

Инновационный менеджмент молодежных волонтерских программ. Арсеньева Т.Н., Виноградова Н.В.

http://ms-solutions.ru/index.php?option=com_content&view=article&catid=110:2011-11-04-20-11-23&id=2656:2011-11-05-06-14-27&Itemid=206



[поделиться4](#)

[Напишите о нас в ЖЖ](#)

Количественный рост молодежных волонтерских организаций в России, проблемы совершенствования различных форм деятельности этих структур - все это новые факторы общественной жизни, которые требуют серьезного научного исследования. Именно научно-методические разработки практической направленности могут стать основой внедрения инновационных форм менеджмента добровольческой деятельности.

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации ставит в качестве основной цели государственной политики в этой сфере задачу активизации потенциала волонтерства как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационных практик социальной деятельности. Важным элементом Концепции, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации №1054р, является развитие инфраструктуры информационно-консультационной и образовательной поддержки добровольчества.

Бесспорно, «катализатором» развития волонтерства в регионах становится подготовка к проведению Олимпийских Игр в Сочи в 2014 году. Это создает уникальные возможности реализации системного подхода в добровольческих программах молодежи. Олимпийский национальный проект формирует социальный заказ массовой подготовки своеобразной элиты волонтерства, которая сможет привлечь в добровольчество креативно мыслящие слои российского общества. Новые формы культуры молодежного волонтерства как эффективной формы личностной самореализации помогают решать сложный комплекс проблем различных групп молодежи. Добровольчество в сочетании с ценностями олимпийского движения открывает принципиально новые технологии пропаганды здорового образа жизни как фундамента национальной безопасности России.

Качественно новый этап в развитии добровольчества, связанный с подготовкой к Олимпийским играм, настоятельно требует тщательного анализа накопленного опыта реализации региональных волонтерских программ.

Проведенный авторами анализ региональных волонтерских программ позволяет сделать вывод о появлении инновационных технологий в деятельности отдельных добровольческих организаций (Татарстан, Санкт-Петербург, Тверская область, Новгородская область и др.). Одним из таких новшеств является менеджмент волонтерских программ, который вносит большой вклад в развитие волонтерского движения.

Многие новые формы добровольной социальной деятельности значительно отличаются от классической модели. Новым по масштабам и качеству являются постоянные переходы от работы добровольцем к работе штатным сотрудником, от профессиональной - к любительской деятельности, от помощи другим - к самопомощи.

Новым является и уровень требований, которые добровольцы предъявляют в их социальной активности к структурам, с которыми они работают.

Все новейшие исследования «новой добровольной работы» показывают, что часто речь идет о «договорных конструкциях», связанных с определенной проблемой, целью, задачей, стабильность которых во многом зависит от эффективности и успеха при реализации стоящих в начале договора мотивов и целей. Часто инициативы терпят крах еще на подготовительном этапе, когда не удается найти вид деятельности, удовлетворяющий представлениям. Государственные и общественные организации, заинтересованные в таком сотрудничестве, часто бывают неприятно удивлены, обнаружив, что бесплатные ресурсы добровольцев имеют вполне определенную цену - это высококвалифицированная поддержка и координация работы, заключающаяся в совместном определении цели, планировании, преодолении организационных трудностей, формировании чувства успеха и общности.

Очень важно, чтобы на местах, в общественных и государственных организациях координация работы волонтеров осуществлялась координатором - специально принятым для этого штатным сотрудником.

Процесс добровольческого труда на уровне организации имеет сходство с другими видами труда в плане его организации, но имеет и существенные различия.

Во-первых, пополнение волонтерских групп или отрядов происходит чаще всего методом самоотбора - принимают всех желающих, но сама деятельность отбирает ребят: те, кому она не подходит, не нравится, уходят. В некоторых отрядах отбирают лучших, ведущих здоровый образ жизни ребят.

Во-вторых, работа носит неформальный характер (нет трудовых договоров, лишь в некоторых случаях есть соглашения или договор о добровольческой деятельности).

В-третьих, субъектом цели труда выступает, прежде всего, волонтер, однако эта цель обсуждается совместно с координатором. При этом фронт работ часто определяет координатор, который работает в тесном контакте с администрацией района, учебного учреждения.

В-четвертых, волонтерская деятельность проходит в виде акций, проектов, не носит постоянного характера, однако является достаточно напряженной. Большинство волонтеров работают не более 1-2 раз в неделю, а некоторые 1 раз в месяц. Остальные еще реже. Напряженность труда, прежде всего, зависит от профессионализма координаторов и возможностей ресурсной поддержки.

Но невозможно сделать уверенные шаги в этих направлениях работы без организации соответствующей системы подготовки и управления волонтерами.

Структурами, координирующими деятельность добровольцев, могут быть добровольческие (волонтерские) службы.

Следует подчеркнуть, что добровольчество, бескорыстное стремление многих людей сделать свою жизнь и жизнь других людей лучше и содержательнее позволит России занять достойное место среди тех стран мира, в которых оно является неотъемлемой частью жизни граждан. Поэтому представляется крайне важным всесторонне разобраться в самой сути явления добровольчества, в том, как оно наилучшим образом может влиять на развитие общества, в интересах всех его граждан.

Для большинства волонтеров, работающих в России, характерно наличие определенных мотивов участия именно в этой социально-значимой деятельности. По опыту работы волонтеров в разных организациях и регионах их можно объединить в три основные группы.

В первую группу входят добровольцы, которые тесно взаимодействуют с госструктурами: это сфера политических партий и общественно-политических движений. Главным мотивом труда добровольца в этом случае выступает желание реализовать свои способности в решении крупных социальных проблем, стать субъектом политических отношений. Доброволец ощущает себя активным субъектом исторического действия, ответственным за сообщество, занимая статус общественного, возможно в будущем политического деятеля.

Во вторую группу входят добровольцы, которые руководствуются религиозными или светскими гуманными ценностями, традициями, эмоциональными установками, групповыми нормами: помочь ближнему, сделать доброе дело, реализовать нормы референтной группы, вести привитый в семье образ жизни, осознанно реализовать социальные ценности участия, помощи другим людям, социальной ответственности.

В третьей группе представлена чаще неопытная молодежь, а также другие социальные группы, адаптирующиеся к реалиям жизни. Для них статус добровольца дает возможность получить новые связи, информацию, опыт, знания, что позволит в будущем найти работу, войти в новую социальную или профессиональную группу, сохранить или приумножить социальные связи. Статус добровольца помогает индивиду в обретении в дальнейшем профессионального статуса и может быть рассмотрен как предпрофессиональный статус.

Таким образом, менеджмент в волонтерских программах становится важнейшим элементом формирования кадровой базы добровольчества. Применение инновационных технологий менеджмента существенно повышает эффективность реализуемых добровольческих проектов.