

КОВАЛЕНКО ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА

*кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и технологии социальной работы
Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы,
tnkovalenko@yandex.ru*

TATYANA KOVALENKO

*Cand.Sc. (Sociology), Associate Professor, Department of Theory and Technology of Social Work,
St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*

УДК 316.4

**ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ РАЗВИТИЯ
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

**LEGAL AND ORGANIZATIONAL RESOURCES OF DEVELOPMENT
OF VOLUNTEERING IN THE SOCIAL SPHERE**

Аннотация. В статье раскрываются нормативно-правовые основы развития добровольческой деятельности в социальной сфере, обосновывается государственная поддержка, приводятся критерии эффективности управления добровольным трудом.

ABSTRACT. The article reveals the legal and regulatory framework for the development of volunteer activities in the social sphere, justifies the state support of this sphere, provides criteria for the effectiveness of voluntary work management.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: добровольчество, эффективность, социальная сфера.

KEYWORDS: volunteerism, efficiency, social sphere.

Благотворительность и филантропия (от греческого «филантропос» — человеколюбие) — идентичные понятия, означающие оказание безвозмездной помощи нуждающимся людям, материальную поддержку социально-значимых форм деятельности.

В основе благотворительности лежит не государственное, а личностное, неформальное начало. Благотворительность призвана в определенной мере компенсировать недостатки государственного управления, дефициты бюджетов.

В своем историческом развитии благотворительность приобретала различные формы — от милостыни до организованной государственной системы социальной защиты.

В современной России ситуация характеризуется тем, что государство, не отрицая своей определяющей роли в социальной защите населения, признает благотворительность в качестве одного из инструментов развития гражданского общества [2, с. 44–52].

В настоящий момент существует несколько организационно-правовых основ добровольческой деятельности.

Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135-ФЗ от 7 июля 1995 года (в ред. от 30 декабря 2008 года № 308-ФЗ) благотворительность определена как добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных

средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки [14].

Распоряжением Правительства РФ № 1054-р от 30 июля 2009 года «О концепции содействия благотворительной деятельности и добровольчеству в Российской Федерации» определены меры государственной поддержки благотворительности, в частности:

- расширение налоговых стимулов для участия граждан в благотворительной деятельности;
- содействие распространению корпоративных программ поддержки благотворительной и добровольческой деятельности, а также реализации организационных принципов корпоративной социальной ответственности [12].

Государство признает благотворительность в качестве одного из инструментов развития гражданского общества. В последние десятилетия в России распространение получили социально ориентированные некоммерческие организации, в работе которых широко используется добровольный труд, т.е. добровольная деятельность, направленная на решение социальных проблем граждан, общества, — «социальное добровольчество».

В рамках социального добровольчества сегодня реализуются такие направления, как:

- удовлетворение социальных потребностей граждан;
- просвещение, предоставление новых знаний определенным категориям граждан, распространение гуманитарных ценностей;

- создание резерва подготовленных добровольческих кадров;
- выработка новых социальных технологий, малозатратных способов решения социальных проблем [1, с. 16].

Осуществляется всесторонняя государственная поддержка добровольчества. Развитие и поддержка добровольчества со стороны общества и государства в России в настоящее время — один из реальных путей предоставления дополнительных социальных услуг нуждающимся категориям граждан. Вместе с тем определение уровня и качества социальных услуг, предоставляемых добровольцами, оценка эффективности и практического вклада добровольцев в улучшение качества жизни людей являются важными составляющими общего определения роли социального добровольчества как инструмента реализации одного из направлений социальной политики [6].

Главными проблемными областями продолжают оставаться: актуализация добровольческих ресурсов, эффективность добровольного труда и ориентация участников процесса развития и поддержки добровольчества на достижение ощущаемой обществом пользы — повышение качества жизни людей.

Учитывая сказанное выше, одним из важных направлений социальной политики России является совершенствование системы взаимодействия органов государственной власти и некоммерческих организаций. В рамках этого направления реализуется поддержка деятельности общественных организаций и оказание помощи их членам за счет средств федерального бюджета и внебюджетных фондов.

Совершенствуется и законодательная база в сфере добровольчества. Так, содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, распространение добровольческой деятельности (волонтерства) в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р, отнесены к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики [11].

Если расценивать добровольчество как источник дополнительных социальных услуг населению, то можно отметить следующее.

Важной сферой в нашей стране в настоящее время является социальная защита населения, включая материальную помощь и социальное обслуживание. Данная деятельность регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 21 июля 2014 года № 256-ФЗ). В контексте этого закона социальное обслуживание понимается как деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам, социальная услуга — как действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи,

в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности. При этом поставщиком социальных услуг может быть как юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, так и индивидуальный предприниматель, осуществляющие социальное обслуживание.

Социальное обслуживание может включать в себя содействие в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальное сопровождение) [15].

На любом этапе оказания социальных услуг и социального сопровождения людям уместна и востребована помощь добровольцев.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации обеспечивают координацию деятельности поставщиков социальных услуг, в том числе общественных организаций, поддерживают социально ориентированные некоммерческие организации, благотворителей и добровольцев, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания, разрабатывают и реализуют мероприятия по формированию и развитию рынка социальных услуг, в частности и негосударственных организаций социального обслуживания, а также занимаются созданием и апробацией методик и технологий в сфере социального обслуживания населения [4, с. 281–295]. Сейчас происходит модернизация сферы добровольческой деятельности и добровольного труда.

Минэкономразвития России разработал Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями, в которых определяется порядок взаимодействия между организациями, предоставляющими социальные услуги и добровольцами, даются характеристики добровольческой деятельности и добровольного труда.

В частности, рекомендации определяют, что добровольный труд и добровольческая деятельность в государственном (муниципальном) учреждении социальной сферы используется в целях расширения социальной помощи и услуг клиентам такого учреждения. При этом добровольный труд реализуется посредством двух форм: предоставление добровольческих социальных услуг и выполнение добровольческих работ. Под добровольческими социальными услугами понимается совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами в соответствии с перечнем добровольческих социальных услуг учреждения и закрепляются соглашениями учреждения с добровольцами. А продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиента учреждения в процессе их предоставления. Добровольные работы — это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах учреждения и в целях расширения спектра, качества и объема оказываемых социальных услуг, увеличения категорий и численности граждан,

получающих такие услуги, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольных работ в учреждении является конкретный результат их выполнения, который может носить материальный характер

Методические рекомендации определяют специфику структуры добровольного труда, которая, в сравнении с трудом профессиональным, заключается в особенностях ее элементов — цели, субъекте, продукте, режиме, мотиве и организации труда. Главное отличие структуры и процесса труда добровольца состоит в том, что он является и субъектом труда, и объектом, кроме того, распоряжается продуктом труда, который безвозмездно дарится им благополучателю, а не становится продаваемым товаром или продаваемой услугой.

Исходя из этого для добровольца важным объектом является конкретный благополучатель, а для организации — доброволец. Задачи, касающиеся организации его труда, связаны не только с услугами, предоставляемыми добровольцем, или выполняемыми им работами, но и с удовлетворением его потребностей и интересов, что составляет основу мотивирования людей к добровольному труду, дает разнообразные стимулы [3].

Кроме того, на основании Распоряжения Правительства РФ от 8 июня 2016 года № 1144-р о плане мероприятий («дорожной карте») «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере» в ближайшее время будет разработана и утверждена концепция развития добровольчества в социальной сфере до 2020 года и программа действий по ее реализации.

Добровольчество также можно рассматривать в контексте государственной молодежной политики.

В период социально-экономических перемен, происходящих в обществе, молодежь как социальная группа становится наиболее динамичной, мобильной и активной, характеризующейся быстрой адаптацией к изменяющимся требованиям. Также молодые люди, наряду с приобретением и накоплением знаний, практических навыков и опыта предшествующих поколений, осуществляют и инновационную функцию, преобразуя эти знания и умения во что-то новое.

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года утверждены Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р, определяющим «молодежь» как социально-демографическую группу, выделяемую исходя из возрастных особенностей, социального положения и характеризующуюся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, — до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

Жизнь в современном мире ставит перед молодежью задачи, которые требуют активного включения в социальные отношения, во взаимодействие

с другими людьми и социальными институтами в политической, экономической и духовной сферах. Стремление к активному участию в жизни общества и государства и реализации различных социальных потребностей и интересов, молодежная инициатива ведут к возникновению добровольчества.

Включаясь в добровольческую деятельность, человек стремится на безвозмездных условиях повлиять на трансформацию общества, сделать его лучше. Молодежь — традиционно наиболее социально-активная демографическая группа, которая может стать основой крупномасштабного добровольческого движения.

Добровольчество (волонтерство) полезно не только для тех людей, которым оказывается помощь, но и для общества в целом. Доброволец активно преобразует социум и самого себя. Особое значение это утверждение приобретает в отношении молодежи, поскольку молодые люди находятся на стадии развития, а их деятельность в составе добровольческого движения закладывает в них такие качества, как милосердие, человеколюбие, толерантность, необходимые современному обществу.

Среди приоритетных задач государственной молодежной политики в настоящее время названо создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта», что предполагает формирование системы поддержки молодежной волонтерской деятельности. «Молодежная добровольческая (волонтерская) деятельность» определена как добровольная социально направленная и общественно полезная деятельность молодых граждан, осуществляемая путем выполнения работ, оказания услуг без получения денежного или материального вознаграждения (кроме случаев возможного возмещения связанных с осуществлением добровольческой (волонтерской) деятельности затрат) [12].

Важным фактором развития добровольчества является мобилизация добровольческих ресурсов.

Уже с XX века добровольчество стало приобретать черты всеобщего социального феномена. И сегодня в развитых странах практически три четверти дееспособного населения принимают участие в разнообразных добровольческих акциях милосердия. Развитость добровольчества и благотворительности — показатель уровня культуры общества, гражданской позиции его населения. Добровольчество сегодня — это бескорыстная и добровольная деятельность на благо других, выходящая за рамки дружественных и семейных отношений. Это показатель, который, возможно, наиболее точно отражает уровень гражданской активности и установку на общественную деятельность.

Участвовать в добровольческой деятельности может каждый. Лица различного происхождения, обладающие разными профессиональными навыками и способностями, могут объединяться, чтобы совместно работать над решением вопросов, представляющих общий интерес. Территориальные сообщества и отдельные лица получают пользу, когда граждане работают вместе, невзирая на их этническую принадлежность, пол, расовые,

религиозные, социальные и возрастные различия. Инфраструктура добровольческого движения должна включать стратегию вовлечения в нее всех сегментов общества.

В Руководстве по развитию инфраструктуры добровольцев ООН написано, что вполне обоснованна разработка целевых программ создания или расширения возможностей для особых социальных групп, таких как молодежь, женщины, пожилые люди, инвалиды, меньшинства и другие группы, которые могут находиться в социальной изоляции. Подобные целенаправленные усилия способствуют плюрализму, преумножают социальный капитал и позволяют гражданам оказывать влияние на развитие общества. Наряду со стратегией мобилизации, специальное обучение методам поддержки добровольчества должно содействовать организациям, работающим с добровольцами, в деле повышения эффективности их деятельности, увеличения ее масштабов, поддержания и углубления интереса добровольцев в том, чем они занимаются. Уделяя главное внимание формальным структурам мобилизации, не следует забывать о необходимости уважительного отношения к спонтанной неформальной добровольческой деятельности, осуществляемой вне рамок каких-либо организационных структур, и поощрять такое отношение. Инфраструктура должна располагать возможностями для направленного использования подобных проявлений добровольчества в целях национального развития. Широкие и разнообразные возможности для участия в добровольческой деятельности возникают, как правило, там, где наряду с многогранными и эффективными мерами содействия добровольчеству, осуществляется систематическое и специализированное обучение управлению ресурсами добровольчества [9].

Как считают добровольцы ООН, для привлечения особых групп населения к добровольческой деятельности могут разрабатываться программы мобилизации. Такие программы, в частности, призваны:

- оказывать содействие молодежным инициативам, направленным на развитие взаимной поддержки, гражданственности, приобретение профессиональных навыков и знаний, формирование руководящих кадров;
- содействовать проведению кампаний против насилия над женщинами в семье;
- пропагандировать пользу добровольчества для физического и психического здоровья пожилых людей;
- создавать условия для передачи молодежи жизненного опыта пожилых людей, их навыков и знаний, необходимых для руководителей добровольческого движения;
- обеспечивать поддержку добровольческим программам помощи тем пожилым людям, которые стремятся быть независимыми и активными членами общества;
- поощрять корпоративные добровольческие программы, которые содействуют социальной солидарности, сотрудничая с организациями, работающими с добровольцами на уровне территориальных сообществ.

При мобилизации добровольческих ресурсов важно осознавать, что от людей, их активности, заинтересованности зависит эффективность оказанной помощи. Преданность делу и мотивация хотя и могут испытывать воздействия внешних обстоятельств, должны рассматриваться как неотъемлемые характеристики индивида. Их источник внутри человека.

Возможно и необходимо искать эффективные методы нефинансового мотивирования для вовлечения людей в процесс добровольческой деятельности. Мотивированные люди являются основным ресурсом организаций, решающих социальные проблемы.

Большое значение здесь имеет правильное формирование добровольческих вакансий. Прежде всего это определение обязанностей добровольцев. Привлекая людей к добровольному труду, необходимо не только ясно и понятно объяснять, для какой конкретно деятельности нужны добровольные помощники, но и говорить о целях и адресатах этой работы.

Чем привлекательно добровольчество? Это участие в достижении высоких целей, перспективы профессионального роста, уход от одиночества, приобретение новых знаний и навыков, возможность проявить заботу, сострадание, милосердие, быть нужным и полезным, найти друзей и др. Важно обсудить это с добровольцами. Не стоит забывать, что для поиска и привлечения добровольцев обязательно потребуются ресурсы. Возможно, придется оплатить рекламу или понадобится издать дополнительные буклеты о деятельности организации и т. д. Необходимо определить эти ресурсы и их источники [7, с. 35–39].

Привлечение молодежи к добровольческой деятельности — один из факторов успеха этой области социальной политики.

В 2015 году на базе Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы было проведено исследование с целью выявления предпочтительных направлений добровольчества. В анкетировании приняли участие активные молодые люди 14–27 лет, уже имевшие подобный опыт. На вопрос «Какая из сфер добровольческой деятельности вам наиболее близка?» большинство (33% опрошенных) ответило «спортивное волонтерство», на втором месте оказалось донорское движение (23%), на третьем — сервисное добровольчество (20% респондентов). Помощь бездомным животным (20% опрошенных), социальная работа (7% респондентов) и профессиональное добровольчество (7%) не были столь популярны в молодежной среде.

Как видно из исследования, привлечь молодежь к добровольчеству, направленному на помощь социально уязвимым группам населения, непросто. Опорой здесь могут быть подростково-молодежные клубы и социально ориентированные учебные заведения, для которых привлечение обучающихся к такой деятельности станет полноценной профессиональной социализацией студентов и послужит формированию необходимых компетенций.

Привлечение добровольцев возможно также на базе образовательных учреждений — высших или средних специальных, и в этом случае важно помнить о названных ранее принципах нефинансового мотивирования.

Любое учебное заведение заинтересовано в участии своих студентов в добровольчестве, поскольку оно заключает в себе большой воспитательный потенциал и дает возможность социализироваться. Однако заинтересованность руководящего звена не обеспечивает автоматически мотивированность обучающихся. Мотивирование по-прежнему ложится на плечи членов организации, рекрутирующей добровольцев. В задачи учебного заведения входит лишь дополнительное мотивирование своими ресурсами, а также организационное сопровождение, и это должно происходить в сотрудничестве с организацией-рекрутером. Например, учебное заведение обеспечивает организации возможность контактировать со студентами через различные встречи, может помочь с информированием, однако содержательная часть информации должна быть определена запрашивающей организацией.

Учебное заведение может взять на себя поощрительную сторону мотивирования: грамоты, оповещение сообщества о деятельности добровольцев и т.п. Но информирование, ориентирование и наделение полномочиями внутри некоммерческой организации или учреждения социального обслуживания — это уже вне компетенции учебного заведения.

Итак, отметим, что организация, планирующая набор добровольцев, должна провести большую подготовительную работу: определить источники добровольческих ресурсов, оценить привлекательность деятельности для людей, сформулировать добровольческую вакансию и уточнить способы набора добровольцев. Далее следует продумать о том, каким образом отбирать добровольцев, как информировать и ориентировать их внутри организации, каковы методы поддержки добровольцев в организации с целью удерживать их.

При рекрутировании добровольцев из числа студентов высших и средних специальных учебных заведений необходимо заручиться поддержкой их руководства, обеспечивающей доступ к большому количеству молодежи. При этом нужно помнить, что набор в данном случае осуществляется на добровольной основе (не должен носить принудительный характер), заинтересовать людей можно благодаря грамотно сформулированной добровольческой вакансии и правильному использованию нефинансовых методов мотивирования.

Еще одно перспективное направление — привлечение добровольцев на базе подростково-молодежных клубов. Сегодня все большее значение приобретает территориальный подход в организации досуга и социальной деятельности, развивается роль местного самоуправления в решении таких вопросов.

Клубы максимально приближены к месту проживания, доступны и открыты для свободного посещения, в них создается атмосфера тепла и уюта,

можно занять свой досуг, встретиться с друзьями. Часто они становятся местом пребывания, где молодые люди в процессе общих мероприятий приобретают опыт позитивного взросления и социальной ответственности.

Подростково-молодежные клубы создаются в ведении органов по делам молодежи как учреждения дополнительного образования. К задачам, определяющим содержание их деятельности, можно отнести: обеспечение условий для личностного развития, укрепление здоровья, профессиональное самоопределение, содействие адаптации к жизни в обществе, формирование общей культуры юношей и девушек, организацию содержательного досуга молодежи.

Учреждение ведет работу с подростками и молодежью в течение всего года. Это могут быть разновозрастные или разновозрастные объединения по интересам (студии, группы, секции, кружки, театры и др.). Содержание деятельности подростково-молодежного сообщества определяется педагогом, специалистом по работе с молодежью с учетом примерных учебных планов и программ, рекомендованных государственными органами управления. Деятельность подростково-молодежного клуба реализуется через учебно-познавательное, спортивно-оздоровительное, художественно-творческое, военно-патриотическое, техническое, социально-профилактическое направления [13, с. 95–100].

На сегодняшний день в каждом районе Санкт-Петербурга действуют подростково-молодежные центры, на базе которых открываются подростково-молодежные клубы, организующие самые различные направления досуговой деятельности подростков и молодежи. Действуют 325 подростково-молодежных клубов с общим количеством педагогов около 1900 человек.

В 2014 году на базе Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы было проведено эмпирическое исследование участия подростков и молодежи в добровольческой деятельности. Объектами исследования стали волонтеры одного из подростково-молодежных клубов Санкт-Петербурга, участники добровольческих программ: 32 человека в возрасте от 14 до 30 лет, 16 мужчин и 16 женщин. Ответы респондентов на вопрос «Что привлекает их в добровольчестве?» распределились следующим образом.

Большинство (35%) привлекало прежде всего общение с самыми разными людьми. Для 23% была важна возможность помочь людям, которую давало участие в добровольческой деятельности; 14% респондентов занимались волонтерством для получения определенных умений и навыков; 12% нравилось быть частью одной команды с другими волонтерами, а для 8% ценным оказалось ощущение того, что они нужны. Несколько человек отметили также, что их привлекает перспектива реализовать собственные идеи и проекты, а также добровольность участия и право в любой момент выйти из добровольческой деятельности.

Далее на вопрос «Что дало участие в добровольческих программах?» респонденты ответили так:

большинству (32%) добровольчество подарил знакомство с людьми, с которыми потом завязались дружеские отношения. Для 26% это было прекрасной возможностью пообщаться с самыми разными людьми, научиться навыкам общения; 15% респондентов говорили о возможности помочь людям. Для 12% значимым стало развитие уверенности в себе, благодаря участию в добровольческой деятельности, а также ощущение того, что в мире есть еще много добра и хороших людей. По 3% респондентов отметили важность получения каких-то материальных бонусов, профессионального опыта, дальнейших перспектив профессионального роста, самореализации, а также организации собственного досуга.

Развитие добровольчества на базе подростково-молодежных клубов входит в стратегию государственной молодежной политики. Подростково-молодежные клубы обладают необходимыми ресурсами для осуществления данного вида деятельности. По своей форме подростково-молодежные клубы привлекательны для молодого поколения. Как свидетельствуют результаты исследования, помощь людям у молодежи не на последнем месте. В связи с этим развитие добровольчества на базе подростково-молодежных клубов возможно и желательно. Следует отметить, что добровольческие программы в условиях таких клубов должны создавать площадки для свободного общения, формировать единую команду, удовлетворяющую насущную для молодежи потребность в общении. Кроме того, нужны дополнительные часы для профилактических тренингов волонтеров, развития их умений и навыков (боди-арт, твистинг, рисование, оригами) и т. д.

Среди основных технологий работы с добровольцами можно выделить управление добровольческими ресурсами. В широком смысле управление — это направленное воздействие на систему или отдельные происходящие в ней процессы с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств. Более узко — деятельность, нацеленная на координацию совместных усилий людей (подразделений) для достижения какой-то общей цели.

Эффективность управления добровольческими ресурсами зависит от того, насколько руководитель организации (координатор добровольцев) компетентен в постановке целей, планировании и обеспечении выполнения работы, мониторинге и контроле ее исполнения, а также проведении необходимых корректирующих мероприятий. Успешный специалист понимает, как устроен процесс управления, и действует в соответствии со всеми его этапами.

В качестве этапов управления добровольческими ресурсами можно назвать этап привлечения ресурсов (включая отбор, мотивацию, тестирование на психологическое соответствие предполагаемой добровольческой деятельности) и этап сопровождения (ориентирование внутри организации, наделение правами и обязанностями, поддержка и обучение, а также контроль качества и оценку эффективности).

В практической деятельности по привлечению и сопровождению добровольцев очень

важно задействовать механизмы нефинансового мотивирования.

Мотивация — это побуждение к деятельности совокупностью различных мотивов, создание конкретного состояния личности, которое определяет, насколько активно и с какой направленностью человек действует в определенной ситуации [8, с. 28].

Классификация мотивов осуществляется по видам потребностей и степени их осознанности. Выделяются системы мотивов — это интересы и неосознанные побуждения (установки, влечения). Связь между потребностями и мотивами неоднозначна. Потребность может вызвать несколько мотивов, и мотив может быть вызван несколькими потребностями. Мотивы отличны от сознательных целей. Осуществляя деятельность, побуждаемую и направляемую мотивом, человек ставит перед собой цели, достижение которых ведет к удовлетворению потребности, получившей свое предметное содержание в мотиве данной деятельности.

Мотивы можно разделить на «короткие» и «дальние» и сгруппировать в четыре группы: ситуационные (обусловленные конкретной обстановкой); связанные с той или иной деятельностью; связанные с жизнью в коллективе; связанные с обществом в целом.

На основе базовых потребностей формируются производные потребности (например, эстетическая). Потребности диктуют поведение людей. Большинство начинает испытывать заинтересованность в работе, если удовлетворена хотя бы одна или более из трех основных социальных потребностей: потребность в достижениях, потребность в принадлежности или потребность оказывать влияние.

Кроме того, необходимо выявление уже существующей мотивации добровольца. Способами выявления мотивации могут быть следующие: собеседование, тестирование, анкетирование, наведение справок, экспертиза специалистов, проба в работе, раскрытие собственных мотивов.

Часто люди не могут реализовать все свои потребности, работая только по профессии. В этом случае добровольный труд вносит разнообразие, позволяет отвлечься от каждодневной рутины. Добровольческая деятельность помогает в удовлетворении таких потребностей, как контакты с новыми людьми, самоудовлетворение, продвижение ценностей.

Для планирования добровольчества, привлечения добровольцев, учета и контроля добровольного труда среди документов, обеспечивающих закрепление прав и обязанностей организаций и добровольцев в ходе реализации добровольческой деятельности, заполняются такие формы, как анкета добровольца, учетная карточка добровольца, описание свободного места для добровольного труда (описание добровольческой вакансии) и экспертная ведомость оценки качества труда добровольца.

Если говорить о закреплении прав и обязанностей как добровольцев, так и организаций, принимающих добровольцев для реализации конкретных видов деятельности, то это достижимо путем составления договора (соглашения) между

организацией (некоммерческой или государственным учреждением) и добровольцем. В документе должны быть четко прописаны права и обязанности добровольца в ходе реализации добровольческой деятельности, а также права и обязанности принимающей добровольца организации. В договоре указываются как конкретные виды деятельности, так и ресурсы для их выполнения, кто и в каком объеме их предоставляет. Важной частью договора является определение критериев эффективности реализованной добровольческой деятельности (добровольного труда) и контроль качества предоставляемых социальных услуг [8, с. 36–39].

В заключение следует отметить, что в настоящее время государство заинтересовано в организованном развитии добровольчества. Особое значение в связи с этим имеют обучение методическим основам грамотного управления добровольческими ресурсами, расчет экономической эффективности добровольного труда.

Так, при финансовой поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации на базе СПб ОО «Благотворительное общество "Невский Ангел"» начиная с 2012 года непрерывно действует образовательная программа «Вектор добровольчества» [2].

Сейчас проходит третий этап программы, он называется «Вектор добровольчества — эффективность» и рассчитан на три года (2016–2018). Цель программы — повышение качества социальных услуг, компетентности, конкурентоспособности, социальной и экономической эффективности социально ориентированных некоммерческих организаций в 45 регионах РФ, посредством предоставления комплексной информационно-методической поддержки, а также открытия доступа к непрерывному обучению в области добровольчества, разработки и внедрения в практику системы учета и оценки добровольческой деятельности для всех регионов РФ.

Все методические и научные разработки, появившиеся в ходе программы, размещены в открытом доступе на Информационно-методическом портале «Вектор добровольчества в России», который объединил в себе новостные, методические

и коммуникационные ресурсы России по вопросам развития добровольчества.

Здесь уместно вспомнить, что в 2015–2016 годах на базе Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы было проведено четыре курса повышения квалификации по тематике добровольчества. Два из них организованы в рамках программы «Вектор добровольчества — эффективность» совместно с СПб ОО «Благотворительное общество "Невский ангел"» при финансовой поддержке Минэкономразвития. Это «Социальная работа с целевыми группами в СО НКО: дети с инвалидностью и больные тяжелыми заболеваниями, дети, оставшиеся без попечения родителей, безнадзорные и из семей социального риска — что должны знать и уметь добровольцы» и «Специализация кадрового потенциала в СО НКО — персонал и добровольцы».

Два других курса для слушателей из числа социально ориентированных некоммерческих организаций и государственных учреждений социального обслуживания финансировались Комитетом по социальной политике Правительства Санкт-Петербурга. Занятия были посвящены следующим темам: «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность по координации добровольцев и руководителей организаций различных форм деятельности» и «Деятельность СО НКО по предоставлению социальных услуг населению с привлечением добровольцев в современном организационно-правовом поле».

Из всего сказанного выше можно сделать вывод, что развитие добровольчества на современном этапе весьма актуально. Этому виду деятельности оказывается всесторонняя поддержка государства. Ведутся научные исследования по анализу эффективности добровольного труда. На государственном уровне внедряются методические разработки по организации добровольческой деятельности в учреждениях социальной сферы, апробируются организационные и мотивационные механизмы добровольчества.

1. Копейкин Г.К., Потемкин В.К. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие. СПб.: Изд. СПбГЭУ, 2014. 151 с.
2. Лукьянов В.А. Правовые, понятийные и концептуальные основы добровольческой деятельности в РФ // Добровольцы старшему поколению: сб. ст., лекций, метод. и аналит. материалов. В 3 т. Т. 1: Социальная добровольческая помощь и услуги людям старшего поколения / под общ. ред. В.А. Лукьянова, С.Р. Михайловой. СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. С. 44–52.
3. Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/PortalNews/Read/3344> (дата обращения: 31.09.2017).
4. Михайлова С.Р. Социальная работа и развитие добровольческих услуг // Добровольцы старшему поколению: сб. ст., лекций, метод. и аналит. материалов. В 3 т. Т. 1: Социальная добровольческая помощь и услуги людям старшего поколения / под общ. ред. В.А. Лукьянова, С.Р. Михайловой. СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. С. 281–295.
5. О программе «Вектор добровольчества»: Аннотация межрегиональной благотворительной программы «Вектор добровольчества — эффективность». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kdobru.ru/netcat_files/userfiles/VDE/VDE_1_ANNOTATsIYa%20PROGRAMMY.pdf (дата обращения: 14.05.2017).
6. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23 июня 2014 г. № 497 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Социальная поддержка граждан в Санкт-Петербурге» на 2015–2020 годы» (с изменениями

- и дополнениями). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gov.spb.ru/law?d&nd=822403633&prevDoc=537988863> (дата обращения: 12.05.2017).
7. Практическая библиотечка координатора добровольцев: сб. метод. и практ. рекомендаций: в 25 ч. Вып. 1 / под общ. ред. В. А. Лукьянова, С. Р. Михайловой. СПб.: СПб ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012. Ч. 3: Как привлекать добровольцев для работы в НКО. 40 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kdobru.ru/netcat_files/171/143/3.pdf (дата обращения: 10.04.2017).
 8. Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций: в 25 ч. Вып. 1 / под общ. ред. В. А. Лукьянова, С. Р. Михайловой. СПб.: СПб ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012. Ч. 7: Методические рекомендации по организации и использованию добровольного труда в государственных учреждениях социальной сферы. 32 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kdobru.ru/netcat_files/171/143/7.pdf (дата обращения: 10.04.2017).
 9. Развитие инфраструктуры добровольчества: руководство (Добровольцы ООН) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://opuo.ru/wp-content/uploads/2012/06/razvitiye_infrastruktury_dobrovolchestva1.pdf (дата обращения: 25.04.2017).
 10. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1054-р от 30. 07. 2009 г. «О концепции содействия благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/6726429> (дата обращения: 20.09.2017).
 11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134 (дата обращения: 17.09.2017).
 12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2014/12/08/molodej-site-dok.html> (дата обращения: 10.09.2017).
 13. Социальная работа с различными группами населения: учеб. пособие / под ред. Н. Ф. Басова. М.: КНОРУС, 2012. 528 с.
 14. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995 № 135-ФЗ (в ред. Федерального закона от 05.05.2014 № 103-ФЗ). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/104232/>(дата обращения: 22.09.2017).
 15. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 № 256-ФЗ). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558 (дата обращения: 30.08.2017).

References

1. Kopeykin G. K., Potemkin V. K. *Upravleniye sotsialnym razvitiyem organizatsii* [Management of the social development of organization]. St. Petersburg: St. Petersburg State University of Economics Publ., 2014. 151 p. (In Russian).
2. Lukyanov V. A. Pravovyye, ponyatiynnye i kontseptualnyye osnovy dobrovolcheskoy deyatel'nosti v RF [Legal and conceptual framework for volunteering in the Russian Federation]. In: *Sbornik statey, lektsiy, metodicheskikh i analiticheskikh materialov «Dobrovoltsy — starshemu pokoleniyu»: v 3 t. T. 1: Sotsialnaya dobrovolcheskaya pomoshch i uslugi lyudyam starshego pokoleniya* [Collection of articles, lectures, methodological and analytical materials «Volunteers to the senior generation»: in 3 vol. Vol. 1: Social volunteer assistance and services for the elderly]. Lukyanov V. A., Mikhaylova S. R. (eds.). St. Petersburg: St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design Publ., 2015, pp. 44–52 (in Russian).
3. *Metodicheskiye materialy po privlecheniyu i organizatsii dobrovol'tsev i dobrovolcheskikh organizatsiy gosudarstvennyimi i munitsipalnymi uchrezhdeniyami* [Methodological materials on attraction and organization of volunteers and voluntary organizations by state and municipal institutions] (in Russian). Available at: <http://nko.economy.gov.ru/PortalNews/Read/3344> (accessed 31.09.2017).
4. Mikhaylova S. R. Sotsialnaya rabota i razvitiye dobrovolcheskikh uslug [Social work and development of volunteer services]. In: *Sbornik statey, lektsiy, metodicheskikh i analiticheskikh materialov «Dobrovoltsy — starshemu pokoleniyu»: v 3 t. T. 1: Sotsialnaya dobrovolcheskaya pomoshch i uslugi lyudyam starshego pokoleniya* [Collection of articles, lectures, methodological and analytical materials «Volunteers to the senior generation»: in 3 vol. Vol. 1: Social volunteer assistance and services for the elderly]. Lukyanov V. A., Mikhaylova S. R. (eds.). St. Petersburg: St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design Publ., 2015, pp. 281–295 (in Russian).
5. *Annotatsiya mezhhregionalnoy blagotvoritel'noy programmy «Vektor dobrovolchestva — effektivnost»* [Annotation of the Interregional charity program «Vector of Voluntarity — Efficiency»] (in Russian). Available at: http://kdobru.ru/netcat_files/userfiles/VDE/VDE_1_ANNOTATSIYA%20PROGRAMMY.pdf (accessed 14.05.2017).
6. *Postanovleniye Pravitel'stva Sankt-Peterburga ot 23 iyunya 2014 g. № 497 «O gosudarstvennoy programme Sankt-Peterburga "Sotsialnaya podderzhka grazhdan v Sankt-Peterburge" na 2015–2020» (s izmeneniyami i dopolneniyami)* [Decree of the Government of St. Petersburg № 497 of June 23, 2014 «On the State Program of St. Petersburg "Social Support of Citizens in St. Petersburg" for 2015–2020» (with amendments and additions)] (in Russian). Available at: <https://gov.spb.ru/law?d&nd=822403633&prevDoc=537988863> (accessed 12.05.2017).
7. *Kak privlekat dobrovol'tsev dlya raboty v NKO: chast 3* [How to attract volunteers to work in NGOs: part 3]. In: *Prakticheskaya bibliotekha koordinatora dobrovol'tsev: sbornik metodicheskikh i prakticheskikh rekomendatsiy: v 25 chastyakh* [Practical library of a volunteer coordinator: a collection of methodical and practical recommendations: in 25 parts]

- in 25 parts]. Issue 1. Lukyanov V.A., Mikhaylova S.R. (eds.). St. Petersburg: MultiProjectSystemService Publ., 2012. 40 p. (In Russian). Available at: http://kdobru.ru/netcat_files/171/143/3.pdf (accessed 10.04.2017).
8. Metodicheskiye rekomendatsii po organizatsii i ispolzovaniyu dobrovolnogo truda v gosudarstvennykh uchrezhdeniyakh sotsialnoy sfery, chasti 1–2 [Methodical recommendations on the organization and use of voluntary labor in state institutions of social sphere, parts 1–2]. In: *Prakticheskaya bibliotekha koordinatora dobrovolisev: sbornik metodicheskikh i prakticheskikh rekomendatsiy: v 25 chastyakh* [Practical library of a volunteer coordinator: a collection of methodical and practical recommendations: in 25 parts]. Issue 1. Lukyanov V.A., Mikhaylova S.R. (eds.). St. Petersburg: MultiProjectSystemService Publ., 2012. 32 p. (In Russian). Available at: http://kdobru.ru/netcat_files/171/143/7.pdf (accessed 10.04.2017).
 9. *Razvitiye infrastruktury dobrovolchestva: rukovodstvo (Dobrovoltsy OON)* [Volunteerism infrastructure development: guidelines (UN Volunteers)] (in Russian). Available at: http://opuo.ru/wp-content/uploads/2012/06/razvitie_infrastruktury_dobrovolchestva1.pdf (accessed 25.04.2017).
 10. *Rasporyazheniye Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 30 iyulya 2009 goda N 1054-p «O kontseptsii sodeystviya blagotvoritelnoy deyatelnosti i dobrovolchestva v Rossiyskoy Federatsii»* [Order of the Government of the Russian Federation № 1054-p of July 30, 2009 «On the Concept of Promoting Charity and Volunteerism in the Russian Federation»] (in Russian). Available at: <http://base.garant.ru/6726429/> (accessed 20.09.2017).
 11. *Rasporyazheniye Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 17 noyabrya 2008 goda N 1662-p «O Kontseptsii dolgosrochnogo sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 goda»* [Order of the Government of the Russian Federation № 1662-p of November 17, 2008 «On the Concept of Long-Term Social and Economic Development of the Russian Federation for the Period until 2020»] (in Russian). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (accessed 17.09.2017).
 12. *Rasporyazheniye Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 29 noyabrya 2014 goda № 2403-p «Ob osnovakh gosudarstvennoy molodezhnoy politiki Rossiyskoy Federatsii na period do 2025 goda»* [Order of the Government of the Russian Federation № 2403-p of November 29, 2014 «On the Fundamentals of the State Youth Policy of the Russian Federation for the Period until 2025»] (in Russian). Available at: <https://rg.ru/2014/12/08/molodej-site-dok.html> (accessed 10.09.2017).
 13. *Sotsialnaya rabota s razlichnymi gruppami naseleniya* [Social work with various groups of population]. Basov N.F. (ed.). Moscow: Knorus Publ., 2011. 528 p. (In Russian).
 14. *The Federal Law of the Russian Federation № 135-FZ of August 11, 1995 «On Charitable Activities and Charitable Organizations»*. Available at: http://host.uniroma3.it/progetti/cedir/cedir/Lex-doc/Ru_Car-1995.pdf (accessed 22.09.2017).
 15. *The Federal Law of the Russian Federation № 442-FZ of December 28, 2013 «About Basis of Social Servicing of Citizens in the Russian Federation»*. Available at: <http://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=65963> (accessed 30.08.2017).