НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПОТЕНЦИАЛ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ РОССИЯН

Краснопольская Ирина Игоревна

Основные вопросы лекции

- Характеристики практик корпоративного волонтерства в РФ
- Положительные и отрицательные следствия корпоративного волонтерства для сотрудников, компании, благополучателей
- Мотивы и барьеры участия в корпоративном волонтерстве
- Корпоративное волонтерство и его роль в социализации

Определение

Что такое «корпоративное волонтерство» - *employee volunteering, corporate volunteering, corporate volunteerism, corporate-sponsored volunteering, employee community involvement, employer-supported volunteering, staff volunteering, workplace volunteerism*?

- Отечественная практика - волонтерская деятельность сотрудников, личная помощь нуждающимся, так и опосредованное участие – сбор денежных и материальных средств.

- В зарубежной практике - любая формально организованная компанией поддержка сотрудников, тех, кто хочет добровольно тратить свое время и навыки для оказания услуг местному сообществу.

Определение

- волонтерство – это активное предоставление времени и/или знаний, навыков, а не пассивное – посредством денежных пожертвований (Wilson, 2000).

- это спланированная деятельность, а не спонтанный акт помощи (Clary & Snyder, 1999).

- волонтерство возникает в контексте волонтерской или благотворительной организации (Penner, 2002; Musick & Wilson, 2008), в случае корпоративного волонтерства – это компания-работодатель.

Определение

- хорошая практика, которой следует заниматься, это “right thing to do”, обязательная часть КСО;
- КВ понимается как HR-практика и имиджевый ход.
- недоказанные положительные эффекты КВ
- смешение понятий «волонтерство» и «благотворительность»
- выбор оплачиваемого или неоплачиваемого времени для КВ

Эффекты КВ

- знания и навыки, личностный рост, самооценку, здоровье и уровень социальной осведомленности (Primavera, 1999; Kim et al., 2010)
- командообразующие связи и лидерские навыки (Tuffrey, 1997; Lovell, 2005)
- потенциал для развития сотрудника (Geroy et al., 2000)
- позволяет совершенствовать имеющиеся навыки и развивать новые (Geroy et al., 2000; Brewis, 2004; Murray, 2005)
- декларируемое ощущение личного счастья
- социальный капитал, доверие и нормы кооперации.

Эффекты КВ

в экономической сфере — за счет повышения репутации, стоимости бренда и конкурентных преимуществ (Boccalandro, 2009; Allen et al., 2011);

на рынке труда — за счет получения дополнительных преимуществ как работодателя (de Gilder et al., 2005);

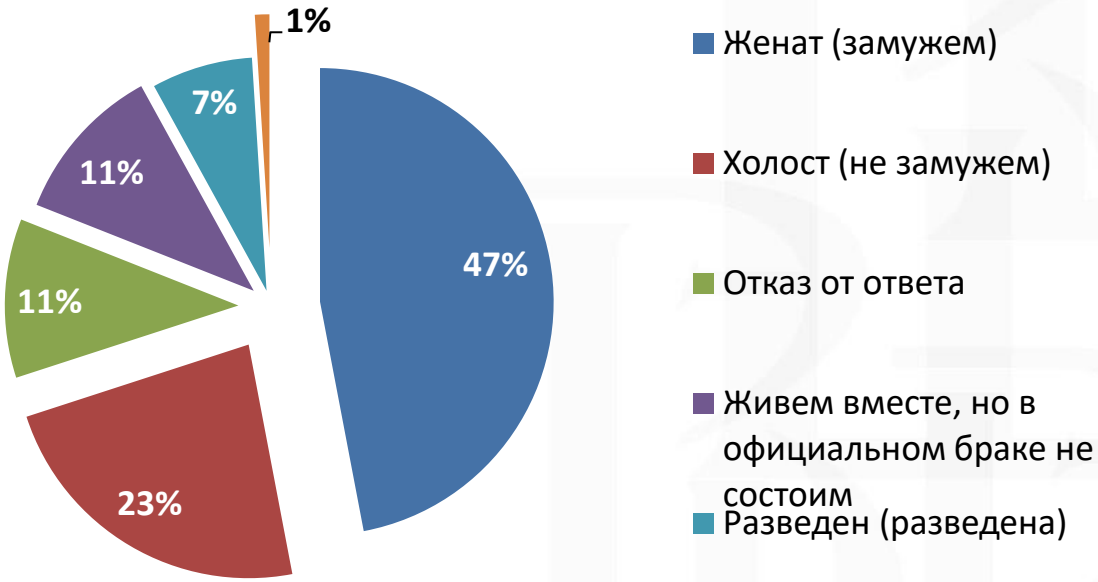
в сфере управления персоналом — за счет развития профессиональных навыков сотрудников (Lee, 2013);

в области социальной ответственности — за счет точечной помощи в решении социальных проблем и предоставления профессиональных знаний и умений сотрудников нуждающимся.

Характеристики КВ

Портрет волонтера.

Чаще занимаются КВ женщины, чем мужчины (2/3 и 1/3 соответственно); до 50 лет; те, кто имеет высшее образование; специалисты или руководители подразделений; две трети волонтеров имеют средний доход (69%).



Характеристики КВ

Портрет волонтера.

За последний год участвовало большинство опрошенных сотрудников (72%).

Треть опрошенных участвовали 1-2 раза и столько же - 3-5 раз.

Активных волонтеров, тех, кто имеет опыт участия более 6 раз, оказывается сравнительно немного – примерно 7%.

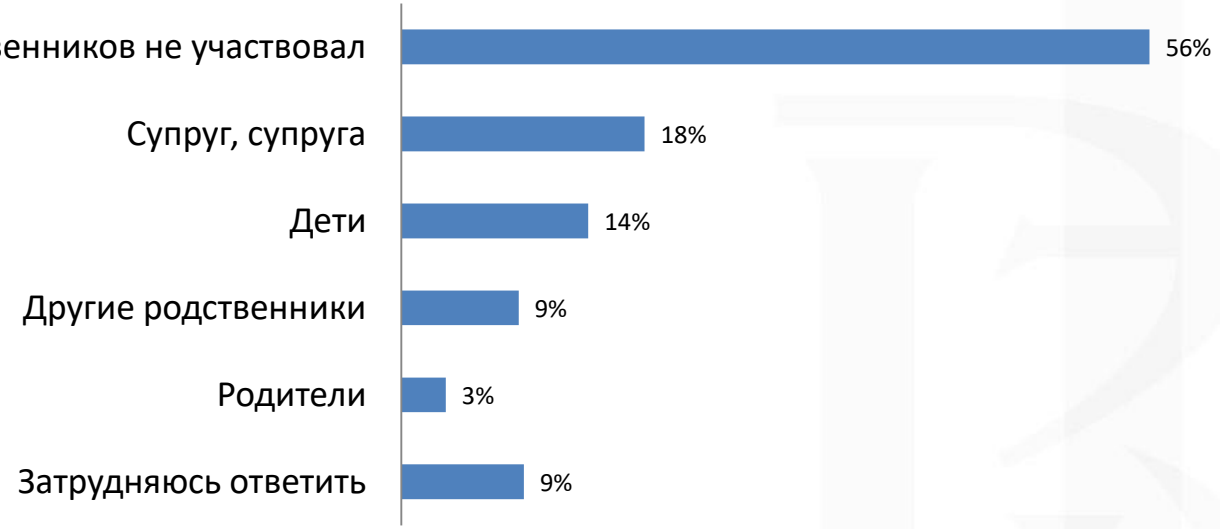
Характеристики КВ

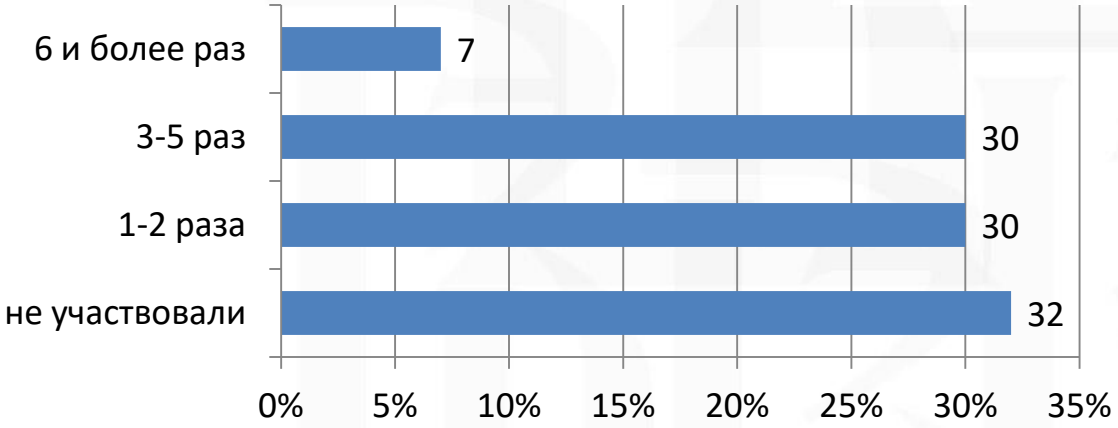
Большинство опрошенных имеет опыт «помогающего поведения».

Опрошенные сотрудники активно участвуют как в социальных мероприятиях своих компаний (71%), так и самостоятельно или с группой знакомых вне компании (по 51% соответственно). Чаще всего опрошенным приходилось помогать деньгами (75%), вещами и продуктами (60%). Довольно часто сотрудники оказывали помощь непосредственным личным участием – организовывали мероприятия (58%), присматривали за детьми, престарелыми (44%), помогали в быту (33%), занимались делами двора, дома, улицы (24%). Гражданская самоорганизация также распространена среди корпоративных волонтеров. Немного менее трети из опрошенных имели опыт публичных выступлений и агитации в пользу той или иной задачи (29%) и работали в некоммерческих организациях (14%). Эти показатели существенно превосходят общероссийский уровень.

Характеристики КВ

Характеристики КВ





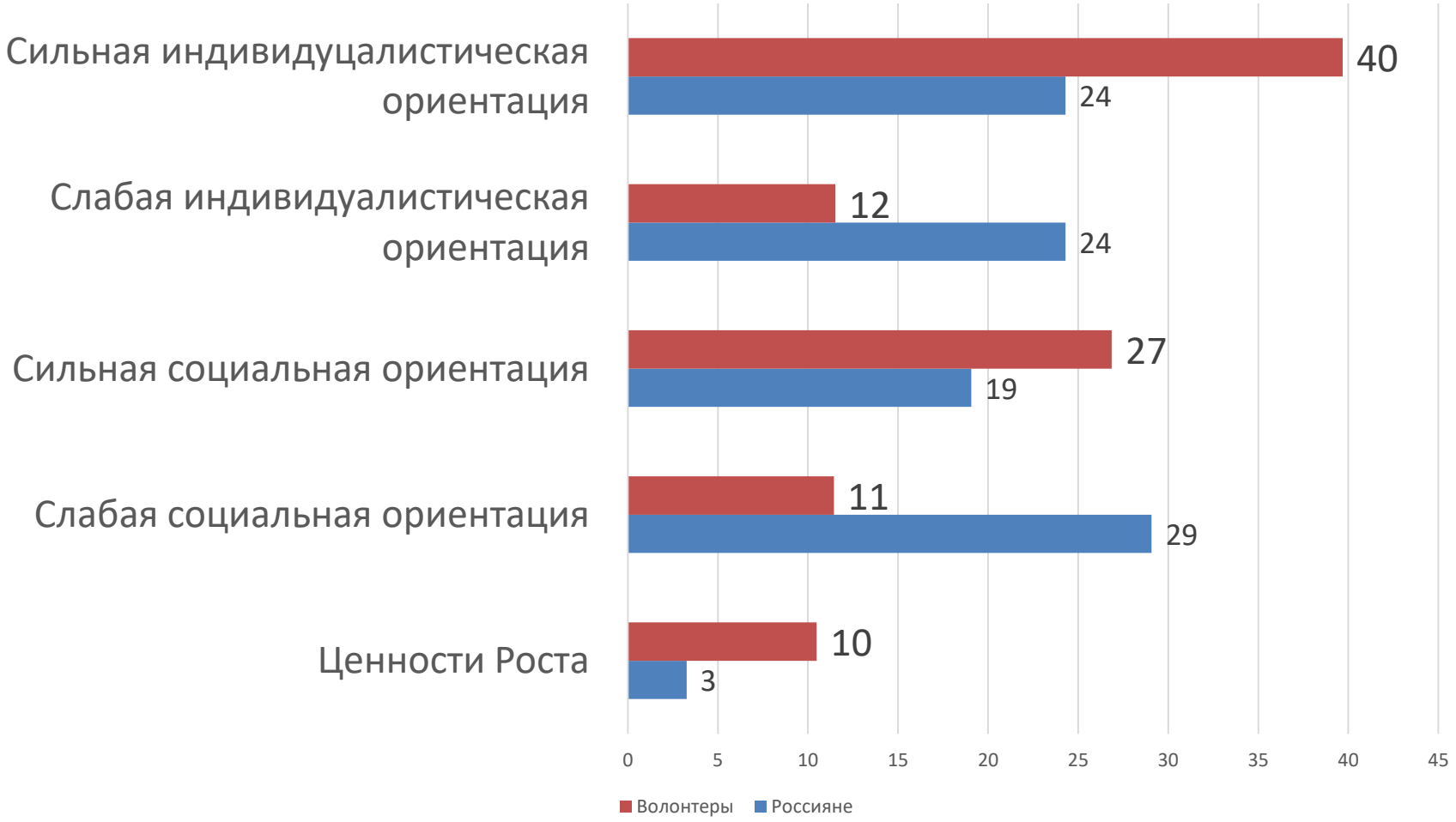
Мотивы и барьеры участия

Ценности.
Волонтеры разделяют ценности самоутверждения, им свойственна ориентация на успех, достижения и способность быть самостоятельным и независимым. Также у корпоративных волонтеров выражены ценности заботы о социальной среде, о том сообществе, в котором они живут и одновременно очень низки установки конформизма, пассивности и стремления обвинять кого-то другого – а не себя – в своих бедах и неудачах. Опрошенные сотрудники отличаются открытостью к изменению и ориентациями на саморазвитие, получение нового опыта и главное – готовность «выходить из зоны комфорта». При этом установки на конформизм и пассивность по сравнению с россиянами в целом намного меньше выражены – в сравнении с россиянами в целом.

Ценности

Благополучие семьи, детей,...
80%
Материальная обеспеченность
48%
Возможность самореализации
44%
Новые впечатления, встречи,...
32%
Спокойная, стабильная жизнь
20%
Карьера
18%
Духовное самосовершенствование
15%
Востребованная профессия,...
15%
Качественное образование
5%
Отдых, отсутствие необходимости...
2%
Другое (напишите, что именно)
1%
Ничего из перечисленного
0%

Ценности:
корп.волонтеры vs. россияне



Мотивы и барьеры участия

Установки.
Корпоративные волонтеры по сравнению с россиянами в целом, это люди, принимающие лично на себя ответственность за успехи и неудачи, полагающие, что благополучие их семей зависит от собственных усилий и готовые создавать и использовать один из наиболее сложно добываемых ресурсов – ресурс коллективного действия. По данным общероссийских исследований и опросов, такая комбинация установок встречается только у т.н. «высоко ресурсных» групп населения. Размер дохода в данном случае играет второстепенную роль; важнее обладание такими ресурсами, как образование, конкурентоспособность на рынке труда, удовлетворенность базовых жизненных потребностей.

Мотивы и барьеры участия

Основной мотивацией участия в КВ являются моральные соображения,

сильны индивидуалистические мотивы – получение положительных эмоций и личностный рост.

речь идет именно о личностном, а не карьерном росте внутри коллектива. «Внешняя» мотивация (ориентация на компанию, коллег, карьеру и т.п.) менее приоритетна для опрошенных.

Мотивы и барьеры участия

Мотивы и барьеры участия

Мотивы и барьеры участия

Поощрение.
Данные исследования свидетельствуют о необходимости поощрения волонтеров. Представления о «приемлемом» типе поощрений сильно варьируются, лишь 16% опрошенных принципиально отказываются от этого. Пять наиболее популярных позиций говорят о том, что самая лучшая форма поощрения – *создание репутации в коллективе*: информировать коллег и начальников, выдавать в торжественной обстановке грамоты и благодарности, готовить публикации в СМИ. Билеты на культурные мероприятия и участие в обучающих семинарах – это тоже формы укрепления человеческого капитала и репутации среди других сотрудников.