлекло крупнейшее из них — *Императорское российское пожарное общество* — к участию в разработке пожарного законодательства.

Социальная проблематика занимала более широкое место в работе другой разновидности обществ, связанных с частыми пожарами, происходившими в российских городах, в значительной части, деревянных. Так, в начале XX века стали образовываться общества помощи погорельцам. Такая организация, ориентированная на Москву и Московскую губернию, была основана весной 1905 года великой княгиней Елизаветой Федоровной¹⁶. Спустя год подобное общество было основано в городе Можайске.

Задачи улучшения архитектурного облика российских городов вызвали к жизни общества архитекторов, на собраниях которых обсуждались вопросы

¹⁴ Так, за 10 месяцев, с 10 апреля 1906 г. по 12 января 1907 г., на территории Московской губернии было образовано восемь обществ благоустройства дачных местностей и поселков (Центральный исторический архив г. Москвы (далее — ЦИАМ). Ф. 64. Оп. 1. Д. 557). По данным известного московского общественного деятеля и члена Государственной думы М. В. Челнокова, в это время насчитывалось 136 подмосковных поселков и в них проживало 267 тыс. человек (Московские ведомости. 1911. 24 марта).

¹⁵ По поводу освоения дачного пространства вокруг Санкт-Петербурга см.: *Малинова-Тзиафета О. Ю.* Из города на дачу: социокультурные факторы освоения дачного пространства вокруг Петербурга (1860–1914). СПб., 2013.

¹⁶ См.: *Голос Москвы.* 1907. 6 апреля.

строительных технологий, используемых при возведении в городах зданий различного функционального назначения, внешнего вида городских построек, совершенствования санитарного и гигиенического состояния городов. На устроенном в феврале 1906 года собрании членов Петербургского общества архитекторов детально обсуждался проект проектируемой в столице первой городской мусоросжигательной станции¹⁷.

Жители городов, в особенности крупных, сталкивались в своем повседневном быту с целым рядом проблем социального характера. К их числу относились детская неурочность, бездомность, преступность, нездоровье. В Москве и Петербурге их разрешением занималась целая группа организаций. Это образованное в феврале 1911 года под председательством супруги московского градоначальника З. Г. Рейнбот *Общество призрения сирот и брошенных детей*, организованное спустя три с небольшим года по инициативе и под председательством супруги следующего московского градоначальника А. А. Адриановой *Общество призрения детей, страдающих сифилисом*, а также *Общество «Борьба с улицей»*, *Общество воспитания детей улицы*, *Общество борьбы с детской смертностью*, *Общество патронажа над несовершеннолетними*, *Общество покровительства беспризорным и освобожденным из мест заключения несовершеннолетним*. Алгоритм действий этих организаций был схожим: на пожертвованные средства они приобретали усадьбу, в которой устраивали колонию-приют, призванный стать убежищем для брошенных или больных детей. Как писала газета «Биржевые ведомости», *Петербургское Общество борьбы с нищенством* детей подбирало на улице «из растлевающей обстановки брошенных детей и окружало их отеческой заботой», боролось с хулиганством и очищало столицу от лиц, «потерявших здоровый трудовой путь»¹⁸.

Возрастающая обеспокоенность здоровьем нации порождала интенсивный рост медицинских обществ. Наиболее известным из них являлось Общество русских врачей в память Н. И. Пирогова. Немалый вклад в улучшение санитарно-эпидемического состояния российских городов внесли специализированные организации борьбы с туберкулезом — филиальные отделения *Всероссийской лиги для борьбы с туберкулезом*. Они развили эффективную работу по сбору средств для борьбы с тяжелым недугом (в городах периодически устраивались Дни белой ромашки), организовывали лечебницы и санатории для легочных больных и т.п. Действовавшие в городах медицинские общества внесли также заметный вклад в повышение уровня профессионализации представителей различных медицинских специальностей: врачей, фельдшеров, акушеров, дантистов, ветеринаров и др.

¹⁷ См.: Русское государство. 1906. 22 февраля.

¹⁸ Биржевые ведомости. 1913. 17 февраля.

Все более прочные позиции в социально-культурном пространстве городов приобретали в рассматриваемое время общества пропаганды здорового образа жизни. Среди объединений этой группы в начале XX века действовали общества велосипедистов, роликбежцев, футболистов, теннисистов, яхтсменов, гимнастические общества, многофункциональные общества и клубы любителей спорта и правильного физического воспитания. К ним примыкали общества и клубы верховой езды, которые наряду с охотничьими обществами имели наиболее длительную историю (в целом ряде провинциальных городов они возникали уже в первой половине XIX века), были известны благородным происхождением членов (общества являлись цитаделью дворянства и предпринимательской элиты), связями и влиянием в местном сообществе (их членами являлись губернаторы, предводители дворянства, деятели городского самоуправления и др.).

В Москве в начале XX века существовали Спортивный клуб, Замоскорецкий клуб спорта, Измайловский клуб спорта, Общество наездников, Клуб мотористов, Клуб авто-мотоциклистов-туристов, Клуб циклистов, Клуб роликбежцев, Кружок футболистов «Сокольники», Московский речной яхт-клуб, Кружок любителей правильной охоты и др. Широкой известностью в спортивном мире пользовались Шахматный кружок, Лига лыжебежцев, Собрание любителей гимнастики, Клуб автомобилистов, Яхт-клуб, Футбольная лига (последняя накануне Первой мировой войны объединяла 25 спортивных обществ). Многие спортивные общества располагали стационарными площадками для тренировок и занятий (катки на Патриарших прудах и на Петровке, горнолыжная станция на Воробьевых горах, купальни близ Бородинского моста, гавань у Дорогомиловского моста)¹⁹. В Казани действовали Общество любителей конного спорта, Казанский речной Яхт-клуб, Общество велосипедистов-любителей, гимнастическое общество «Сокол» и гимнастический кружок «Беркут», Общество охотников рысистого конского бега²⁰.

Наряду с организациями, культивировавшими здоровый образ жизни, существовали общества, занимавшиеся пропагандой правильного питания. Так, активистами Вегетарианского общества Петербурга формулировалась программа постепенного перехода к вегетарианскому питанию²¹.

Модернизация общественного и государственного строя России на рубеже XIX–XX веков, а также наметившиеся в последние десятилетия XIX века успехи экономического роста, растущая специализация и профессионализация

¹⁹ См.: История Москвы с древнейших времен до наших дней / Под ред. А. Н. Сахарова. Т. III: XX век. М., 2000. С. 23, 24.

²⁰ См.: Зорин А. Н., Ключина Е. В. Общественные организации городов // Очерки городского быта дореволюционного Поволжья / А. Н. Зорин, Н. В. Зорин, А. П. Каплуновский [и др.]. Ульяновск: Изд-во Средневож. науч. центра, 2000. С. 462–464.

²¹ См.: Русское государство. 1906. 20 февраля.

труда предъявляли повышенные требования к образовательному уровню населения. В 1890-е годы в России создаются общества распространения народных чтений. Они способствовали объединению усилий по устройству библиотек, острая нехватка которых наблюдалась повсеместно, организации публичных чтений для народа и обсуждению прочитанного²².

Благодаря усилиям обществ народных чтений и обществ народных университетов в российских городах возникла широкая сеть внешкольных образовательных учреждений: библиотек и книжных складов, снабжавших население популярными изданиями для народа, воскресных школ и общеобразовательных курсов для рабочих, широко проводились общедоступные лекции, чтения и беседы. Внося важные коррективы в существующую систему народного образования, общественность делала ее более творческой, мобильной, способной полнее отвечать требованиям современной жизни. Общества действовали на широкой демократической основе, предоставляя своим членам возможности непосредственно влиять на заказы книг и периодических изданий, формирование читательских запросов. Они способствовали развитию читательских вкусов народа, являвшихся одним из важных критериев состояния умственной жизни населения страны. Во многом благодаря им в провинциальной России повышался спрос на произведения классиков современной русской литературы: Л. Н. Толстого, М. Горького, А. П. Чехова, И. А. Гончарова, Н. К. Михайловского²³.

Развитию научного знания способствовали ученые общества. Одним из главных культурных результатов 80-х годов XIX века (начиная с 1884 года) стало создание губернских ученых архивных комиссий, образованных первоначально в городах Твери, Тамбове, Рязани и Орле. Пик их деятельности пришелся на начало XX века. Насаждение имперского «русского стиля» сопровождалось небывалым расцветом «археологизма», выразившимся в образовании военно-исторических и церковно-археологических обществ, ориентированных на археологические разыскания, реставрацию памятников светской и церковной архитектуры, создание церковно-археологических музеев и комиссий.

Система научных обществ дореволюционной России была весьма представительной. К 1905 году в России функционировало порядка 180 различных ученых обществ, которые охватывали практически все существовавшие тогда научные дисциплины. Среди них было 74 гуманитарных (исторических,

²² Тамбовским обществом по устройству народных чтений за период 1895–1903 гг. было открыто в Тамбовской губернии 725 народных библиотек, в то время как до 1895 г. их численность не превышала и десятка. К 1909 г. в Тамбове действовало 14 филиальных отделений Общества, занимавшихся организацией чтений и библиотек (Туманова А. С. Общественные организации города Тамбова на рубеже XIX–XX веков. Тамбов, 1997. С. 48–49).

²³ См.: Что читает провинция. Провинциальное обозрение // Вестник Европы. 1911. № 6. С. 369–370.

филологических, юридических, экономических, философских, педагогических, военно-научных), 17 географических и краеведческих, 10 научно-технических, несколько лесных, ветеринарных и др. Отдельные общества имели уже сеть местных отделений. Так, у Русского технического общества насчитывалось 38 филиальных отделений, а у Русского географического общества таковых было шесть²⁴.

На рубеже XIX–XX веков ввиду развития естествознания заметную общественную роль стали играть общества естествоиспытателей. Проблемы геологии и геологического исследования российских регионов обсуждались на заседаниях *Русского географического общества* в Санкт-Петербурге и *Общества естествоиспытателей* в Москве, естественно-исторических обществ при российских университетах. Научные труды по минералогии, геологии и палеонтологии печатались в «Записках» Минералогического общества Санкт-Петербурга. Наиболее крупные объединения естествоиспытателей — *Московское общество испытателей природы* и *Общество любителей естествознания, антропологии и этнографии*. Последней ассоциации российская наука была обязана исследованиями природы Туркестанского края, организацией экспедиций по изучению Балтийского, Белого, Аральского и Черного морей, созданием музея прикладных знаний (политехнического) в 1872 году. В пореформенные годы возникли математические общества в Москве (1867) и Харькове (1879). В 1890 году в Казани, Киеве и ряде других городов при университетах были учреждены физико-математические общества, устраивавшие публичные лекции, читавшие научные рефераты и доклады, публиковавшие работы²⁵.

В конце XIX — начале XX века возросла роль таких общественных институций, как съезды. Всероссийские и региональные, касавшиеся различных сторон российской жизни (образования, здравоохранения, сельского и городского хозяйства и др.), съезды являлись показателем растущего участия общественности в делах управления. Они развивали интеллектуальные и политические дебаты. Значительная часть общероссийских общественных форумов были организована общественными организациями. Общество русских врачей в память Н. И. Пирогова регулярно устраивало Пироговские съезды, Русское техническое общество — съезды деятелей по техническому и профессиональному образованию, Московское педагогическое общество организовало съезд учительских обществ в 1903/1904 учебном году, Петербургское взаимно-благотворительное общество — Первый всероссийский женский съезд в 1908 году и т. д.

²⁴ См.: Степанский А. Д. Общественные организации в России на рубеже XIX–XX веков. М.: МГИАИ, 1982. С. 44.

²⁵ См.: Гессен В. М. Общества // Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. СПб., 1897. Т. XXI. С. 616–623.

Рост добровольной общественной самодеятельности явился серьезным достижением предреволюционной эпохи. В нем обретали питательную среду такие нехарактерные для самодержавного устройства России процессы, как формирование традиций демократии и развитие политической культуры. Общества внесли весомый вклад в повышение материального благосостояния населения России, предвосхитили многие достижения в научно-технической и культурной областях и, что особенно важно, готовили глубинные изменения в самосознании горожан, способствуя их превращению из обывателей в свободных граждан. Общественные организации являлись основой для становления новой городской элиты, положение которой в обществе определялось уже не ее официальным сословным статусом, а имевшимися у нее навыками общественной работы, степенью развитости у нее таких качеств, как гражданский долг и ответственность, что свидетельствовало о формировании идеологии гражданского общества.

Членский состав и механизмы управления добровольными обществами

Характер деятельности общественных организаций в значительной степени определялся их членским составом, и, в особенности, составом учредителей и правлений. Сведения о членском составе организаций в обязательном порядке приводились в их уставах. В них указывались фамилии, звания и места жительства учредителей, категории членов, порядок их вступления и выбытия и др.

Члены общественных организаций подразделялись, как правило, на три основные категории: действительные члены, почетные члены, члены-соревнователи (или сотрудники).

Действительные члены некоммерческих организаций — те, кто вели в них основную работу. Они непосредственно участвовали в их деятельности (безвозмездно, своим трудом, содействовали целям общества, как гласили уставы), обладали правом голоса в заседаниях, вносили членские взносы. Учредители обществ пособия бедных, вспомоществования нуждающимся учащимся и другие благотворительные и взаимно-вспомоществовательные объединения четко прописывали в своих уставах, что для действительных членов членский взнос должен был составлять сумму не менее 3 руб. в год, либо же не менее 60–80 руб. одновременно.

Условия вступления в эту категорию различались в различных группах обществ. В научных обществах, как правило, принималось во внимание наличие научной квалификации (специального образования). Так, действительными членами физико-медицинских обществ могли стать только врачи,

а также лица с высшим образованием, занимавшиеся естественными науками. Действительные члены педагогических организаций, действовавших в Российской империи в начале прошлого века в большом числе (педагогические общества, собрания и пр.), избирались из числа лиц, принадлежащих к педагогической корпорации (педагогического и воспитательного персонала правительственных и частных учебных заведений). Членами профессиональных обществ (организаций взаимной помощи врачей, приказчиков, ремесленников, служащих различных категорий и др.) становились только представители этих профессий.

В тех обществах, где профессиональные и квалификационные требования не предъявлялись, цензами для вступления в число действительных членов были, во-первых, готовность содействовать целям общества личным трудом и, во-вторых, вносить членские взносы. Их размер составлял в общественных организациях, как уже было отмечено, в среднем 3 руб. в год, но он мог варьироваться в зависимости от материального положения членов. К примеру, в ряде «состоятельных» некоммерческих обществ членские взносы достигали десяти и более рублей (в обществах правильной охоты — 50 руб., в общественных собраниях — 20 руб., в обществах взаимного вспоможения приказчиков и обществах взаимопомощи служащих по сельскохозяйственной части, а также попечительных обществах о бедных они достигали 10 руб.). Попечительные общества о доме трудолюбия, находившиеся под патронажем императорских особ, обязывали своих действительных членов вносить в кассу не менее 5 руб. одновременно либо не менее 100 руб. ежегодно.

Члены, не вносившие членских взносов в течение определенного, указанного в уставе, времени (как правило, двух лет), считались выбывшими из его состава, хотя и могли, уплатив требуемую сумму, восстановиться в организации.

Сельскохозяйственные общества оставляли вопрос о размере членских взносов открытым как для действительных членов, так и для членов-корреспондентов и сотрудников. Они не предreshали размера взносов в Нормальном уставе, доверяя определение его размеров самим обществам, экономическое положение которых могло различаться в зависимости от региона и уровня развития аграрного сектора.

Почетными членами НКО избирались лица, известные своими заслугами в сфере деятельности организаций. Они могли быть специалистами в данной области и заявить о себе серьезными научными трудами либо содействовать созданию обществ и их развитию. Под особыми заслугами имелись также в виду существенные пожертвования: это имело особое значение для благотворительных обществ. В память об этих заслугах почетные члены освобождались от членских взносов и обычно наделялись правом решающего голоса на общих собраниях ассоциаций. В благотворительных

организациях и в обществах взаимопомощи представителям определенных профессий в категорию почетных членов записывали также лиц, сделавших значительные пожертвования в пользу ассоциаций либо приобретших для них недвижимость (дом и пр.).

Члены-сотрудники (соревнователи) оказывали материальное содействие общественным организациям. Они вносили членские взносы или пожертвования, как правило, в объеме, меньшем, чем действительные члены организации. Членами-сотрудниками организаций могли выступать также лица, помогавшие действительным членам в выполнении их обязанностей по обществам. Они приглашались к вступлению в общества почетными и действительными членами и утверждались в своем статусе правлениями ассоциаций согласно установленным в них правилам. Должностей в обществах члены-сотрудники не получали и обладали в его заседаниях лишь совещательным голосом. В благотворительных обществах им поручалось ведение определенных работ, например обследование положения нуждающихся.

В организациях выделялись в качестве привилегированной категории членов также члены-учредители и пожизненные члены. Это были лица, стоявшие у истоков некоммерческих организаций и входившие в их так называемый первоначальный состав либо же оказавшие НКО услуги «выдающимися пожертвованиями», внесшие крупный вступительный взнос вместо ежегодных взносов либо наряду с ними. Сельскохозяйственные общества прямо устанавливали, что учредителями их выступали лица, подписавшие в свое время проекты их уставов.

Существовали категории членов, являвшиеся, что называется, факультативными, то есть присутствовавшие не во всех организациях. В научных обществах имелись члены-корреспонденты. Ими являлись начинающие исследователи либо лица, приславшие обществу какие-либо научные труды.

В научных обществах и в близко стоявших к ним обществах сельского хозяйства члены-корреспонденты и сотрудники избирались тем же порядком, что и действительные члены. В эти категории членов избирались лица, не имевшие постоянного места жительства в районе действий обществ, однако «просвещенное содействие которых по разъяснению тех или иных вопросов» могло быть полезно обществу. Сюда избирались также иностранные сельские хозяева, известные своей полезной деятельностью, могущие содействовать целям общества доставлением ему полезных сведений и др.

В городских пожарных обществах выделялась такая специфическая категория членов, как члены-охотники. Это были обязательно мужчины, лично участвовавшие в тушении пожаров. Члены-жертвователи пожарных обществ лично на пожарах не бывали, однако они производили денежные взносы в кассу обществ. В эту категорию допускались не только мужчины, но и женщины, а также различные общества и учреждения. В музыкальных

общества выделялись такие специальные категории, как члены-исполнители и члены-слушатели.

Уставы НКО дореволюционной России отказывали в участии в них следующим группам населения:

- 1) состоящим на действительной военной службе нижним чинам армии и флота;
- 2) несовершеннолетним, за исключением имеющих классные чины;
- 3) опороченным по суду (подвергшимся ограничению прав по суду), исключая местности, где они отбывали наказания.

В отдельные общества несовершеннолетние допускались, однако они не обладали правом голоса в общих собраниях, а также не входили в правления. Учащиеся могли стать участниками обществ только лишь с разрешения руководителей учебных заведений, в которых они обучались.

В годы Первой мировой войны в уставах ряда организаций появляется также ограничение для подданных воюющих с Россией держав. Исключение из добровольных обществ подданных Германии и Австро-Венгрии явилось следствием кампании против «немецкого засилья», затронувшей добровольные ассоциации в 1914 году. Это было организованное и спланированное мероприятие по мобилизации общественности на противостояние вражеским подданным. Идеологом кампании выступало государство, которое в лице военного командования и министров проводило притеснительную политику по отношению к подданным враждебных России стран, однако общественность была соавтором и активным проводником данной кампании²⁶.

В кампании по исключению из добровольных обществ подданных «вражеских» государств приняли участие многие научные и досуговые объединения дореволюционной России. В их числе были клубы: Московский технический клуб, Московский императорский речной яхт-клуб, Московский литературно-художественный кружок и др. Не остались в стороне и научные общества, действующих при Московском, Петербургском, Киевском и других университетах.

Особо следует остановиться на процедуре вступления в действительные члены общественной организации. В частных обществах XIX столетия она была более формализованной, нежели у организаций, создававшихся уже в начале XX века. Для вступления требовалось наличие у кандидата положительной рекомендации от одного или нескольких старых членов. Она представлялась правлению организации и свидетельствовала о его нравственном облике, благонадежности, наличии у него требуемого уставом имущественного ценза. После этого вопрос о принятии нового члена рассматривался его

²⁶ См. об этом подробнее: Tumanova A. S. Voluntary associations in Moscow and Petrograd and their role in patriotic campaigns during World War I (1914 – February 1917), *Jahrbücher für Geschichte Osteuropas*, 2014, №. 62, H. 3, S. 1–26.

правлением и общим собранием, где и разрешался открытым или закрытым голосованием.

В уставах общественных организаций, открытых во второй половине XIX века, говорилось о выборе членов закрытой баллотировкой. В Нормальном уставе общественных собраний, утвержденном министром внутренних дел в 1874 году, процедура баллотирования была описана подробно. Желающие вступить в члены собрания вносились в особую книгу, где указывались имя, отчество, фамилия, чин и звание (профессия) каждого кандидата. Список предложенных кандидатов выставлялся для всеобщего ознакомления за неделю до выборов. Баллотирование производилось в заранее определенный день и час.

В помещении общественной организации выставлялись ящики по числу кандидатов. На каждом из них приводились сведения о кандидате, а также имена и фамилии членов организации, предлагающих его избрать. Все ящики осматривались и запирались ключом. Каждый член, принимавший участие в процедуре выборов, записывался в особую книгу, получал по одному шару для каждого ящика и опускал их в ящик в присутствии члена правления. Правая сторона ящика с надписью «Да» считалась избирательной, левая — с надписью «Нет» — неизбирательной. По истечении двух часов баллотировка прекращалась, ящики вскрывались, проверялись (главным образом учитывалось, чтобы в них не оказалось шаров больше числа членов, участвовавших в баллотировке, или менее числа, нужного для баллотирования кандидата, тогда баллотировка этого кандидата откладывалась до другого дня). Чтобы быть принятым в члены общественной организации, кандидат должен был иметь на правой стороне ящика не менее определенного числа шаров, находящихся в правой и левой стороне, вместе взятых. У различных обществ подобный кворум мог различаться. Для ряда ассоциаций баллотировавшийся член должен был получить не менее $2/3$ всего числа шаров. Согласно Нормальному уставу общественных собраний для избрания в них требовалось получить простое большинство избирательных шаров от числа голосовавших. Количество шаров, получаемых каждым кандидатом, указывалось в особой книге о результатах выборов.

Положение о закрытой баллотировке существовало также в сельскохозяйственных обществах Российской империи. Однако в Нормальном уставе, утвержденном в 1898 году министром земледелия и государственных имуществ, она не получила такой детализации, как в уставных документах российских клубов более раннего периода. Указывалось лишь, что для вступления в члены местных сельскохозяйственных обществ следовало пройти закрытую баллотировку; она осуществлялась простым большинством голосов, по предложению совета общества либо же почетных или действительных его членов.

К началу XX века процедура выборов была заметно упрощена: теперь положение о закрытой баллотировке заменялось открытыми выборами большинством голосов членов либо даже простым письменным заявлением в правление организации (хотя почетные члены могли по-прежнему избираться общим собранием закрытой баллотировкой).

Между тем выборы закрытой баллотировкой или записками сохранялись для членов ряда общественных организаций и позднее, на рубеже веков. Так, в обществах велосипедистов действовала процедура баллотирования кандидатов опусканием шаров в специально для этого предназначенные ящики. На ящиках указывались фамилии избираемых в том порядке, в котором баллотирующиеся были записаны в объявлении. Причем кандидаты в день их баллотирования не получали входа в помещение в качестве гостей, чтобы обеспечить «чистоту эксперимента» и максимальную прозрачность и честность выборов. Лица, которые были в ходе выборов забаллотированы (то есть не получили необходимого числа голосов), могли вновь предлагаться к избранию в члены общества, однако происходило это в сроки, установленные общим собранием.

Во внутренней жизни отдельных некоммерческих организаций действовал своего рода нравственный кодекс члена. Так, член общества, не исполнивший принятых им на себя обязанностей или роняющий своим поведением присвоенное ему звание члена общества, мог быть исключен из общества по постановлению общего собрания. Такое положение действовало, к примеру, в пожарных обществах российских городов.

Правление (совет) общественной организации — «лицо» общества, которое дает представление о критериях отбора в него и характере его деятельности. Правление состояло из председателя (президента), товарища (или заместителя) председателя, секретаря, казначея, делопроизводителя и других должностных лиц. В ряде обществ, к примеру, в ассоциациях пожарных, в члены правлений входили также заведующий имуществом и начальник пожарной команды. В спортивных обществах в правления входили также врачи. Избиралось правление из состава действительных членов сроком на один — три года.

Как позволяют судить примерные уставы добровольных организаций, в благотворительных обществах (пособия бедным, попечительства о доме трудолюбия и др.) правление насчитывало от 6 до 12 членов. Многие общества самостоятельно определяли число членов своих правлений. В уставных документах ассоциаций указывалось, что члены правлений служат общему делу на общественных началах.

В клубах и во многих досуговых обществах вместо правлений функционировал совет старшин, имевший сходные функции. Для правомочности заседания правления требовалось присутствие в нем не менее половины его членов, не считая председательствующего.

В некоммерческих обществах дореволюционной России царил дух демократии и самостоятельности. Уставы многих обществ постулировали, что их членами могли быть лица обоего пола без различий сословий и вероисповеданий. Председатели правлений обществ вовсе не были их начальниками, они являлись, что называется, первыми среди равных. Так, рядовые члены обществ были правомочны заявлять свои мнения об улучшениях или полезных нововведениях в этих организациях правлению в устной или письменной форме. В случае, если правление отклоняло поступившее предложение такого рода, заявившему его члену предоставлялось право требовать внесения его в ближайшее общее собрание. Требование это следовало заявить не позднее месяца после объявления об отклонении предложения. Подобного рода положение дел существовало в обществах вспомоществования нуждающимся учащимся и в иных организациях. Сельскохозяйственные общества позволяли почетным и действительным членам присутствовать в заседаниях своих советов без права голоса.

Динамика роста численности членского состава добровольных обществ дореволюционной России свидетельствовала об их укорененности в локальном обществе, повышении интереса к ним населения, а также о приобретении членами все более совершенных навыков организационной работы, внутри- и межорганизационного общения. Свидетельством демократических социальных практик дореволюционных обществ являлись также присущие им способы формирования их капиталов. Высокий удельный вес здесь составляли членские взносы, равные для членов, принадлежащих к одной категории членов, а также пожертвования состоятельных членов либо меценатов. Рассматривая систему коммуникаций между объединениями дореволюционной России, нельзя не выделить такую особенность менеджмента, как появление феномена «сетевых обществ», включавшего в себя наряду с головным центром многочисленные отделения в провинциальных городах. Посредством такого рода сетевых обществ происходила консолидация российского пространства: как социального, так и географического.

Добровольные организации в советской России

Советская политическая система выросла из организаций, которые сложились еще в дореволюционной России: марксистская партия, советы, профсоюзы, кооперация, союзы рабочей и крестьянской молодежи, культурно-просветительные организации. В условиях советского строительства ключевые позиции среди общественных объединений заняли профсоюзы, фабзавкомы, больничные кассы, добровольные общества, объединявшие в своих рядах большое количество членов.

В первые послереволюционные годы параллельно с существующим гражданским обществом старого режима происходило создание нового гражданского общества. Уточнялась система отраслевых профсоюзов, создавались Коммунистический союз молодежи (Комсомол) и Пионерская организация (ее предшественником выступали дореволюционные скаутские общества, образовавшиеся в годы Первой мировой войны). Между тем процесс организационного строительства находился еще в самом начале.

1920-е годы были периодом мощного всплеска общественной самодеятельности, когда наряду с многочисленными существовавшими еще дореволюционными обществами возникали новые общества и союзы. Многие из них создавались в таких областях, где государственных органов не было: спорт, радиодело, гражданская авиация и т.п. Активно образовывались оборонно-спортивные объединения: Военно-научное общество (1920–1926), Всероссийское товарищество образовательно-производственной ассоциации допризывников (1921–1925), Общество телесного воспитания «Богатырь» (1923–1925), Всероссийский союз красных организаций физической культуры (1922–1923), Общество друзей воздушного флота СССР (1923–1925), Общество друзей авиационной и химической обороны и промышленности «Авиахим» СССР (1925–1927) и др. Эти ассоциации были, однако, весьма недолговечными и прекратили свою деятельность в середине — второй половине 1920-х годов²⁷.

На гребне общественного движения первых лет советской власти были созданы творческие союзы: Вольная философская ассоциация (1918–1923), Всероссийский союз писателей (1918–1932), Всероссийский союз поэтов (1918–1930), Всероссийский союз журналистов (1918–1919), Союз революционных драматургов (1918–1929), Всероссийская ассоциация пролетарских писателей (1920–1928), Общество художников и скульпторов «Бытие» (1921–1929), Всероссийское общество кинодеятелей (1922–1926), Общество строителей пролетарского кино (1923–1928) и др.²⁸ Т. П. Коржихина назвала послереволюционные города России «маленькими Афинами», где писались и читались стихи, ставились самые передовые и левые театральные постановки, решались коренные философские вопросы, а также устраивались антирелигиозные диспуты²⁹.

²⁷ Здесь и далее годы создания и прекращения деятельности общественных организаций приведены по: Коржихина Т. П. Извольте быть благонадежны! М.: Рос. гос. гуманитар. ун-т, 1997. С. 351–352.

²⁸ См.: Коржихина Т. П. Указ. соч. С. 355–356.

²⁹ См.: Коржихина Т. П. Советская власть и общественные организации в 1917–1918 годах // Общественные организации в политической системе России. 1917–1918 годы: Мат-лы конференции / [Под общ. ред. П. В. Волобуева]. М.: [Тверь]: ТГУ, 1991. С. 86.

Анализируя состав общественных организаций советского времени, следует отметить тенденцию к расширению их социальной базы, в первую очередь за счет привлечения представителей пролетарского класса. Даже известные своим корпоративным характером научные общества стали пополняться новыми пролетарскими кадрами.

Стремление к расширению социальной базы было характерно и для классово однородных объединений, подобных рабочим профсоюзам, в которых создавались инженерно-технические секции и секции научных работников, и для массовых обществ советского периода («Друг детей», «Долой неграмотность», «Общество друзей воздушного флота», Союз воинствующих безбожников, ОСОАВИАХИМ и др.).

Старое гражданское общество переживало после Октября 1917 года сложный период. Существенная часть общественных организаций не сумела выжить в новых условиях и встроиться в систему советского строительства, ввиду чего прекратила свое существование. В числе таких обществ были профессиональные организации интеллигенции, например Всероссийский учительский союз, организации промышленников и предпринимателей. Между тем многие организации включились в строительство социализма: кооперативы, союзы научной, инженерной, технической, медицинской, творческой интеллигенции и др. Деятельность общественных организаций приобретала качественно иной, нежели в дореволюционный период, характер.

Самороспуск или прекращение деятельности добровольных обществ и союзов происходили по идеологическим мотивам, в силу экономических причин, в связи с изменениями условий жизни и др. Отдельные организации прекращали свое существование, поскольку их основополагающая функция переходила к государству. Примером является Всероссийская лига борьбы с туберкулезом. Потребность в такой организации отпала, так как в советской системе здравоохранения появились туберкулезные диспансеры.

Советская власть поощряла научно-технические, инженерные и медицинские общества. Активно действовали организации, направленные на развитие естественных и точных наук, на распространение знаний среди населения. В их числе были такие пользующиеся мировой известностью общества, как географическое, астрономическое, ботаническое, естествоиспытателей, лесное, минералогическое, микробиологическое, математическое, химическое, энтомологическое.

По данным на 1 января 1928 года, в РСФСР насчитывалось 4480 обществ и союзов (без автономных республик и Москвы). Некоторые из них состояли на бюджете. Из 33 литературно-художественных обществ, находившихся в ведении Наркомпроса РСФСР, к началу 1928 года субсидии получали только

16 обществ; остальные существовали на собственные средства³⁰. В Ленинграде к 1934 году действовало 76 добровольных обществ, к 1937 году их оставалось уже только пятьдесят³¹.

Относительная свобода и самостоятельность существования общественных организаций в первые годы после Октябрьской революции (до 1922 г.) постепенно сменялась все большей регламентацией всех сторон их жизни, преследовавшей целью максимально втянуть их в решение общегосударственных задач, привлечь к выполнению конкретных народнохозяйственных и социально-культурных планов социалистического строительства. Формировавшаяся в 1930-е годы административно-командная система управления с ее чрезвычайными законами, номенклатурным принципом подбора кадров, с увеличением управленческого аппарата и организацией всеобщего административного надзора, складывавшаяся с начала 1920-х годов и укрепившаяся к середине 1930-х, сказалась на положении общественных организаций. Законодатели осуществляли классовый подход к добровольным обществам, стремились регулировать социальный состав обществ, препятствуя проникновению в их ряды враждебных советской власти элементов.

В Постановлении ВЦИК и СНК РСФСР «Об утверждении Положения о добровольных обществах и союзах» от 10 июля 1932 года декларировалось, что добровольные общества и союзы строят свою деятельность согласно плану развития народного хозяйства, практически участвуя в осуществлении очередных задач советской власти. Заметно расширились права государственных органов в области надзора и контроля над деятельностью общественных организаций. Положение о добровольных обществах и союзах 1932 года оставалось в силе как основной документ, регулирующий правовой статус добровольных обществ в СССР, до начала 1990-х годов.

В 1930-е годы происходит резкое сокращение численности общественных организаций. Одна группа обществ была закрыта правительственными постановлениями, другие приняли решение о самоликвидации, поскольку сознавали невозможность существования в условиях административно-командной системы управления. Общества закрывались по причине смерти лидера организации, консолидировавшего вокруг себя единомышленников (так было, например, с Обществом любителей российской словесности и Обществом друзей Российского исторического музея), вследствие ареста членов (так случилось с Обществом филателистов). Причиной закрытия ряда обществ были ведомственные неурядицы: стремление «опрофсоюзить» все

³⁰ См.: Коржихина Т. П. Извольте быть благонадежны! С. 263.

³¹ См.: Купайгородская А. П., Лебина Н. Б. Добровольные общества Петрограда-Ленинграда в 1917-1937 гг. (Тенденции развития) // Добровольные общества в Петрограде-Ленинграде в 1917-1937 гг.: [сб. ст.]. Л.: Наука, 1989. С. 13, 14.

социальные слои и группы трудящихся привело к закрытию Ассоциации кинематографистов и созданию профсоюза кинематографистов в 1934 году.

В советский период сохранились и получили развитие общества нового типа или массовые (Осоавиахим, Общество политкаторжан, Союз безбожников, Общество «Долой неграмотность», Общество друзей советского кино и др.), часть старейших научных обществ типа Русского географического общества и большая часть медицинских научных обществ. Массовые общества в общей сложности охватывали десятки миллионов граждан.

Так, созданное в 1924 году для преодоления детской беспризорности (в 1925 году в СССР числилось 3 млн беспризорных детей) Общество «Друг детей» (ОДД) насчитывало к 1931 году порядка 1,3 млн человек. Оно имело обширную региональную сеть отделений (по данным на 1 сентября 1924 года отделения функционировали в 32 губерниях РСФСР, причем в 17 губерниях в них насчитывалось около 310 тыс. чел.), ячейки на предприятиях, в учреждениях и вузах. Практиковалась коллективная запись в ОДД. Большую поддержку ему оказывали партийные, советские, комсомольские и профсоюзные организации. ОДД занималось оказанием помощи бездомным и беспризорным детям, организацией их быта и досуга, медицинской помощи. Первыми практическими мерами этой организации явились рейды по выявлению беспризорников и направлению их в детские дома, трудоустройство беспризорных детей на фабриках и заводах, организация их патронирования рабочими и крестьянами, коллективами промышленных предприятий. Так, в 1923–1924 годах в 32 губерниях РСФСР было взято на патронирование более 52 тыс. детей-сирот. Одновременно со становлением ОДД директивой ЦК РКП(б) аналогичные ему общества были запрещены³². Массовые организации советского времени фактически вытеснили добровольные частные общества дореволюционной поры.

Общества нового типа играли в социально-культурной жизни 1920-х годов существенную роль. Они в значительной мере содействовали успешному решению насущных задач и трансформации социальных и экономических институтов. Между тем они принимали участие в осуществлении тупикового варианта модернизации. В 1940–1950-х годах новых общественных объединений практически не возникало. Однако после XX съезда КПСС добровольные общества стали появляться весьма активно, а с началом перестройки конца 1980-х их создание вновь приобрело массовый характер.

³² См. об этом: Общество «Друг детей»: [Сб. директивных материалов] / Составил Б. С. Утевский; под ред. Я. А. Перель и А. А. Любимова; предисл. нар. комиссара по просвещению РСФСР А. С. Бубнова. М.–Л.: Наркомпрос РСФСР — Учпедгиз, 1932. 48 с.; *Бибанов Т. П.* Общество «Друг детей» // Вопросы истории. 1985. № 12. С. 166; *Чистиков А. Н.* Из истории Ленинградского отделения Общества «Друг детей» // Добровольные общества в Петрограде-Ленинграде в 1917–1937 гг. Л., 1989. С. 36–37; *Киселева Н. В.* Возникновение советского феномена массовых добровольных обществ. Ростов н/Д, 1998. С. 111–112.

Контрольные вопросы

1. Какое наименование было присвоено общественным организациям в дореволюционной России?
2. В какие исторические периоды и почему наивысшего расцвета достигли литературные общества, научные общества, просветительские общества?
3. Назовите факторы, способствующие росту количества и качественного развитию добровольных организаций.
4. Перечислите основные категории членов общественных организаций дореволюционной России.
5. Какую трансформацию претерпела система общественных организаций дореволюционной России в 1920-е годы и какие факторы на это повлияли?
6. Какие наиболее известные добровольные общества советской России вы знаете?
7. Чем отличались добровольные общества от массовых обществ в советский период?

Практические задания

1. Изучите исторический очерк становления в России добровольных общественных объединений и выявите факторы, способствовавшие развитию их деятельности в разные исторические периоды, а также факторы, сдерживающие ее.
2. Охарактеризуйте условия, необходимые для создания успешной общественной организации в дореволюционной России.
3. Проанализируйте Постановление ВЦИК и СНК РСФСР «Об утверждении Положения о добровольных обществах и союзах» от 10 июля 1932 года. Каким образом оно меняло ситуацию в добровольческой сфере? Что, согласно документу, становилось главным в деятельности добровольных организаций?

Рекомендованная литература

1. *Аронсон, М.* Литературные кружки и салоны / М. Аронсон, С. Рейсер; ред. и предисл. Б. М. Эйхенбаума. — М.: Аграф, 2001. — 398, [1] с.
2. Добровольные общества в Петрограде — Ленинграде в 1917–1937 гг.: Сб. ст. / АН СССР, Ин-т истории СССР, Ленингр. отд-ние; [Редкол.: А. П. Купайгородская (отв. ред.) и др.]. — Л.: Наука: Ленингр. отд-ние, 1989. — 182, [2] с.

3. *Киселева, Н. В.* Возникновение советского феномена массовых добровольных обществ / Н. В. Киселева; Ростовский гос. университет. — Ростов-на-Дону, 1998. — 210 с.
4. *Коржихина, Т. П.* Извольте быть благонадежны!: [Об отношении власти к о-ву] / Т. П. Коржихина; [Вступ. ст. А. С. Сенина; Ин-т «Открытое о-во»]. — М.: Рос. гос. гуманитар. ун-т, 1997. — 371, [2] с.
5. *Малинова-Тзиафета, О. Ю.* Из города на дачу: социокультурные факторы освоения дачного пространства вокруг Петербурга (1860–1914) / О. Ю. Малинова-Тзиафета. — СПб.: Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2013. — 335 с.
6. Самоорганизация российской общественности в последней трети XVIII — начале XX в.: [монография: памяти профессора Александра Давидовича Степанского] / [Бредли Дж. и др.; редкол.: Туманова А. С. (отв. ред.) и др.]. — М.: РОССПЭН, 2011. — 886, [1] с., [1] л. портр.
7. *Стайтс, Р.* Женское освободительное движение в России. Феминизм, нигилизм и большевизм, 1860–1930 / Ричард Стайтс; пер. с англ. И. А. Школьникова, О. В. Шныровой; Ин-т соц. и гендер. политики. — М.: РОССПЭН, 2004. — 614, [1] с.
8. *Степанский, А. Д.* Общественные организации в России на рубеже XIX–XX веков: Пособие по спецкурсу / А. Д. Степанский; под ред. Н. П. Ерошкина. — М.: МГИАИ, 1982. — 91 с.
9. *Туманова, А. С.* Общественные организации и русская публика в начале XX века = Voluntary associations and russian public at the beginning of the XX century / А. С. Туманова. — М.: Новый хронограф, 2008. — 326 с.: ил.
10. Tumanova, A. S. Voluntary Associations in Moscow and Petrograd and Their Role in Patriotic Campaigns During World War I (1914 — February 1917), *Jahrbücher für Geschichte Osteuropas*, 2014, No. 62, H. 3. S. 1–26.

А. В. Константинов, А. Ю. Телицына

В главе обсуждаются особенности технологий и различных форматов межсекторного взаимодействия таких традиционных партнеров, как органы государственной власти, бизнес-структуры, некоммерческие организации, гражданские активисты и филантропы. Потребности партнеров, коллег, оппонентов и сторонников рассматриваются как условие построения структурированной платформы для результативного сотрудничества.

В главе детально разбираются несколько прикладных техник, эффективных (за счет понятных алгоритмов действий и их системного применения) в работе с волонтерскими и социальными проектами некоммерческих организаций при межсекторном взаимодействии.

Этапы формирования эффективного взаимодействия. Форматы межсекторного взаимодействия

Межсекторное взаимодействие предполагает установление конструктивных партнерских отношений между институциональными единицами, принадлежащими к разным секторам экономики: государственному, коммерческому и некоммерческому.

Активные изменения в социально-экономической и политической жизни не только в нашей стране, но и повсеместно приводят к необходимости постоянного взаимодействия с самыми разнообразными организациями, объединениями граждан, предпринимателями и общественными лидерами, что является весомым аргументом для получения новых знаний в области межсекторного сотрудничества и применения их на практике.

На пути к успешному межсекторному взаимодействию каждая организация проходит несколько этапов, таких как:

- 1) тщательное планирование и создание структуры партнерства;
- 2) формирование плана и последовательности действий;

- 3) укрепление взаимодействия между участниками проекта, выработка единой цели и общего понимания важности данного партнерства;
- 4) налаживание равноправного диалога между партнерами;
- 5) разработка и оформление необходимых документальных, финансовых, управленческих процедур и регламентов;
- 6) управление процессом взаимодействия, решение возникающих проблем;
- 7) разработка методов оценки партнерской деятельности и полученных результатов;
- 8) принятие решения о продолжении сотрудничества или завершении проекта.

Сила партнерства заключается в привлечении к сотрудничеству оптимального состава партнеров, в совместной работе по динамичному развитию проекта, в разработке плана действий и мониторинге реализации его этапов. На ранней стадии, после оценки ситуации, необходимо:

- определить, какой тип партнерской организации может дать вам дополнительные преимущества;
- проанализировать спектр возможностей, существующих благодаря налаженным и проверенным контактам или за счет привлечения новых организаций;
- выбрать наиболее подходящих партнеров и обеспечить их активное участие.

Этими вопросами нельзя пренебрегать. Следует посвятить необходимое время тому, чтобы собрать нужную информацию для принятия правильного решения, и, если потребуется, изучить данные о деятельности (разных ее аспектах, эффективности) потенциальных участников взаимодействия. Информацию можно найти в годовых отчетах, на веб-сайтах, получить в ходе личной встречи, из разговоров с теми, кто достаточно хорошо знает эту организацию и может оценить ее работу. Предварительная встреча с представителями руководящего звена организации — потенциального партнера не обязывает к последующему сотрудничеству, но позволит на раннем этапе оценить, стоит ли рассматривать перспективу этого партнерства. Самое главное, такая встреча позволит определить проблемы и понять потенциальные области конфликта интересов.

Выбор формата взаимодействия между участниками проекта во многом определяется целью и периодом достижения запланированных промежуточных и итоговых результатов. В то же время необходимо учитывать юридические, экономические и политические ограничения.

К *традиционным форматам межсекторного взаимодействия* относят:

- общественные советы, совместно с федеральными органами власти и органами местного самоуправления;

- межведомственные рабочие группы;
- согласительные и конфликтные комиссии;
- региональные программы;
- комиссии по рассмотрению жалоб, предложений, обращений;
- общественные слушания;
- переговорные площадки для выработки предложений, рекомендаций;
- совместные образовательные программы;
- конкурсы грантов (субсидий) региональных органов власти, коммерческих компаний, благотворительных фондов и частных лиц.

Помимо этого, в практике встречаются и *иные форматы межсекторного взаимодействия*, такие как:

- наблюдательные и попечительские советы;
- экспертные советы;
- творческие союзы;
- некоммерческие партнерства;
- ассоциации;
- государственно-частное партнерство;
- проекты социального инвестирования;
- совместные фонды и специально созданные НКО;
- фонды местных сообществ;
- стратегические союзы и партнерства;
- выставки социальных проектов межсекторного взаимодействия;
- проектные рабочие группы.

Какой именно из форматов подойдет для реализации того или иного проекта межсекторного взаимодействия, выбирается в каждом конкретном случае, исходя из принципов целесообразности и устойчивого развития организаций. Сроки реализации и планируемый период сотрудничества также влияют на данное решение.

С целью снижения рисков рекомендуется применять запуск пилотных этапов проекта межсекторного взаимодействия. Это позволяет на практике подтвердить исходные гипотезы об успешности совместных действий партнеров, выявить слабые места при взаимодействии, а также определить оптимальные модели поведения каждого из участников межсекторного взаимодействия в реальных условиях. Это является прочным фундаментом для реализации долгосрочных и сложных социальных программ.

Персонализированная модель формирования деловых отношений в социальной сфере

В ежедневной работе организации и частные лица применяют широко распространенные форматы взаимодействия:

- b2b (коммерческая деятельность, при которой клиентами являются другие компании и предприниматели);
- b2c (продажа компаниями товаров и услуг индивидуальным клиентам для личного потребления);
- b2g (отношения между бизнесом и государством).

При этом прочный проектный фундамент для совместной деятельности создается, когда люди работают с людьми и для людей. Этот формат можно назвать p2p — «от людей к людям». Он особенно актуален в социальной сфере и некоммерческом секторе.

В социальных проектах в центре внимания должен находиться человек, с его ожиданиями, потребностями, особенностями, сложностями и надеждами. Но практика показывает, что это далеко не всегда так. Требуется применение персонализированной модели формирования деловых отношений в социальной сфере, чтобы сознательно сфокусироваться на человеке, удержать его в фокусе проектных целей. Два инструмента для этой модели — метод дизайн-мышления и карта ключевых участников межсекторного взаимодействия.

Метод дизайн-мышления

В 1969 году в книге «Науки об искусственном» лауреат Нобелевской премии Герберт Александер Саймон (Herbert A. Simon) озвучил идею дизайн-мышления. Читая цикл лекций в Массачусетском технологическом институте о психологии человеческого мышления и науке «конструирования», он выявил ряд элементов системы, которую позднее доработали Хассо Plattner и Дэвид Келли, основатели Hasso Plattner Institute of Design at Stanford University, более известного под брендом D. School.

Дэвид Келли (David M. Kelley) является основным идеологом и практиком эффективного применения дизайн-мышления. Успешность этого метода доказывает и его собственное предпринимательство и новаторство. Например, всем известная компьютерная мышь — изобретение Дэвида Келли. Многочисленные успешные компании во всем мире, которые по сей день применяют этот метод, также регулярно демонстрируют отличные результаты.

Для волонтерских и социальных проектов применение методологии дизайн-мышления дает возможности по-новому подойти к подготовке и реализации программных мероприятий. В первую очередь за счет обязательного условия метода дизайн-мышления: нахождение человека в центре внимания не организации, не государства, а человека. Это крайне важный подход и в межсекторном взаимодействии.

Сформулируем определение. Дизайн-мышление — это метод разработки, создания и производства товаров, продуктов, сервисов и услуг,

ориентированных на пользователя. Метод дизайн-мышления в первую очередь применяется для решения инженерных, деловых и проектных задач. Базируется на комбинации творческого подхода участников рабочей группы к рабочему процессу, анализе влияния факторов внутренней и внешней среды и обязательном соблюдении последовательности между этапами дизайн-мышления.

Существуют различные трактовки этапов метода дизайн-мышления. Наиболее необходимые элементы, применения которых достаточно для успешной реализации проектов в некоммерческой сфере: пять этапов дизайн-мышления и четыре правила Дэвида Келли.

Этапы дизайн-мышления: эмпатия, фокусировка, генерация и выбор идей, прототипирование и, наконец, тестирование. Рассмотрим каждый из них подробнее.

1. Эмпатия

Термин «эмпатия» и его определение появились в результате эволюционного процесса и обмена идеями между крупнейшими психологами и философами XIX–XX веков. Развивал это понятие в 1896 году англо-американский психолог-экспериментатор Эдвард Брэдфорд Титченер¹. Зигмунд Фрейд, который никогда не уделял проблеме эмпатии особого внимания и не посвятил ей отдельного исследования, в работе 1905 года «Остроумие и его отношение к бессознательному» достаточно часто использует слово «эмпатия» (*Einfühlung*) для обозначения понимания, возникающего у двух людей, обменивающихся шуткой, а в более поздней работе «Психология масс и анализ Я», в разделе «Идентификация», Фрейд указывает на особое значение эмпатии, говоря, что она «играет важнейшую роль в понимании того в других людях, что изначально чуждо нашему Я»².

Эмпатия (*греч.* *empathēia* — сопереживание) — внерациональное познание человеком внутреннего мира других людей (вчувствование)³. Соответственно эмпатом называют человека, имеющего способность определять настроение собеседника.

Выделяются особые формы эмпатии: сопереживание, то есть переживание тех же эмоциональных состояний, что испытывает другой человек, через отождествление с ним; сочувствие — переживание собственных эмоциональных состояний в связи с чувствами другого человека.

¹ См.: *An Outline of Psychology* (1896), рус. изд.: Титченер, Э. Б. Очерки психологии / [Соч.] Эдварда Бредфорда Титченера, проф. Корнельск. ун-та в Соединенных штатах; пер. со 2-го англ. изд. М. Чепинской. — Санкт-Петербург : Ф. Павленков, 1898. — [4]. VI, 286 с.: ил.

² См.: Этчегоен Г. Эмпатия // Журнал практической психологии и психоанализа: [науч.-практич. журнал электрон. публикаций]. URL: <https://psyjournal.ru/articles/empatiya> (дата обращения: 17.08.2021).

³ См.: Зинченко В. П., Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь. М.: АСТ; СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. С 783.

В рамках межсекторного взаимодействия эмпатия раскрывает нацеленность участников на осознанность и отчетливое желание понять внутренний мир, эмоции и потребности другого человека. Существует мнение, что эмпатия является исключительно врожденной способностью людей. Но есть и иная позиция, которая рассматривает эмпатию как навык, полезное умение, в том числе необходимые для социальной работы и сотрудничества в некоммерческом секторе.

Как и любой другой навык, эмпатия требует осмысления, поиска путей решения и регулярного применения. Нарботка и последующее усвоение этого навыка в дальнейшем позволяет применять эмпатию естественно и органично. Психологи, специалисты по развитию эмоционального интеллекта создают комплексы упражнений на развитие навыка эмпатии.

При первых применениях метода дизайн-мышления рекомендуется использовать практические инструменты, которые позволяют получить информацию о потребностях фокусной группы. Это не только традиционные опросники, но и результаты социологических исследований, статистические и аналитические отчеты.

2. Фокусировка

Фокусировка позволяет выбрать из широкого спектра выявленных потребностей или проблем те конкретные, с которыми будет проводиться работа. В социальных и волонтерских проектах периодически возникает ситуация, когда инициативная группа не может уточнить конкретную цель проекта. В качестве эксперимента спросите ваших знакомых, которые участвуют в благотворительности, кому они помогают? Ответы, как правило, будут очень общими:

- «Мы помогаем экологии».
- «Наша цель — улучшить жизнь людей».
- «Любой человек может обратиться к нам за помощью».

Как раз на данном этапе метода дизайн-мышления можно погрузиться в детали полученных на предыдущем этапе материалов, а также познакомить свою команду и всех участников межсекторного взаимодействия с результатами исследования, отобрать лучшие варианты для дальнейшей отработки.

На этом этапе важно привлечь специалистов, способных к анализу, обработке информации, определению приоритетов в социальной проблематике, подготовке инфографики.

3. Генерация и выбор идей

Креативный подход, готовность рассматривать разнообразные и порой неожиданные идеи по возможному достижению целей, созданию социального эффекта — вот способности, которые востребованы на этапе генерации и выбора идей. Участникам межсекторного взаимодействия необходимо



Рис. 17.1 Определение приоритетного перечня идей, имеющих значение и для финансов, и для экологии в проекте межсекторного взаимодействия

отобрать жизнеспособные идеи для того, чтобы сделать прототип на их основе.

Часто, чтобы из многообразия предложенных идей отобрать потенциальные, применяется такой полезный инструмент математической логики, как диаграмма Венна, изображающая все возможные отношения нескольких подмножеств⁴. Такая диаграмма позволяет структурировать практически любое количество идей, вариантов, способов реализации межсекторных проектов.

Нарисуйте на бумаге два пересекающихся круга, подпишите их значимыми сферами, влияющими на создание и реализацию социального проекта, как показано на рис. 17.1. На пересечении будут определены идеи, которые соответствуют обеим сферам, — они и станут основополагающими.

4. Прототипирование

На этом этапе моделируется пробная версия продукта, проекта, социально значимой услуги. Модель создается буквально из подручных средств — важно проверить работоспособность продукта или проекта. К сожалению, довольно часто до этого этапа не доходят вовсе. По разным причинам: из-за скепсиса в отношении необходимости промежуточных шагов и нежелания тратить время. Однако прототипирование помогает увидеть новые возможности. Пробная модель позволяет вносить изменения в начальные проекты, на ней можно отрабатывать выявленные препятствия, заметить неочевидные ошибки. В элементарном исполнении прототипирование можно сравнить с детским конструктором или настольной игрой, с полем, где нанесены маршруты, и фигурками, которые по этим маршрутам должны пройти (или миновать

⁴ Автор диаграммы — английский логик и философ Джон Венн (John Venn), 1834–1923.

их). Продвинутые варианты — это полноценные модели, финансовые или IT-алгоритмы, организационные схемы, зарисовки, скетчи. Прототипы должны создаваться быстро, недорого, без учета нюансов, деталей, полноты процессов.

5. Тестирование

На этапе тестирования необходимо получить обратную связь от пользователей и участников проекта межсекторного взаимодействия, чтобы создать план по доработке продукта и принять решение о дальнейших действиях. Процесс тестирования прототипа выстраивается максимально просто. Создается один или два наброска, они показываются людям, люди высказывают свои мнения, и тогда выбираются самые удачные решения. Затем создается чуть более объемный концепт, который тоже требует обратной связи от целевой аудитории. Активно высказываясь в пользу выбранной идеи, аудитория подтверждает целесообразность запуска полноценного проекта.

Таким образом, эмпатия, анализ и фокусировка, исследование вариантов решения, создание прототипа и тестирование составляют технологическую цепочку элементов метода дизайн-мышления.

В дополнение к нему *четыре правила Дэвида Келли* позволяют не только анализировать потенциальные или текущие проекты, но и ранее реализованные инициативы. Тем самым значительно расширяется спектр применения этого инструмента.

1. Генерировать идеи, развивая идеи других.

Сразу поясним, что речь идет не о плагиате, а о потребности коммерческих организаций, НКО, государственных структур и индивидуальных лидеров социальных изменений быть в курсе современных разработок и успешных практик. Развитие чужих идей позволяет создать дополнительные связи с другими участниками межсекторного взаимодействия с помощью обращения к участникам похожего проекта за консультацией, проектов по обмену опытом и предложениями по кооперации в социальных проектах.

2. Собрать команду с разным профессиональным опытом и дать ей в руки первое правило.

Это сложно и редко реализуется на практике — как в бизнесе, так и в некоммерческом секторе. К сожалению, большое значение имеет индикатор «свой — чужой» при формировании коллективов. Как правило, у разных профессионалов различны идеологические установки, убеждения, степень личной погруженности в ту или иную социальную проблему, религиозные или политические догмы. Тем не менее мы рекомендуем волевым усилием собирать мультиформатные команды и привлекать людей, имеющих различные профессиональные компетенции.

3. Развивать эмпатию по отношению к участникам фокусной группы через наблюдение.

Эта установка прямо перекликается с первым этапом метода дизайн-мышления и дает конкретную подсказку, каким образом идет наработка навыка эмпатии.

4. «Мышление руками», или принцип быстрого прототипирования.

Зарисовки, скетчи, создание прототипов продуктов с помощью подручных средств — все это отлично умеют делать и дети. Попробуйте применить этот совет при подготовке плана реализации любого проекта или мероприятия, чтобы убедиться в его пользе.

Матрица ключевых участников межсекторного взаимодействия

Английский термин stakeholder (стейкхолдер: заинтересованная сторона, субъект деятельности) максимально подробно расшифровывает статус ключевых участников межсекторного взаимодействия. В терминологии систем управления (качеством или проектами) дается подробное их описание:

1) лицо, группа или организация, которая может влиять, на которую могут повлиять или которая может воспринимать себя подвергнутой влиянию внешнего управленческого решения, операции или результата проекта;

2) лицо или организация, которые могут воздействовать на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя источником воздействия;

3) для волонтерских и социальных проектов, для всей некоммерческой сферы ключевое значение имеет *личность партнера*: спектр его интересов, актуальная личная и деловая повестка. Это человек, который чувствует, думает, работает, влияет, решает, участвует.

Необходимо составить список этих людей, чтобы иметь возможность создать аналитические инструменты для выстраивания эффективной коммуникации и сотрудничества. К этим инструментам относятся:

- партнерское досье;
- матрица ключевых участников межсекторного взаимодействия.

Можно использовать только открытые источники информации, применять полученную информацию, исключительно соблюдая нормы законодательства и морально-этические принципы.

Информация об участниках межсекторного взаимодействия, которую полезно собирать и анализировать:

- ФИО полностью;
- дата рождения;
- контакты для связи;
- должность;
- публикации в СМИ;

- сотрудничество с НКО;
- общественные инициативы;
- политическая деятельность;
- увлечения;
- профили в социальных сетях.

Идеальная ситуация, когда есть финансовая и организационная возможность использовать специализированные информационные системы для категоризации данных, автоматизированного хранения и их обработки. Например, CRM-системы (Customer Relationship Management) или DRM (Donor Relationship Management). Из наиболее распространенных на рынке Российской Федерации представлены IT-продукты компаний «1С» и «Битрикс24». Однако стандартные продукты Excel и Access позволяют качественно обрабатывать полученную информацию.

Матрицу ключевых участников межсекторного взаимодействия иногда называют картой, и от этого зависит визуальное оформление документа. Простейший способ — сводная таблица (табл. 17.1), позволяющая проанализировать каждого участника в двух аспектах:

- 1) взаимодействие с человеком, уполномоченным организацией;
- 2) сотрудничество с частным партнером, представляющим свои личные интересы.

Таблица 17.1 Матрица участников межсекторного взаимодействия

	Ответственность	Сила и вектор влияния	Прямая поддержка	Готовность рекомендовать	Профильные интересы
В организации					
Личная позиция					

Вне зависимости от результатов проделанной работы у участников межсекторного взаимодействия появляется уникальный шанс познакомиться с интересными людьми, а это возможности для всестороннего развития, приобретения нового опыта, социально-экономических связей.

Внутренние и внешние коммуникации

Большое значение имеет то, насколько интенсивны и эффективны социальные коммуникации волонтерской организации с ключевыми партнерами (государством, бизнесом, обществом, другими НКО). Именно социальные коммуникации в значительной степени определяют качество межсекторного взаимодействия.

При этом уникальная особенность социальных, некоммерческих и благотворительных организаций состоит в том, чтобы жить и работать в условиях, когда практически любой человек может зайти и посмотреть, что и как происходит. Необходимо не только делать свое дело открыто и результативно, но и регулярно вовлекать в диалог общественность. При этом нужно быть эффективным еще и потому, что все за тобой внимательно наблюдают.

Существенное внимание необходимо уделить собственному имиджу (актуальности доступной информации), поскольку велика вероятность, что об участниках межсекторного взаимодействия будут наводить справки (в том числе анализировать страницы в социальных сетях). При реализации совместных проектов необходимо приложить усилия для определения формата взаимодействия и учесть неявные аспекты, к которым относится оформление материалов, наличие атрибутики и т. п. Поощряется политика максимальной открытости. Ряд организаций практикует в ходе реализации проекта подготовку персональных отчетов о выполненном объеме действий за отчетный период (неделю, месяц). Это очень краткие неформализованные документы, которые помогают поддерживать контакт и доверие к тому, что делает НКО. А также это могут быть полноформатные и максимально подробные отчеты, с описанием программных мероприятий и всей первичной бухгалтерской документацией.

Положительное влияние на внешние коммуникации оказывают публичные выступления в очном или онлайн-формате, на открытых коммуникационных площадках специализированных структур. Общественная палата РФ, Агентство социальной информации, Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ, Автономная некоммерческая организация «Центр развития социально-культурных инициатив и благотворительности “БлагоСфера”» в Москве, региональные ресурсные центры поддержки СОНКО и волонтерства проводят регулярную работу с некоммерческими организациями, разнообразными государственными структурами и коммерческими компаниями по координации рабочей повестки в социальной сфере, обсуждают с ними проблемные и актуальные вопросы межсекторного взаимодействия.

Важное значение для активного развития проектов сотрудничества имеют коммуникации и обмен информацией внутри организаций — участников межсекторного взаимодействия. С учетом значительного количества и разнообразия встреч, различных форматов обмена информацией, неизбежных информационных барьеров и объема данных периодически могут возникать точки напряжения или информационного вакуума. Кроме этого, далеко не всегда участники проектов межсекторного взаимодействия обладают развитыми навыками эффективной коммуникации и достаточной волей для регулярной синхронизации между различными участниками смежных программ. В качестве практического инструмента для контроля качества коммуникаций

рекомендуется формировать экспертные группы с целью периодической ревизии процессов обмена данными.

Особенную актуальность приобретают онлайн-форматы: вебинары, прямые эфиры, совместные конференции, обмен электронными документами через облачные хранилища данных, передача коротких сообщений в разнообразных приложениях. Все это требует освоения, применения и синхронизации с устоявшимися каналами коммуникаций партнеров по межсекторному взаимодействию для создания эффективного, безопасного, быстрого и взаимного информационного потока.

При межсекторном взаимодействии партнеры сильно отличаются с точки зрения ресурсной и финансовой обеспеченности, что влияет на мировоззрение, скорость принятия решений, реализации мероприятий проекта, качество исполнения и требует дополнительной сверки, настройки между партнерами. Например, крупный банк с численностью сотрудников более пяти тысяч человек, благотворительный фонд с командой из сорока человек и глава сельского поселения, имеющий возможность привлечь к проекту два десятка добровольцев из числа местных жителей, — у каждого из этих участников межсекторного взаимодействия своя система координат и собственное восприятие действительности.

В процессе эффективных коммуникаций происходит осознание общности или различий стратегических подходов каждой из сторон. Идеологические основы межсекторного взаимодействия предполагают создание системы взглядов, идей и ценностей, в которых осознаются и оцениваются отношения партнеров к действительности и друг к другу, оценка и понимание сущности социальной проблемы. Совместно выработанные цели социальной деятельности, действия, направленные на положительные изменения, объединяют участников межсекторного взаимодействия и стимулируют их для дальнейшего сотрудничества.

Магистральные направления в межсекторном взаимодействии: государство, бизнес, общество, человек

Выше мы говорили о важности прямого взаимодействия между разными секторами с учетом персональных интересов и личных потребностей человека. На практике чаще используются укрупненные данные, результаты аналитики по профильным группам и отдельным спектрам целевой аудитории. Обратим внимание еще на один важный элемент — на партнерскую позицию в диалоге участников межсекторного взаимодействия.

Значительную долю в межсекторном взаимодействии занимают четыре основных участника:

- органы государственной власти: федеральные, региональные, муниципальные, местного самоуправления и подведомственные им структуры;
- коммерческие компании;
- некоммерческие организации;
- частные лица — гражданские активисты, меценаты и филантропы.

С учетом неравенства ресурсных возможностей и масштабов участников межсекторного взаимодействия регулярно встречается «эффект просителя», когда одна из сторон считает достаточным для этого взаимодействия сформировать перечень потребностей. Технология перехода от состояния «просителя» в состояние «партнера» находится внутри формирования единых целей в проекте межсекторного взаимодействия и общего понимания его пользы, такой как общественное благо, конкурентные рыночные преимущества, товарные свойства, политическое влияние, формирование образа будущего.

Для отработки и оценки эффективности нового формата межсекторного взаимодействия потребуется его испытать: неоднократно описать, проговорить и реализовать в переговорах, чтобы в результате почувствовать изменение восприятия у потенциальных и текущих партнеров, получить в результате партнерскую позицию, уверенность в качестве создаваемого социального продукта.

Заинтересованность каждого из четырех вышеперечисленных традиционных участников межсекторного взаимодействия определяется достижением собственных стратегических целей. С точки зрения открытости информации органы государственной власти и их подведомственные структуры являются самым удобным партнером в связи с обязанностью публиковать все регламентирующие и программные документы в открытых источниках. Каждый человек, любая организация имеют право и возможность детально ознакомиться, сделать выводы о приоритетах, подготовить базу для переговоров относительно совместной рабочей повестки и организовать встречу практически с любым из руководителей, воспользовавшись приемными днями. Учитывая, что в межсекторных проектах взаимодействие с различными органами власти и государственными структурами традиционно занимают большой объем проектной работы и активностей, понимание алгоритмов эффективного взаимодействия и особенностей открывает возможности для достижения положительных результатов.

Сложнее взаимодействовать с бизнес-структурами и некоммерческими организациями, которые действуют в публичном пространстве исходя из собственного представления об открытости и желания вовлечь широкую общественность. В работе с этими категориями партнеров требуется больше усилий для сбора информации и последующего анализа. Могут возникать

сложности на уровне синхронизации целей, моделей реализации, проведения установочных переговоров.

На уровне индивидуальной работы с лидерами общественного мнения, меценатами и филантропами все зависит исключительно от позиции конкретного человека, его увлечения темой проекта межсекторного взаимодействия, готовности поддерживать собственным временем и ресурсами.

Этапы формирования проектов межсекторного партнерства

Проектная основа межсекторного взаимодействия позволяет применять различные инструменты управления и системы принятия решений. На подготовительном этапе запуска межсекторного проекта необходимо создать орган, на который возлагаются организационные, технические и управленческие обязанности, представительские функции, — например, организационный комитет.

Органы управления партнерством должны быть сформированы на самом раннем этапе, что обеспечит оперативность процесса принятия управленческих решений и эффективность их реализации. Формулируется цель проведения мероприятия, устанавливаются критерии, по которым будут оцениваться результаты, разрабатывается план, определяется бюджет. На начальном этапе осуществляется поиск партнеров с набором необходимых качеств и потенциалом стать со временем полноценным партнером. На этом этапе важно определить, кто в конечном счете является благополучателем продукта или услуги (целевая аудитория).

Далее необходимо составить список всех организаций и частных лиц, которые могут стать потенциальными партнерами. НКО и волонтерские организации часто совершают ошибки, выбирая наиболее известные и крупные организации. Иногда до принятия окончательного решения о партнерстве полезно организовать специальные мероприятия (семинары, деловые визиты, программы обменов) для нескольких потенциальных партнеров с целью совместного подробного обсуждения идеи сотрудничества. Целесообразно выделить время на последующие встречи с представителями организации для того, чтобы понять, как готовность к сотрудничеству будет воплощаться в реальные шаги.

Все партнеры должны оценить риски и преимущества, которые могут возникнуть в результате межсекторного сотрудничества. Если партнеры стремятся к истинному сотрудничеству, построенному на принципе взаимной выгоды, каждый участник должен понимать риски и выгоды других партнеров.

До формализации партнерского взаимодействия важно, чтобы все партнеры оценили ресурсы, необходимые для реализации утвержденного проекта или программы мероприятий. Обычно это делается на основании анализа потребностей в финансировании, но одно из главных преимуществ сотрудничества состоит в том, что межсекторное взаимодействие позволяет получить доступ к более широкому спектру нематериальных ресурсов, которые партнеры могут внести в партнерство.

Для этого важно провести установочную встречу или даже несколько встреч в формате круглого стола с опытным модератором, где каждый участник в полной мере сможет оценить те ресурсы, которые он готов привнести в партнерство, а здоровое соперничество между участниками будет способствовать конкретным предложениям и обязательствам, которые, в свою очередь, позволят планируемому взаимодействию развиваться быстрее и эффективнее. На установочной встрече партнеры также получают возможность сонастроиться, проникнуться взаимным уважением, увидеть себя как участника конкретной команды — все это является залогом успешного сотрудничества.

Все три сектора взаимодействия располагают человеческими, техническими и интеллектуальными ресурсами. Они отличаются и дополняют друг друга, а объединив их, можно получить все необходимые ресурсы для реализации поставленных задач. Донорские организации предпочитают, когда представлен вклад из собственных источников, — многие нематериальные активы имеют финансовую ценность как дополнительные ресурсы. Тем самым деньги оказываются не первым, а последним требованием. Например, БФ «Старость в радость» может провести совместно с Минтруда РФ конференцию, не используя собственные финансовые или материальные ресурсы, но применяя экспертизу и методические знания.

Организационная и разрешительная документация для реализации проектов межсекторного типа

Некоммерческая организация имеет право взаимодействовать с другими юридическими лицами. Например, когда перед некоммерческой организацией возникает проблема недостаточного финансирования нового проекта или нового направления, многие НКО находят выход из сложившейся ситуации путем заключения договора о совместной деятельности или договора простого товарищества.

Оформление данного договора зависит от вида взаимодействия (что конкретно предполагается реализовать?). Ведь финансовая или имущественная

поддержка от органов власти для НКО — это тоже взаимодействие, в таких случаях всегда заключаются договоры.

Договор о совместной деятельности и договор простого товарищества с точки зрения Гражданского кодекса Российской Федерации — одно и то же (глава 55 части второй ГК РФ). Некоммерческие организации могут его заключать только в тех случаях, если проект межсекторного взаимодействия не имеет цели извлечения прибыли.

В практике встречаются и соглашения о сотрудничестве, но такой документ законодательно не урегулирован. Всегда нужно смотреть на предмет соглашения, чтобы понять суть возникающих правоотношений.

Например, проведение фестиваля необходимо обеспечить транспортными грузовыми и пассажирскими перевозками. Заключается договор совместной деятельности с коммерческой организацией, которая обеспечит данный фестиваль транспортом. Главное, чтобы уставом некоммерческой организации данные цели были предусмотрены, иначе деятельность будет считаться неуставной, и тогда может возникнуть ряд трудностей (обвинение в нецелевом расходовании средств, например).

Мероприятие, описанное в виде технологии, обладает некоторым перечнем обязательных этапов, не зависящих от его направленности. На подготовительном этапе инициативная группа (лицо), которая приняла решение о проведении некоторой акции, определяет круг возможных участников и прилагает усилия к их привлечению.

Партнерство остается на уровне разговоров до тех пор, пока партнеры не возьмут на себя реальные обязательства по совместной работе. Такая договоренность обычно закрепляется в виде Партнерского соглашения или Меморандума о сотрудничестве. В дальнейшем может возникнуть необходимость подписания юридических документов (контрактов) для реализации крупномасштабного или сложного проекта, связанного с крупными суммами финансирования или регистрацией нового юридического лица. Однако Партнерское соглашение остается первым шагом и во многом способствует закреплению сотрудничества по среднесрочным или долгосрочным партнерским инициативам. Достижение соглашения подразумевает ведение переговоров, но при партнерском соглашении эти переговоры не носят жесткого характера, направленного на заключение выгодной сделки. Здесь требуется создание возможностей для выявления интересов каждой стороны и их обсуждения в конструктивной форме для достижения консенсуса и взаимной дополняемости, несмотря на различие в ожиданиях и стремлениях. Если партнерство будет неформальным, Партнерское соглашение и тогда следует заключить во избежание непонимания и конфликтов.

Взаимодействие предполагает, что каждый участник хорошо понимает свои сильные и слабые стороны. Цель НКО в данном случае — найти

партнера, сильного именно в тех областях, где организации испытывают недостаток. Многие российские компании используют механизм аутсорсинга для того, чтобы привлечь НКО, которые имеют положительный опыт работы, к реализации социальных проектов корпораций.

Когда партнерский договор подписан, приходит время реализации намеченного сценария. При необходимости вносятся коррективы с поправкой на обстоятельства в каждом конкретном случае. Важно отметить значимость постоянного обмена информацией с участниками взаимодействия.

На завершающем этапе важно провести оценку успешности. В частности, имеет значение совпадение запланированных и реальных результатов, степень проявления социального эффекта (в каждом конкретном случае рассчитывается по своей методике), представить финансовый и содержательный отчеты спонсорам, провести анализ ошибок.

В общем случае можно отметить две группы технологий взаимодействия как с органами власти, так и с представителями коммерческих структур: условно обезличенная и персонализированная.

Первая состоит в использовании государственных ресурсов с соблюдением некоторой дистанции между ответственным сотрудником и представителем органов власти (бизнеса). Этого возможно достичь путем участия в конкурсах субсидий и грантов, в закупках для государственных и муниципальных нужд, получить бесплатно или по сниженным арендным ставкам помещение, пользоваться информационной (размещение рекламы по льготным расценкам и т.п.) и другой поддержкой, которую оказывают органы власти и ресурсные центры СОНКО, а также различные коммерческие структуры на общих и формальных основаниях. Преимущества данного подхода — в минимизации издержек на взаимодействие с органами власти и другими партнерами при получении необходимых ресурсов в обмен на понятные и формализованные обязательства (провести мероприятия, оказать услуги, подготовить информацию и прочее).

Реализация подобных технологий взаимодействия требует отслеживать информацию о таких возможностях:

- на специализированных и официальных сайтах, таких как сайт проекта «Открытые НКО» (<https://openngo.ru>) и сайт Общественной палаты РФ (<https://www.oprf.ru>);
- на специальных порталах для НКО: на федеральном уровне это официальный интернет-ресурс Минэкономразвития РФ «Система поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»; аналогичные ресурсы существуют в большинстве случаев на региональном, а иногда и на муниципальном уровне. Информация о них размещена, как правило, на официальных порталах областных правительств (напр., в Самарской области: <https://www.samregion.ru/institutions/nko/>, в Тюменской:

https://admtyumen.ru/ogv_ru/society/social_policy/SONKO.htm). Автономная некоммерческая организация «Камчатский краевой центр поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» имеет собственный интернет-ресурс (<https://sonko-kamchatka.ru>);

- на сайтах ресурсных центров и агрегаторах информации для НКО, например на сайте Агентства социальной информации (<https://www.asi.org.ru>), Фонда президентских грантов (<https://президентскиегранты.рф>) и др.;
- на портале Единой информационной системы в сфере закупок (<https://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html>).

Вторая группа технологий взаимодействия состоит в том, чтобы добиться личной заинтересованности представителей бизнеса или органов власти в решении проблемы, над которой трудится НКО. Для этого первоначально необходимо идентифицировать орган, в поле ответственности которого находится проблема. В ряде случаев решаемый вопрос будет иметь межведомственный или межуровневый характер. И тогда для НКО полезно, если в команде есть люди, разбирающиеся в административной логике, и во всяком случае нужно знать, к кому обратиться за консультацией (ресурсные центры, эксперты).

Следует определить конкретное должностное лицо и каналы общения с ним. В случае, если сотрудник НКО или волонтерской организации обладает весомой репутацией и статусом для формального, официального контакта, это может применяться. Но и личные встречи, общение в социальных сетях, а также использование институциализированных площадок взаимодействия (общественные советы при органах власти, общественные палаты) имеют большую эффективность.

Важно подготовить предложения, которые были бы понятны и укладывались (пусть не целиком) в представление должностного лица о специфике, возможностях и целях деятельности его ведомства. Эти предложения должны также демонстрировать конкретные и реалистичные результаты (не только для НКО, но и для ведомства), к которым приведет сотрудничество, и включать список необходимых мер и средств, направленных на достижение результата. Основная цель состоит в том, чтобы заинтересовать чиновников, поскольку многие административно-управленческие детали могут быть решены позднее.

Необходимо обладать внутренней готовностью к исполнению организационных обязательств, даже тех, которые, казалось бы, входят в зону ответственности госоргана. Нужно найти баланс между сохранением партнерских отношений и тем, чтобы не свести всю деятельность к обслуживанию проектов органа власти.

Межсекторное взаимодействие с госорганами налагает определенные ограничения на возможность компенсации расходов НКО и волонтерских организаций, которые часто связаны с бюджетными циклами и прочими деталями. В этой связи, как правило, возмещение затрат и усилий может быть отложено во времени.

Контрольные вопросы

1. Что такое межсекторное партнерство?
2. Каковы формы межсекторных партнерств?
3. Что такое дизайн-мышление?
4. Как вы понимаете правило Дэвида Келли «Генерировать идеи, развивая идеи других»?

Практические задания

1. Проведите работу над текущим или перспективным проектом по технологии дизайн-мышления с целью практической отработки вариантов решения актуальной социальной проблемы. (В приложении к данной главе вы найдете пример такой работы.)
2. Сформируйте матрицу ключевых участников актуального межсекторного проекта (текущего или перспективного). Оцените позиции ключевых участников, их роль, силу, влияние, природу и степень интереса. Объедините полученную информацию в таблицу, аналогичную табл. 17.1 (с. 430).

Рекомендованная литература

1. *Лидтка, Дж.* Дизайн-мышление. Способ изменить мир: Инновации в социальных проектах / Джин Лидтка, Рэнди Зальцман, Дейзи Эйзер; пер. Т. Эйдельман. — [Б. м.]: Такие дела, 2020. — 438 с.
2. *Темпел, Ю.* Энциклопедия фандрайзинга: Как собирать деньги на социально значимые проекты / Юджин Темпел, Тимоти Сейлер, Дуайт Берлингей; пер. Илья Борисенко. — [Б. м.]: Такие дела, 2020. — 544 с.
3. *Теннисон, Р.* Практическое руководство по межсекторному партнерству [Электронный документ] / Роз Теннисон. — URL: crno.ru/assets/files/skachat/broshura_youth1.pdf (дата обращения: 03.08.2021).

Приложение

Отчет волонтеров о разработке социального проекта с применением метода дизайн-мышления. Этап прототипирования

27–29 апреля 2021 года

Школа организаторов волонтерской деятельности (город Долгопрудный, Московская область)

Лидер проекта — Татьяна Афолина.

Команда проекта — 6 человек: волонтеры и гражданские активисты.

Социальная проблема: чувство одиночества и острая потребность общения у пожилых людей 70+ (по итогам подробного опроса пожилых людей старше 70 лет в Московской обл.)

Идея решения проблемы: создание областной телефонной сети со случайными звонками для одиноко проживающих пожилых людей старше 70 лет.

Разработка проекта

Первый этап — создание специального телефонного аппарата для пожилых людей.

Выбраны варианты:

1-й — модель телефона в стиле стационарного аппарата советского периода;

2-й — мобильный телефон с одной кнопкой.

Роли участников проекта

Два человека — генераторы идей — придумывали варианты форм телефона и его содержимого.

Два человека — мастера по реализации идей — создавали модели.

Два аналитика фиксировали минусы и плюсы модели.

Так как остановились на двух моделях, команда разделилась на две группы, каждая группа работала с одним вариантом.

Разработка прототипов и анализ их потенциальной эффективности

Для изготовления прототипов использовалась плотная бумага, скотч, трубочки для коктейлей, нитки.

После обсуждения представленных вариантов было принято общее решение, что стационарный телефон неудобен пожилым людям для долгого общения. Этот вариант исключен.

В мобильном телефоне нужна не одна, а две кнопки: вызова и включения / выключения аппарата. Кнопка вызова должна быть не объемной, а притопленной, чтобы во время разговора щекой не нажать случайно кнопку и не отключиться. Второе возможное решение — расположить обе кнопки (вызова и вкл / выкл) на боковой панели. Размер телефона — примерно 8×15 см.

Отчет составлен Т. Афолиной

Примечание. К сожалению, временные ограничения внутри рабочей сессии не позволили команде доработать модель, но даже то, что было сделано, показало важность дизайн-мышления в разработке действительно полезной вещи для благополучателя.

18

Информационная поддержка волонтерской деятельности, технологии взаимодействия со СМИ

Е. В. Темичева

В главе рассматриваются цели и ключевые подходы к оказанию информационной поддержки волонтерской деятельности как со стороны органов власти, так и волонтерских организаций и объединений. Выделены основные составляющие для создания условий эффективной информационной поддержки субъектов волонтерской деятельности и продвижения волонтерства как вида деятельности в целом. Разбираются базовые элементы инфраструктуры информационной поддержки волонтерства на территории и такие важные ресурсы для информационного продвижения, как внутрисекторные связи и точки входа в некоммерческое сообщество.

Отдельное внимание уделено развитию собственных информационных ресурсов и критериям их соответствия запросам аудитории, а также стратегиям, которые позволяют наиболее эффективно взаимодействовать со СМИ и строить информационные партнерства.

Цели информационной поддержки волонтерской деятельности

Цель как базовый элемент стратегии коммуникации

Для любого рода деятельности в области коммуникаций важно понимать технологию построения коммуникационной стратегии. В основе этой стратегии будут лежать такие базовые элементы, как цель, целевая аудитория, послание, каналы коммуникации. Они определяют этапы построения коммуникационной стратегии:

- 1) *постановка цели*: определяем, для чего именно вступаем в процесс коммуникации;
- 2) *определение целевой аудитории*: конкретизируем, на кого должны быть направлены усилия, чтобы достичь желаемой цели, от кого хотим получить определенный результат;
- 3) *создание послания*: формулируем, с какой именно идеей, призывом хотим обратиться к целевой аудитории;

4) *выбор каналов коммуникации*: определяем, как наилучшим образом передать послание целевой аудитории (личные встречи, рассылки, СМИ и т. п.);

5) *отбор конкретных форматов и инструментов* для оформления и трансляции послания через выбранные каналы (планируем публичные выступления, пишем тексты, снимаем видео, устраиваем события и т. д.).

Цель определяет все дальнейшие шаги. В коммуникациях важно уметь ставить цели максимально конкретно. Формулировка «наша цель — информационно поддержать волонтерскую деятельность» или «наша цель — продвинуть деятельность такого-то волонтерского объединения» с точки зрения профессиональной коммуникации — не цель. Информирование — лишь один из уровней коммуникационных целей.

Таких уровней всего три: информирование, изменение отношения, изменение поведения. То есть мы либо повышаем уровень информированности нашей аудитории (например, о возможностях стать волонтером), либо изменяем ее отношение (например, формируем представление о том, что волонтерами могут быть не только молодые люди или что волонтерство — это модно), либо влияем на поведение (например, призываем записываться не только в событийные волонтеры, но и в социальные).

Если же мы говорим о конкретной структуре, организации, сообществе, формулировать цель на каждом уровне нужно еще конкретнее. Чего именно вы хотите достичь с помощью информационной поддержки?

Давайте рассмотрим возможные цели информационной поддержки волонтерской деятельности с точки зрения разных секторов — государственного (органов власти) и некоммерческого (самих волонтерских организаций и объединений).

Цели информационной поддержки волонтерства как вида деятельности

Весь комплекс возможных целей в этой сфере условно можно поделить на две большие группы: цели, касающиеся информационной поддержки волонтерской деятельности как таковой, то есть как вида социальной активности, и цели, касающиеся информационной поддержки деятельности конкретных волонтерских организаций, проектов, акций и т. д.

Итак, какими могут быть цели с точки зрения информационной поддержки волонтерской деятельности в целом? Обозначим несколько групп целей на разных уровнях.

1. Распространение знаний о волонтерстве, продвижение ценностей волонтерской деятельности.

Эта группа целей относится к уровню «информирование». Чтобы больше граждан и больше организаций из разных секторов (компаний, вузов, бюджетных учреждений и т. п.) понимали ценность волонтерской деятельности, у них

должно быть достаточно информации, чтобы сформировать представление о том, как устроено волонтерство, каковы принципы волонтерской деятельности, какой вклад в решение социальных проблем, развитие общества вносит волонтерство.

В этом случае перед органами власти, например определенной территории, или сообществом НКО могут стоять следующие информационные задачи: распространять информацию о секторе волонтерских инициатив, о форматах участия в волонтерстве, о том, кого в принципе называют волонтером, как устроена волонтерская работа в той или иной сфере и т. д. Это важная просветительская работа, не менее важная, чем поддержка конкретных акций или проектов, от которой во многом зависит уровень и темпы развития волонтерства.

На что здесь нужно обратить внимание? Продвигая идеи волонтерства в обществе, органам власти нужно быть аккуратными, чтобы не допустить смешения понятий и размывания принципов волонтерства как добровольной общественной инициативы. Поддержка государства не должна способствовать тому, чтобы волонтерство воспринималось как предлагаемая и санкционированная сверху деятельность, насаждаемая «обязательная добровольность». В информационных кампаниях, поддерживающих институт волонтерства, следует подчеркивать природу и ценность волонтерской инициативы, а достигаемые волонтерским трудом результаты не должны приписываться органам власти как источнику информации об этих достижениях.

2. Повышение степени доверия к волонтерским объединениям и организациям, расширение общественной поддержки волонтерской деятельности.

Эта группа целей соответствует уровню «изменение отношения». Формирование определенного отношения к субъектам волонтерской деятельности позволит им выполнять свою работу более качественно, находить партнеров и т. д. На уровне конкретных информационных задач это может быть распространение информации о принципах управления, распределения ресурсов волонтерских организаций, содействие развитию публичной отчетности, поддержка других механизмов и развития практики прозрачности деятельности волонтерских групп, поддержка каналов распространения такой информации.

3. Содействие стимулированию гражданской активности.

Эта группа целей относится к уровню «изменение поведения». Информационная поддержка здесь нацелена на содействие принятию решения стать волонтером или содействие активным действиям по развитию волонтерской инициативы, на то, чтобы определенные группы граждан или граждане в целом становились волонтерами, а общественные объединения расширяли круг своих членов и повышали свою устойчивость. На уровне конкретных

шагов это означает распространение информации о возможностях записи в волонтеры, волонтерских школах, различных точках входа для граждан в этот сектор, о возможностях получить поддержку для волонтерских инициатив и т. д.

Цели информационной поддержки субъектов волонтерской деятельности

С точки зрения информационной поддержки деятельности конкретных волонтерских групп или объединений можно выделить следующие группы целей:

1. *Привлечение внимание к проблеме, решением которой занимаются волонтеры.* Это нужно, чтобы сформировалось понимание ценности конкретной волонтерской инициативы, повысился уровень знаний о сфере волонтерской деятельности. Эта цель соответствует уровню информирования.

2. *Расширение круга сторонников* — тех, кто одобряет инициативу и готов содействовать ее развитию, но не обязательно участвуя непосредственно в качестве волонтера. Это те, кто будет помогать распространять информацию, привлекать внимание, высказывать публичное одобрение и т. п. Эта цель относится к уровню отношения.

3. *Привлечение волонтеров*, то есть расширение круга волонтеров конкретной организации, проекта и т. п. Эта цель соответствует уровню поведения.

4. *Привлечение ресурсов*, или привлечение поддержки деятельности для конкретных волонтерских групп и объединений (денежных, материальных, человеческих — не волонтеров для основной деятельности, а специалистов для обеспечения этой работы: юристов, IT-специалистов и т. п.). Эта цель — тоже уровень поведения.

Определившись с целями информационной поддержки, можно переходить к построению конкретных информационных стратегий, выбору методов, направлений и форматов информационной поддержки.

Инфраструктура информационной поддержки волонтерской деятельности

Рассмотрим ключевые подходы и направления работы в сфере информационной поддержки волонтерской деятельности со стороны органов власти. Начнем с приоритетов, которые закреплены самим государством в законных актах и сопроводительных документах, а затем обратимся к конкретным подходам и форматам работы, исходя как из обозначенных приоритетов, так и из актуальных запросов со стороны субъектов волонтерской деятельности и сложившейся практики.

Государственные приоритеты информационной поддержки волонтерской деятельности

На площадке Агентства стратегических инициатив при участии более 200 экспертов в области добровольчества из всех федеральных округов РФ в 2018 году был разработан Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации. В этом по сути практическом руководстве, созданном в поддержку реализации Федерального закона от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», органам власти предлагается девять конкретных шагов, в том числе шаг 6 «Оказание информационной поддержки и популяризации добровольчества (волонтерства)»:

Информация о возможностях участия в добровольческой (волонтерской) деятельности должна быть размещена на информационных ресурсах муниципалитетов и органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере их компетенции. Подведомственные им организации должны содействовать сбору информации о потребностях и предложениях добровольческой (волонтерской) деятельности, в том числе на базе центра, региональных и федеральных интернет-платформ, а также Единой информационной системы в сфере развития добровольчества (волонтерства). В субъекте Российской Федерации должны быть предусмотрены мероприятия по популяризации добровольчества (волонтерства), в том числе презентации, лекции на базе центров и организаций, фестивали, выставки и форумы¹.

Итак, в данном документе мы можем выделить несколько конкретных методов, которые предлагаются как приоритетные для целей информационной поддержки: распространение информации с помощью имеющихся у власти ресурсов, сбор актуальной информации о потребностях волонтерского сектора, проведение специальных мероприятий по популяризации волонтерства.

Эти же методы мы можем выделить, проанализировав в части информационной поддержки комплекс мер, который реализуется Министерством экономического развития РФ в рамках развития как системы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, так и содействия развитию благотворительности и добровольчества. Рассмотрим каждый из них и расширим этот перечень, выделив ряд базовых элементов инфраструктуры информационной поддержки волонтерской деятельности.

¹ Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации [Электронный документ] / Агентство стратегических инициатив. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a8d/a8d071b93a685ddf4313e8feadfd a3b3.pdf> (дата обращения: 05.08.2021).

Доступ к каналам распространения информации

Речь идет о возможности распространять информацию о волонтерской деятельности, используя как прямую поддержку владельцев информационных ресурсов, так и содействие органов власти и других партнеров, в максимальном количестве каналов, релевантных для целевых аудиторий.

Назовем каналы информации, которые могут предоставить органы власти.

- *Сайты органов власти* (от правительственных порталов на уровне региона до сайтов мэрий, управ, департаментов органов исполнительной власти), официальные аккаунты в соцсетях органов власти (например, департамента соцзащиты или регионального министерства образования).
- *Порталы НКО региона*. Такие порталы, объединяющие базовую и обновляемую информацию о деятельности общественных организаций на территории региона, могут принадлежать как органам власти (например, портал «Душевная Москва»), так и НКО и коалициям НКО (например, Портал НКО Приволжского федерального округа).
- *СМИ, финансируемые из бюджета*.
- *Внутриведомственные рассылки*: передача важных для поддержки волонтерской деятельности данных внутри ведомств. Например, органы МВД могут распространять для своих подразделений информацию о деятельности добровольных поисковых отрядов или МЧС — о деятельности добровольных пожарных дружин.
- *Городские площади под рекламу*. Роль органов власти здесь не только в прямом предоставлении таких площадей на бесплатных или льготных условиях, но и в создании условий для размещения и распространения социальной рекламы общественных организаций².
- *Информационные каналы бюджетных учреждений*: центров соцобслуживания, поликлиник, центров «Мой бизнес» и «Моя карьера», библиотек и домов культуры, образовательных учреждений и т.д. К таким каналам относятся стенды, доски объявлений, информационные стойки, где нужная целевая аудитория может получить информацию о волонтерской деятельности.

Не менее важна поддержка органами власти других ресурсов и проектов, позволяющих волонтерским организациям и объединениям получать доступ к каналам информации.

- Поддержка сайтов, сетей, видеоканалов, рассылок ресурсных центров НКО и волонтерства и других инфраструктурных организаций некоммерческого сектора. Чаще всего именно такие организации становятся

² См. деятельность и рекомендации Координационного совета по социальной рекламе и социальным коммуникациям при Общественной палате РФ на официальном сайте Общественной палаты. URL: <https://www.oprf.ru/about/structure/2701/2608> (дата обращения: 05.08.2021).

самыми крупными в регионе источниками регулярной информации о волонтерской деятельности.

- Поддержка и развитие секторальных СМИ. Это средства массовой информации, специализирующиеся на освещении деятельности общественных организаций и чаще всего учрежденные НКО. Они работают как на федеральном уровне (Агентство социальной информации, журнал «Филантроп», портал «Такие дела», портал «Милосердие.ру», видеоканал «Октопус» и т. п.), так и на региональном («СоцУрал.ру» в Екатеринбурге, газета «Окно в НКО» в Ярославле и т. п.).
- Сотрудничество с информационными сетями НКО. Такие сети создаются как организациями определенной сферы деятельности (правозащитные, экологические, пациентские и т. д.), так и инфраструктурными НКО (Информационная сеть ресурсных центров НКО).
- Поддержка медиаресурсов профессиональных СМИ, ориентированных на продвижение НКО. Таких проектов в последнее время становится все больше. Это и проекты федеральных редакций (например, «Открытые НКО» «Комсомольской правды» или «Социальный навигатор» РИА «Новости»), и региональных («Доброе ТВ» Телерадиокомпания «Поморье»).

Развитие собственных каналов коммуникации

Главный канал для распространения информации о деятельности любого субъекта — это собственные информационные ресурсы. Сайты, социальные сети, аудио- и видеоканалы — все, что позволяет общаться с аудиторией напрямую, без посредников в виде, например, профессиональных редакций или партнерских площадок. В современной системе коммуникаций это обязательный элемент. Развитие интернета, мобильной связи приучило нас к доступности информации, с одной стороны, и самостоятельному поиску первоисточников — с другой. Мы доверяем больше тому, что получим из первых рук (именно на этом построена вся коммуникация социальных сетей), поэтому крайне важно создавать и развивать информационные ресурсы волонтерских организаций, инициативных групп и даже отдельных проектов и акций.

В каких мерах поддержки со стороны органов власти это может выражаться?

- Акцент в существующих программах поддержки СОНКО и волонтерства на развитие собственных информационных ресурсов. Это можно прописать в условиях конкурсов грантов и субсидий, таким образом стимулируя разработку подобных ресурсов.
- Конкурсы на разработку сайтов, каналов, лендингов волонтерских событий и т. п. Проведение отдельных конкурсов для волонтерских организаций, возможно в партнерстве с IT-компаниями или редакциями медиа.

- Поощрение качественных ресурсов. Конкурсы или премии, благодарственные письма или грамоты для информационных ресурсов НКО, соответствующих стандартам информационной открытости, удобные в использовании, качественные по дизайну и контенту.
- Распространение лучших практик.

Поддержка и развитие офлайн-площадок для гражданских инициатив

В наш цифровой век мы часто незаслуженно забываем такие каналы обмена информацией и продвижения идей и проектов, как физические площадки: помещения для совместной работы, проведения событий, деловых встреч и т. п.

В каждом регионе есть постоянно действующие площадки, вокруг которых так или иначе аккумулируется деятельность общественных организаций, волонтерских групп, социально активных горожан — потенциальных или действующих волонтеров. Среди таких площадок можно отметить следующие (хотя в каждом конкретном регионе и городе их список будет индивидуален):

- коворкинги (на базе ресурсных центров, городские и даже коммерческие);
- площадки для проведения медиасобытий, доступные для волонтерских организаций;
- общественные пространства (как открытые, так и закрытые), где собирается нужная аудитория (комьюнити-центры, арт-кластеры, культурные центры, проектные центры, хабы для соцпредпринимателей и т. п.).

Повышение квалификации НКО в сфере коммуникаций, подготовка медиаспециалистов

Чтобы инфраструктура информационной поддержки волонтерской деятельности появлялась, развивалась и насыщалась контентом, необходимо создавать и поддерживать условия для появления необходимых для этого компетенций как участников самой волонтерской деятельности, так и тех, кто помогает им информационно.

Важно, чтобы для представителей волонтерских объединений было доступно повышение квалификации, дополнительное образование в области профессиональных коммуникаций. Какие конкретные форматы можно для этого создавать и поддерживать?

- Регулярные курсы на базе ресурсных центров и профессиональных организаций (как очные, так и дистанционные).
- Отдельные образовательные проекты, встречи со специалистами по определенным темам под актуальные запросы, которые могут инициировать как органы власти, так и НКО.

- Развитие медиаволонтерства.
- Сотрудничество с вузами, центрами компетенций по теме, распространение информации о возможностях повышения квалификации на базе образовательных учреждений в сфере коммуникаций (в регионе, дистанционно).
- Распространение лучших практик применения волонтерскими организациями и объединениями определенных форматов, технологий в коммуникациях. К вопросу повышения квалификации в области волонтерства можно подойти, создавая условия для погружения медиаспециалистов (журналистов, пиарщиков, медиаменеджеров, продюсеров и т. п.) в тему волонтерства. Для этого могут использоваться следующие подходы и форматы:
 - развитие специализации для будущих медиаспециалистов на базе вузов (спецкурсы, студии, мастер-классы, встречи с представителями волонтерских организаций, на факультетах журналистики, связей с общественностью и т. п., учебная практика в НКО);
 - специальные мероприятия для журналистов и других медиаспециалистов по знакомству с волонтерскими инициативами и организациями (экскурсии, поездки, встречи, круглые столы и т. п.);
 - клубы журналистов, блогеров при волонтерских организациях, ресурсных центрах и т. д.

Создание и развитие механизмов общественного одобрения волонтерской деятельности

Целей повышения доверия, укрепления общественной поддержки волонтерства можно достигать и за счет создания и поддержки механизмов общественного одобрения волонтерской практики. Здесь можно выделить следующие подходы и форматы.

- Разработка и поддержка коалиционных кампаний НКО, направленных на продвижение волонтерства или его определенного вида, деятельности некоммерческих организаций (например, межрегиональная кампания «Так просто» по продвижению идей и ценностей волонтерской помощи или региональная кампания в Архангельской области «НКО не НЛО» по знакомству жителей региона с многообразием общественных организаций, в том числе волонтерских).
- Учреждение и поддержка премий и конкурсов общественного признания (организаций, сотрудников НКО, проектов), публичная благодарность от органов власти (грамоты, благодарственные письма и т. д.).

Шаг 8. Разработка мер поощрения добровольцев (волонтеров)

В субъекте Российской Федерации должна быть предусмотрена реализация комплексных мероприятий в области поощрения добровольцев,

в том числе проведение конкурсов в области лучших практик организации добровольческой деятельности, организация личных наград за заслуги в области благотворительности и добровольчества, выдача благодарственных писем и грамот. Добровольцы, организаторы добровольческой деятельности и должностные лица, прошедшие подготовку, должны получать поощрение в нематериальной форме³.

- Конкурсы для СМИ, конкурсы социальной рекламы, которые направлены на стимулирование создания разнообразного контента по теме волонтерства, адресованного широкой аудитории и призванного помочь продвинуть тему и повысить информированность граждан об этой сфере деятельности.
- Организация публичных событий (городские фестивали, дни открытых дверей и т. п.), позволяющие еще не вовлеченным в волонтерство гражданам знакомиться с волонтерской деятельностью конкретных организаций, проектов, участвовать в акциях.
- Доступ в образовательные учреждения для волонтерских организаций (проведение «уроков доброты», знакомящих детей с волонтерством), поддержка волонтерских инициатив учащихся. Информация о волонтерской деятельности, адресованная такой юной целевой аудитории, в конечном счете формирует культуру волонтерства в обществе и стратегически развивает сектор общественных инициатив.

Выстраивание связей внутри сектора

Волонтерская деятельность — неотъемлемая часть деятельности некоммерческого сектора, в котором действуют как инициативные группы, сообщества, организации, так и субъекты инфраструктуры (общественные и государственные ресурсные центры, волонтерские платформы и т. д.). Выстраивание связей между всеми этими участниками — важная часть стратегических коммуникаций. Это ресурс для построения партнерств, для лоббирования интересов, экспертная, организационная поддержка и много других возможностей, в том числе информационные обмен и поддержка.

Какие точки входа в профессиональное сообщество можно выделить?

1. *Профессиональные ассоциации.* Внутри сектора существуют свои профессиональные членские объединения по разному принципу. Ассоциация благотворительных организаций (например, Благотворительное собрание «Все вместе») или партнерство грантодающих организаций (например,

³ Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации [Электронный документ] / Агентство стратегических инициатив. URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a8d/a8d071b93a685ddf4313e8feadfd а3b3.pdf> (дата обращения: 05.08.2021).

Форум Доноров), сообщество НКО, использующих одну технологию (например, фестиваль «Добрый город»), или Партнерство фондов местных сообществ, коалиция за прозрачность НКО («Все вместе против мошенников») или форум экологических движений, Ассоциация волонтерских центров или Союз волонтерских организаций и движений.

2. *Профессиональные клубы.* Чаще всего клубы объединяют специалистов НКО на личном уровне. Например, клуб пиарщиков НКО или клуб фандрайзеров.

3. *Постоянные профессиональные площадки.* Это ежегодные профессиональные конференции НКО или с участием НКО, это форумы, собирающие общественные объединения, где рассматриваются важные для сектора вопросы и регулярно присутствуют лидеры сектора. Например, «Благотворительность в провинциальной России: сила места», ежегодная конференция Форума Доноров, форумы «Сообщество» Общественной палаты РФ, региональные гражданские форумы и т. д.

4. *Сообщества в социальных сетях.* В каждом регионе России наверняка найдется сообщество или группа в соцсетях, объединяющая сотрудников НКО по территориальному признаку или по темам. Если в вашем городе / регионе такой группы еще нет, подумайте о возможности инициировать ее создание.

5. *Информационные сети.* Сети НКО для постоянного обмена информацией могут действовать как на уровне региона (чаще всего их инициаторами выступают ресурсные центры, но не только), так и на уровне всего сектора. Например, информационная сеть ресурсных центров НКО или информационная сеть правозащитного движения.

6. *Лидеры темы.* В каждом тематическом сегменте некоммерческого сектора есть организации-лидеры, которые чаще всего аккумулируют информацию о деятельности НКО по этой теме и служат своего рода информационным хабом. У кого-то из лидеров есть для этого специальные ресурсы и проекты (сайты, видеоканалы, подкасты, рассылки, календари событий и т. п.), кто-то время от времени организует специальные площадки (встречи, круглые столы и т. п.) для обмена информацией внутри сообщества.

7. *Совещательные органы.* К ним относятся советы, куда входят представители НКО, при органах власти или общественных структурах (общественных палатах, например), которые также имеют свои информационные ресурсы.

Собственные информационные ресурсы

Прежде чем говорить об основных подходах к выстраиванию эффективного взаимодействия со СМИ, еще раз подчеркнем важность развития

собственных информационных ресурсов волонтерских организаций и проектов.

Первое, куда пойдут за информацией те же журналисты, — первоисточники, то есть сайты и аккаунты в социальных сетях самих волонтерских проектов и инициативных групп. На какие ключевые вопросы должны отвечать такие информационные ресурсы?

1. ЧТО? — Что представляет собой этот конкретный волонтерский проект или эта волонтерская организация, чем конкретно занимается, какую проблему решает? Это должно быть указано на сайте или в закреплённой информационной страничке профиля в социальной сети. Краткое описание нужно составить так, чтобы был понятен конкретный вид волонтерской деятельности.

Сравните:

- Наше движение «Доброе сердце» объединяет неравнодушных людей, которые помогают детям не быть одинокими в беде! Помогайте детям вместе с нами.
- Движение «Доброе сердце» организует на постоянной основе занятия волонтеров с детьми, оставшимися без попечения родителей, в интернатах города. Присоединяйтесь!

В первом случае просто декларируется доброе дело. И понять, чем и как можно помочь, какую помощь оказать волонтерскому движению, из этой декларации затруднительно. Так же, как и журналисту сделать правильный вывод о направлении деятельности организации.

2. КТО? — Кто инициатор, координатор конкретной акции / проекта / движения?

Сравните:

- Акцию «Поможем собраться в школу» проводят некоммерческие организации при поддержке бизнеса и органов власти.
- Акция «Поможем собраться в школу» проводится по инициативе благотворительных фондов «Сердце» и «Фамилия» при информационной поддержке мэрии города N.

В первом случае зафиксирован только факт межсекторного взаимодействия. Но к кому обращаться как к первоисточнику за комментариями, например, не ясно.

3. ГДЕ? — На какой конкретно территории проводится данная волонтерская деятельность?

Даже на сайтах порой не указан город, в котором проводится та или иная акция, — организаторы часто ошибочно считают, что для города очевидно, о чем идет речь. Но интернет-пространство не ограничивается одним городом. Зайти на ресурс люди, в том числе журналисты, могут откуда угодно. Так, если СМИ делает подборку волонтерских акций на уровне региона,

редактор ищет информацию о подходящих историях. В другом случае организация из соседнего региона может искать потенциальных партнеров.

4. КОГДА? — Когда конкретно происходит событие, если имеется в виду разовое мероприятие, и насколько это актуально на настоящий момент, если речь о постоянной деятельности.

Этот пункт касается не только собственно указания точных дат, но и обновляемости интернет-страниц, регулярности публикаций. Исследователь ресурса должен сделать верный вывод, живо ли это конкретное движение (организация), при входе на сайт или страницу соцсетей. Если последний пост в группе «ВКонтакте» волонтерской акции опубликован в апреле, а на календаре ноябрь, или последняя новость на сайте волонтерского движения от января, а уже лето на исходе, как понять, действуют ли еще эти акции / объединения, даже если висит постоянный призыв «Записывайтесь в волонтеры»?

5. КАК СВЯЗАТЬСЯ? — Прямые контакты, порядок обращений.

Ресурсы должны быть не просто информационным листком, а средством коммуникации с аудиторией. Контакты — обязательная составляющая. Это не просто цифровой этикет, а возможность не упустить интерес потенциальных партнеров, волонтеров, доноров и журналистов.

Лучше всего, если это прямые контакты (адрес почты, телефоны, ссылки на профили в соцсетях) конкретных лиц, ответственных за коммуникацию (координатор волонтерских групп, менеджер, отвечающий за взаимодействие с партнерами, и т. д.). Посмотрите, например, как выглядит страница контактов Благотворительного фонда «Старость в радость»⁴, деятельность которого выросла из объединения волонтеров, или Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»⁵.

Можно также использовать встроенные формы обратной связи для обращений. Главное, чтобы порядок обращений был прозрачным. Изучите, например, разделы контактной информации в социальных сетях и на сайте волонтерского проекта «Подари дрова»⁶ или волонтерской программы Фонда помощи бездомным животным «Рэй»⁷.

⁴ Старость в радость: Благотворительный фонд помощи пожилым людям и инвалидам: [сайт]. URL: <https://starikam.org/about/kontakty> (дата обращения: 05.08.2021).

⁵ Волонтеры в помощь детям-сиротам: благотворительный фонд: [сайт]. URL: <https://otkazniki.ru/about/contacts> (дата обращения: 05.08.2021).

⁶ Подари дрова: [волонтерский проект Тверской области]: [сайт]. URL: <https://www.podari-drova.ru/contact> (дата обращения: 05.08.2021).

⁷ Рэй: Фонд помощи бездомным животным: [сайт]. URL: https://rayfund.ru/get_involved/volunteer (дата обращения: 05.08.2021).

Взаимодействие со СМИ

СМИ как канал информации для поддержки деятельности волонтерских групп и объединений — важный ресурс. Говоря о СМИ — как традиционных (печать, радио, телевидение), так и новых медиа (интернет-СМИ, YouTube-каналов, подкастов и т.п.), — мы говорим именно о профессиональных редакциях. Что поможет наладить взаимодействие с ними наиболее эффективным образом?

Цель обращения

Прежде всего, еще до обращения в редакцию, нужно четко определиться с целями привлечения медийного канала, точно так же как мы определяемся с целями информационной поддержки в целом. Публикация или репортаж в СМИ — не самоцель. Для чего это нужно?

1. Проинформировать определенную аудиторию о проекте.
2. Повысить лояльность к тому или иному виду волонтерства или поднять дискуссию вокруг проблемы, которую вы решаете с помощью волонтеров.
3. Привлечь ресурсы для деятельности объединения.
4. Собрать определенные ресурсы для благополучателей.

От вашей цели зависит, в какие СМИ и с каким предложением / информацией обращаться. Если в фокусе вашего внимания — проблема, вы, скорее всего, обратитесь к журналистам или редакциям, которые создают материалы на острые общественные темы. Если вам нужно проинформировать о волонтерской акции горожан, нужно обращаться в городские СМИ, информационные ресурсы, афиши и т.д. Если хотите поддержать интерес к определенному виду волонтерства, ваши каналы, скорее всего, тематические СМИ или СМИ для той аудитории, которая потенциально может быть заинтересована в такого рода волонтерской деятельности (например, студенческие медиа, если вы привлекаете студентов, или муниципальная пресса, если речь о волонтерской работе на определенной территории).

Далее рассмотрим подходы к взаимодействию с редакциями, которые повысят как заинтересованность СМИ во взаимодействии с волонтерскими организациями, так и эффективность конечного информационного продукта.

Информационный повод

Любая профессиональная редакция СМИ ежедневно просеивает огромное количество информации. Информационный повод — это маркеры для редакции, позволяющие выделить вашу тему в череде других. «Напишите про нашу волонтерскую работу», «Помогите нам найти поддержку» — это

обращения обо всем сразу и ни о чем конкретно. Умение сформировать инфоповод — важная компетенция для построения взаимоотношений со СМИ.

Инфоповодом могут стать:

- *Событие*. Например, благотворительная акция, конкурс, старт новой программы для волонтеров, конкретная волонтерская поездка и т. д.
- *Позиция*. Имеется в виду позиция волонтерского объединения по отношению к актуальным резонансным для общества вопросам. Например, о подарках в детские дома, или о развитии социального волонтерства, или об изменении отношения общества к волонтерской деятельности.
- *Памятная дата* по тематике, близкой деятельности волонтерской организации или волонтерского проекта. Можно соотнести нужную информацию с памятной датой (международный или российский день волонтера / добровольца, День сестер милосердия или День археолога и т. д.).
- *Данные*. У любых организации или проекта накапливаются свои уникальные данные. И это вовсе не обязательно данные профессиональных социологических исследований, а, например, успешные истории помощи, необычные биографии волонтеров, отзывы благополучателей и т. п. Все это может стать отличной историей для СМИ, если грамотно ее оформить. Это не полный список возможных информационных поводов, но здесь приведены наиболее часто применяемые.

Выбор СМИ

Отберите те СМИ, для которых подходит ваш информационный повод. Обращаться ко всем подряд не имеет смысла — не всем подойдет ваша тематика, территория деятельности и многое другое.

При выборе СМИ следует учитывать:

- 1) вид СМИ (для телевидения интереснее будет событие, на котором можно снять интересную картинку, для мультимедийных СМИ — визуальный и интерактивный контент, для разговорных программ — интересные спикеры и т. п.);
- 2) специализацию СМИ (общественно-политическое, досуговое, глянец и т. п.);
- 3) охват СМИ (федеральное, городское, районное);
- 4) целевую аудиторию СМИ (предприниматели, домохозяйки, любители спорта, родители и т. п.);
- 5) редакционную политику (тематические рамки, стиль подачи информации, форматы и т. п.).

В зависимости от целей обращения в СМИ и информационного повода выбирайте редакцию, которая, с одной стороны, будет полезна вам, с другой — будет заинтересована в вашей информации. Например, если вы хотите

в конечном счете привлечь волонтеров для посещения городских приютов для бездомных животных, выгула собак и т. д., вряд ли стоит обращаться в общественно-политическое федеральное издание (если только у него нет разделов локальной информации) или медиа, посвященные культуре и искусству.

Партнерство с журналистами и редакциями

Особо стоит отметить, что сегодня широкие рассылки релизов по максимальному количеству адресов редакций малоэффективны. Имеет смысл посылать анонс акции в СМИ, которые публикуют афиши событий. Но если речь идет о возможном создании материала, который поднимает ту или иную проблему, объясняет суть работы волонтера, сложности, с которыми сталкивается организация, предпочтительнее индивидуальная работа с журналистом выбранного издания. Лучше вложиться в создание одного качественного материала, который выйдет в определенной редакции для нужной вам аудитории, чем тратить ресурсы на всеерные рассылки. Если журналист заинтересовался вашим информационным поводом, постарайтесь предоставить ему необходимую информацию, возможно, эксклюзивные данные, организовать необходимые интервью, доступ на интересующие события.

Один из форматов работы СМИ — спецпроекты, когда коллектив редакции делает что-то, выходящее за рамки повседневного выпуска: серию репортажей на острую социальную тему, расследование по проблеме, следит за судьбой какого-то героя или даже использует возможности СМИ для того, чтобы способствовать решению какой-либо проблемы. Все чаще СМИ становятся партнерами благотворительных и волонтерских акций, журналисты сами могут стать волонтерами или отправиться вместе с волонтерами в поездку, чтобы сделать эксклюзивный репортаж. Можно обратиться в СМИ именно с предложением партнерства: как информационного (информационно поддержать волонтерскую инициативу), так и содержательного (провести совместную акцию, информационную кампанию, поднять дискуссию по проблеме и т. д.). Разрабатывая свои спецпроекты, редакция, конечно, будет руководствоваться предпочтениями своей целевой аудитории, поэтому предложение к редакции должно учитывать формат работы СМИ.

Предоставляя информацию для создания отдельного материала и спецпроекта, необходимо договариваться о подходах, ограничениях сразу. Если вы сомневаетесь в том, что принятый стиль изложения конкретного СМИ вам подходит, поздно будет просить изменить его, когда журналисты уже включились в подготовку материала. Если вы работаете с благополучателями, разглашение сведений о которых может навредить им (например, социально неблагополучные семьи или люди, освободившиеся из мест лишения свободы), заранее предупредите об этом журналистов: вы либо не предоставляете

им определенную информацию, либо при публикации изменяются, например, имена и места проживания героев. Передавая информацию СМИ, вы априори соглашаетесь на широкое ее освещение, и нормы, по которой журналисты обязаны отдавать материал героям или источникам информации на заверение, вопреки расхожему стереотипу, в законе о СМИ нет.

Подводя итог, можно сказать, что выделенные ключевые подходы к информационной поддержке волонтерской деятельности достаточно устоявшиеся, тогда как конкретные методы, каналы коммуникации и инструменты постоянно развиваются вместе с информационными технологиями и общественными трендами. Поэтому важно держать руку на пульсе, постоянно обновлять свои знания в области современных коммуникаций и не бояться использовать их на практике.

Контрольные вопросы

1. Назовите основные этапы разработки коммуникационной стратегии.
2. Какие уровни целей можно выделить в коммуникациях?
3. Какими могут быть цели информационной поддержки волонтерской деятельности?
4. Какие приоритеты ставит государство перед органами власти в части информационной поддержки волонтерской деятельности?
5. Из каких основных элементов складывается инфраструктура информационной поддержки волонтерской деятельности?
6. Назовите основные точки входа в профессиональное некоммерческое сообщество.
7. На какие ключевые вопросы для пользователя должны отвечать информационные ресурсы волонтерской организации или проекта?
8. Выделите основные принципы эффективного взаимодействия со СМИ.
9. Что может лежать в основе информационного повода для обращения в редакцию?

Практические задания

1. Составьте карту ключевых информационных ресурсов для распространения информации о деятельности волонтерских организаций на уровне своего региона.
2. Если вы представляете действующий волонтерский проект или организацию, оцените, в каких источниках информации вы представлены полнее. Соотносится ли это с вашими целями коммуникации?

3. Подберите возможные СМИ в своем городе, которым потенциально были бы интересны следующие информационные поводы:
 - волонтерская акция по высадке деревьев в парке города;
 - истории наставников-волонтеров для выпускников детских домов.
4. Найдите точки входа в профессиональное некоммерческое сообщество вашего региона.
5. Какие форматы общественного признания волонтерской деятельности в своем регионе вы знаете и какие могли бы предложить?

Рекомендованная литература

1. *Крылова, Ю. С.* PR и продвижение некоммерческого проекта / Ю. С. Крылова. — СПб.: ЦРНО, 2014. — 91 с. — URL: <https://www.crno.ru/assets/files/skachat/4.pdf> (дата обращения: 05.08.2021).
2. Методические рекомендации по внедрению стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах [Электронный документ] / АНО «Агентство стратегических инициатив». — 130 с. — URL: https://asi.ru/upload/upload_docs/investclimate/volunteer-support-standart.pdf (дата обращения: 05.08.2021).
3. План мероприятий Минэкономразвития РФ по популяризации добровольчества, деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и благотворительности: утв. Правительством РФ от 19 июня 2019 г. № 5377п-П44 // Система поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций: [Министерство экономического развития РФ]. — URL: <http://www.nko.economy.gov.ru/info-support> (дата обращения: 05.08.2021).
4. Рассказать об НКО: зачем, кому и как. Практическое пособие для социально ориентированных некоммерческих организаций по коммуникациям [Электронный документ] / Анна Ладошкина, Оксана Силантьева, Юлия Симонова [и др.]. — М.: Агентство социальной информации, 2015. — 70 с. — URL: <https://nko.tmbreg.ru/assets/images/Rasskazat-ob-NKO-zachem-komu-i-kak.pdf> (дата обращения: 05.08.2021).
5. Ресурсы для НКО: обзор [Электронный документ] // Агентство социальной информации: [сайт]. — URL: <https://www.asi.org.ru/work/resursy-dlya-nko> (дата обращения: 05.08.2021).
6. Стандарт информационной открытости НКО: Методические рекомендации по применению [Электронный документ] / Раб. группа экспертов: Эльвира Алейниченко, Вячеслав Бахмин, Иван Бегтин [и др.]. — 14 с. — URL: <https://www.infoculture.ru/wp-content/uploads/2018/03/Standart-informacionnoi-otkrytosti-NKO.-Metodicheskie-rekomendacii-po-primeneniju.pdf> (дата обращения: 05.08.2021).
7. *Темичева, Е. В.* Информационная поддержка деятельности НКО / Е. В. Темичева // Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия: Практическое пособие / Под ред. А. Е. Шадрина. — М.: Агентство социальной информации, 2008. — С. 285–312.
8. *Темичева, Е.* Путеводитель для НКО: связи с общественностью / Елена Темичева // Путеводитель для НКО / Ред.-сост. Наталья Шувалова. — М.: Агентство социальной информации; Благотворительный фонд «Искусство, наука и спорт», 2020. — С. 128–143. — URL: https://www.asi.org.ru/wp-content/uploads/2021/03/glava-5_svyazi-s-obshhestvennostyu.pdf (дата обращения: 05.08.2021).

Авторы учебника

Белановский Юрий Сергеевич, руководитель Добровольческого движения «Даниловцы»

Беневоленский Владимир Борисович, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Горлова Наталья Ивановна, кандидат исторических наук, доцент кафедры индустрии гостеприимства, туризма и спорта факультета гостинично-ресторанной, туристической и спортивной индустрии Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова

Губина Анна Викторовна, заместитель начальника управления образовательных программ Ассоциации волонтерских центров

Иванов Вячеслав Аркадьевич, кандидат физико-математических наук, главный эксперт Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», президент ассоциации «Европейский университет волонтерства»

Иванова Наталья Владимировна, кандидат филологических наук, старший научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Ивоева Алла Владимировна, кандидат педагогических наук, ведущий менеджер образовательных программ Ассоциации волонтерских центров

Константинов Андрей Валентинович, управляющий партнер консалтингового бюро Hard Restart, эксперт в сфере управления человеческим капиталом, создания и реализации социальных проектов, бизнес-консультант

Мерсиянова Ирина Владимировна, кандидат социологических наук, директор Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заведующая кафедрой экономики и управления в негосударственных некоммерческих организациях департамента политики и управления факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Метелев Артем Павлович, председатель комитета Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по молодежной политике, председатель совета Ассоциации волонтерских центров, руководитель платформы ДОБРО.РФ

Милославская Дарья Игоревна, кандидат филологических наук, председатель Совета Ассоциации «Юристы за гражданское общество»

Певная Мария Владимировна, доктор социологических наук, заведующая кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

Прохорова Софья Ильинична, юрист, член Ассоциации «Юристы за гражданское общество»

Сазонова Александра Владимировна, юрист, член Ассоциации «Юристы за гражданское общество»

Телицына Александра Юрьевна, кандидат биологических наук, доцент кафедры экономики и управления в негосударственных некоммерческих организациях департамента политики и управления факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», старший научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Темичева Елена Викторовна, директор по коммуникациям и стратегическому развитию Автономной некоммерческой организации «Центр развития социально-культурных инициатив и благотворительности “БлагоСфера”»

Туманова Анастасия Сергеевна, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор факультета права, ведущий научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Честина Татьяна Владимировна, председатель правления Межрегиональной экологической общественной организации «ЭКА»

Шумбурова Ольга Владимировна, исполнительный директор Ассоциации «Юристы за гражданское общество»

Учебное издание

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ)
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО
ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО

Учебник

Подготовка издания осуществлена при поддержке
Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

Редактор М. Шарлай
Верстка Д. Данильченко
Корректор Т. Богословская

Подписано в печать 20.12.2021
Гарнитура Times New Roman
Формат: 70×100/16
Тираж 1000 экз.
Усл. печ. л. 37,05. Уч.-изд. л. 36,2
Заказ № 115

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

101000, Москва, ул. Мясницкая, 20.
Тел.: +7 (495) 771-32-32
www.hse.ru

Отпечатано в ООО «Верже»
129323, г. Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 43/1, офис 313
www.verge.ru