

Организационное развитие региональных волонтерских центров

(сравнительное исследование - кейс Екатеринбурга и Загреба)»

**Певная Мария Владимировна
Телепаева Дарья Федоровна**

Институт государственного управления и предпринимательства,
Уральский федеральный университет (г. Екатеринбург)
Исследование проведено при поддержке гранта РФФИ № 16-03-00016-ОГН.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Участие волонтеров в разных сферах жизни общества является важным фактором социального развития отдельных территорий – от повседневных практик горожан до продвижения социально значимых изменений

Международными институтами рекомендуется включение управления волонтерством в политику, законодательство и планирование разных стран

Данные центры являются типичными структурами, которые имеют свою траекторию организационного развития, формируемую за счет внутренних ресурсов управления.

Во многих странах, в том числе и в России, создается и развивается система специальных некоммерческих организаций – ресурсных центров добровольчества, где управление волонтерством осуществляется на профессиональной основе.

Международная конференция исследователей волонтерства
«Исследования волонтерства: направления, междисциплинарный контекст, формирование профессионального сообщества, перспективы международной интеграции».

НИУ ВШЭ. 29-30 мая 2018 г.

Управление добровольцами изучают на двух уровнях: институциональном и организационном [Smith, D. H., Stebbins, R. A., Grotz, J. *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2016.]

- ✓ На первом уровне объектом исследования являются изменения или проявления волонтерства в границах конкретных территорий, сфер, а также различные аспекты межсекторного взаимодействия.
- ✓ Второй уровень управления волонтерством ограничивает исследования пределами конкретных организаций.

К некоммерческим организациям применимы те же практики управления, которые разрабатываются в коммерческом секторе [Mason, D. E. *Voluntary Nonprofit Enterprise Management*. New York: Plenum Press, 1984].

Управление волонтерством можно рассматривать в контексте стратегического планирования деятельности некоммерческой организации, направленной не на количество привлечённых добровольцев, а на качество их подготовки и выполнения разных видов работ в организации в целом [Herman, R. D. *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership & Management*. San Francisco: Jossey-Bass, 2005].

Теоретическая рамка исследования

Организационное развитие – процесс направленных и позитивных структурных изменений организации. Признаком результативного организационного развития является поэтапное повышение способности организации к выживанию в динамичной внешней среде [Щербина, В. В. *Организационное развитие: популяционно-селекционная модель* (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года)].

В своем единстве управленческие практики, которые возникают в процессе организационного взаимодействия специалистов с волонтерами, и институциональные механизмы государственного регулирования волонтерства в той или иной стране, могут формировать логику развития менеджмента конкретных организаций.

Гипотеза исследования: в случае разных конфигураций управленческих отношений и складывающихся условий институциональной среды могут отличаться цели, ресурсы, степень устойчивости некоммерческих организаций и ресурсных центров, работающих с волонтерами. Кроме того, могут отличаться и векторы развития волонтерства в конкретных пространственных границах.

Международная конференция исследователей волонтерства

«Исследования волонтерства: направления, междисциплинарный контекст, формирование профессионального сообщества, перспективы международной интеграции».

НИУ ВШЭ. 29-30 мая 2018 г.

Цель исследования – сравнить функционирование волонтерских центров в России и Хорватии для определения логики их организационного развития в разных социокультурных контекстах.

- ✓ Сделан акцент на качественной стороне происходящих (или не происходящих) в ресурсных центрах изменениях.
- ✓ Дана оценка выраженным в явной или скрытой форме представлениям о позитивных результатах процесса в соответствии с изменяющимся контекстом функционирования добровольческих ресурсных центров.
- ✓ Выделены и проанализированы те изменения, которые приобрели устойчивый и воспроизводимый характер, стали элементом функционирования организаций

Кейс-стади (анализ документов, открытых информационных ресурсов, включённое наблюдение, анкетирование, интервью).

Изучены институциональные условия развития волонтерских центров, внутренняя структура управления последних, содержание деятельности центров, их структура и ресурсы, взаимодействие центров с чиновниками, с реальными и потенциальными волонтерами в рамках местных сообществ .

Екатеринбург

Загреб

Численность населения

1 455 904 человек

790 017 человек

Число официально зарегистрированных в ресурсном центре волонтеров

11 000 волонтеров

16 366 волонтеров

Ключевые события

XXVII Всемирная летняя Универсиада в Казани.
Национальная эстафета Олимпийского и Паралимпийского огня.
Олимпиада в Сочи.
Выставка «Иннопром».
Международный чемпионат по гандболу.
Мундиаль.

В 2017 году прошло 24 крупных мероприятия с участием волонтеров центра.

Хорватский проект антивоенной кампании при поддержке международной гражданской службы (SCI) с участием иностранных волонтеров.
Проект "добровольцы 2001 года" - направленный на развитие местного добровольчества.
Разработка программ развития и поддержки добровольчества на государственном уровне - статус регионального волонтерского центра
2017 год центр разработал и реализовал 135 проектов долгосрочного обмена волонтерами

Некоторые результаты

институциональные условия развития волонтерских центров и качественные изменения управления

Екатеринбург

Цели ресурсного центра практически не претерпевают изменения на протяжении всего периода его существования.

В управлении НКО не отражается расширение поля деятельности волонтерского сообщества, увеличение возможностей для партнерских отношений с государственным и коммерческим сектором.

В управлении НКО не берется в расчет усиление внимания, качество и количество мер поддержки волонтерства со стороны государства.

Загреб

Цели ресурсного центра все время расширяются

В управлении НКО не только рост числа сотрудников, реализуемых проектов, партнеров, волонтеров, но и качественные изменения в управлении организацией, связанные с постоянной коррекцией целей организации.

Расширение ареала деятельности с постоянным усложнением структуры управления НКО за счет специализации и проработки новых направлений.

Международная конференция исследователей волонтерства

«Исследования волонтерства: направления, междисциплинарный контекст, формирование профессионального сообщества, перспективы международной интеграции».

НИУ ВШЭ. 29-30 мая 2018 г.

Мероприятия, проекты и направления деятельности

Екатеринбург

Центр ориентирован на продвижение событийного волонтерства. Волонтеры организации, как правило, реализуют сервисные функции, профессионально сопровождая различные массовые мероприятия

Фиксированное поле деятельности ресурсного центра и его сотрудников опосредованно влияет на возможности появления источников для трансформации организационной структуры, а также развитие управленческих технологий.

В эндогенной среде НКО не появляются новые люди и новые управленческие решения, ограничено число проектов и подходов.

- Спортивное волонтерство
- Социальное волонтерство
- Культурно-деловое волонтерство
- Образовательное волонтерство
- Рекламное направление (промо-акции различной продукции)



Международная конференция исследователей волонтерства

«Исследования волонтерства: направления, междисциплинарный контекст, формирование профессионального сообщества, перспективы международной интеграции».

НИУ ВШЭ. 29-30 мая 2018 г.

Мероприятия, проекты и направления деятельности

Загреб

Стратегия управления НКО связана с приоритетами применения в деятельности проектного подхода, с диверсификацией источников финансирования, многоплановостью и многоуровневостью реализуемых направлений.

Четко идентифицируются структурные изменения, которые оказывают очевидное влияние на структуру управления, человеческий ресурс НКО, управленческие технологии и практические подходы.

Организационное развитие связано с формированием новых возможностей для разноплановых проектов, с созданием условий для развития человеческого капитала организации и расширения ареала ее взаимодействия с различными стейкхолдерами.

- информирование граждан и организаций о добровольчестве;
- обучение и консультирование организаторов и добровольцев;
- создание партнерских отношений с организациями гражданского общества и коммерческими предприятиями;
- проведение исследований о состоянии волонтерской деятельности в регионе;
- организация собственных, региональных и международных волонтерских мероприятий.



Некоторые результаты

Внешние взаимодействия, ресурсы и организационные изменения

Екатеринбург

Ресурсный центр не использует информационные ресурсы и потенциал социального партнерства, руководство организации не делает попыток для формирования новых связей и отношений в третьем секторе и практиках межсекторного взаимодействия.

Устойчивый характер имеют только те связи, которые центр наработал в период реализации крупных международных и всероссийских спортивных проектов.

Центр не сотрудничает с коммерческими организациями и не привлекает дополнительных партнёров для развития и поддержки совместных проектов.

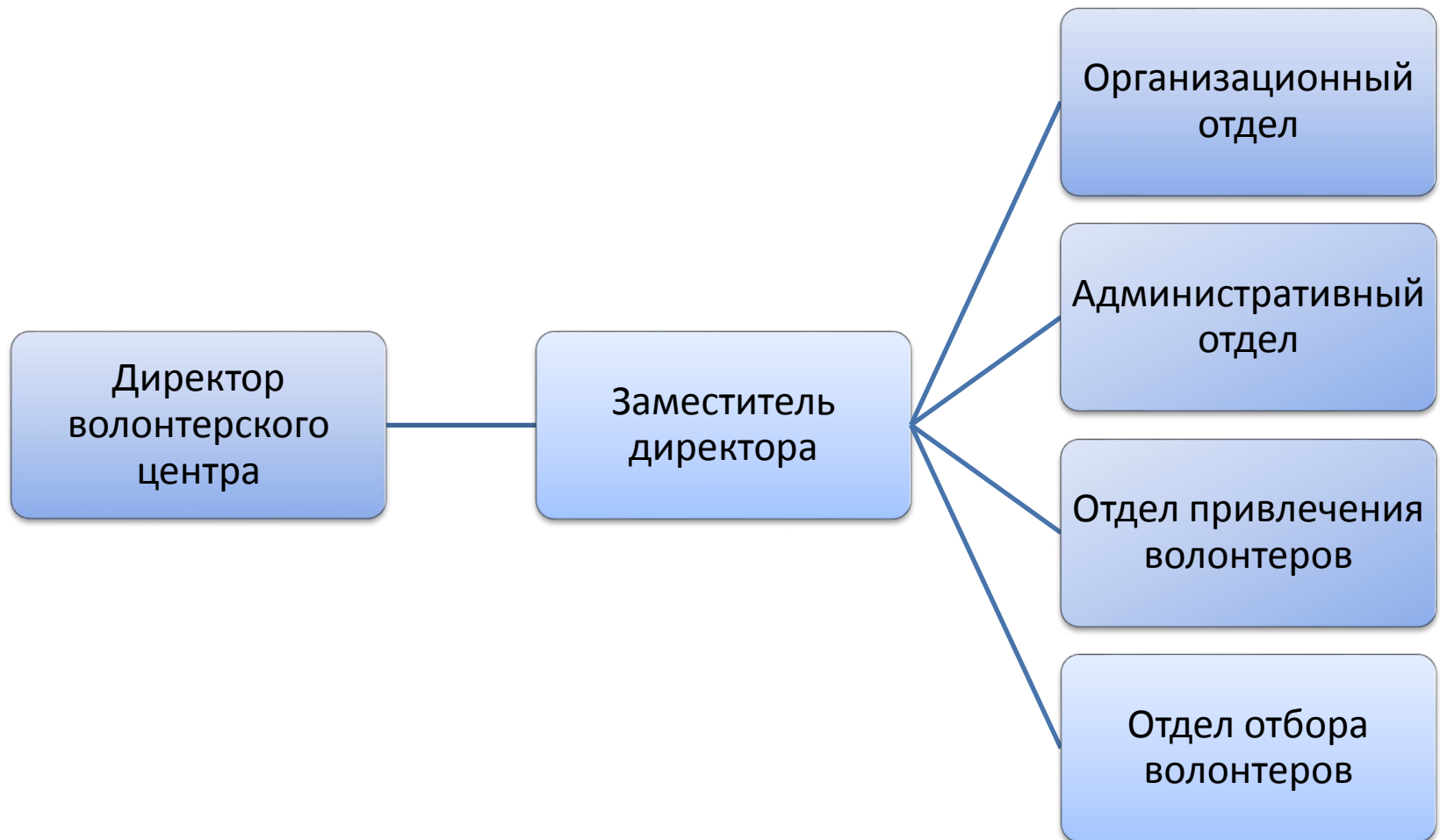
Загреб

Волонтерский центр сотрудничает с членами хорватской сети добровольческих центров в других городах страны, с ресурсными центрами других стран Евросоюза. Тесное сотрудничество ведётся с образовательными учреждениями Загреба и локальными НКО.

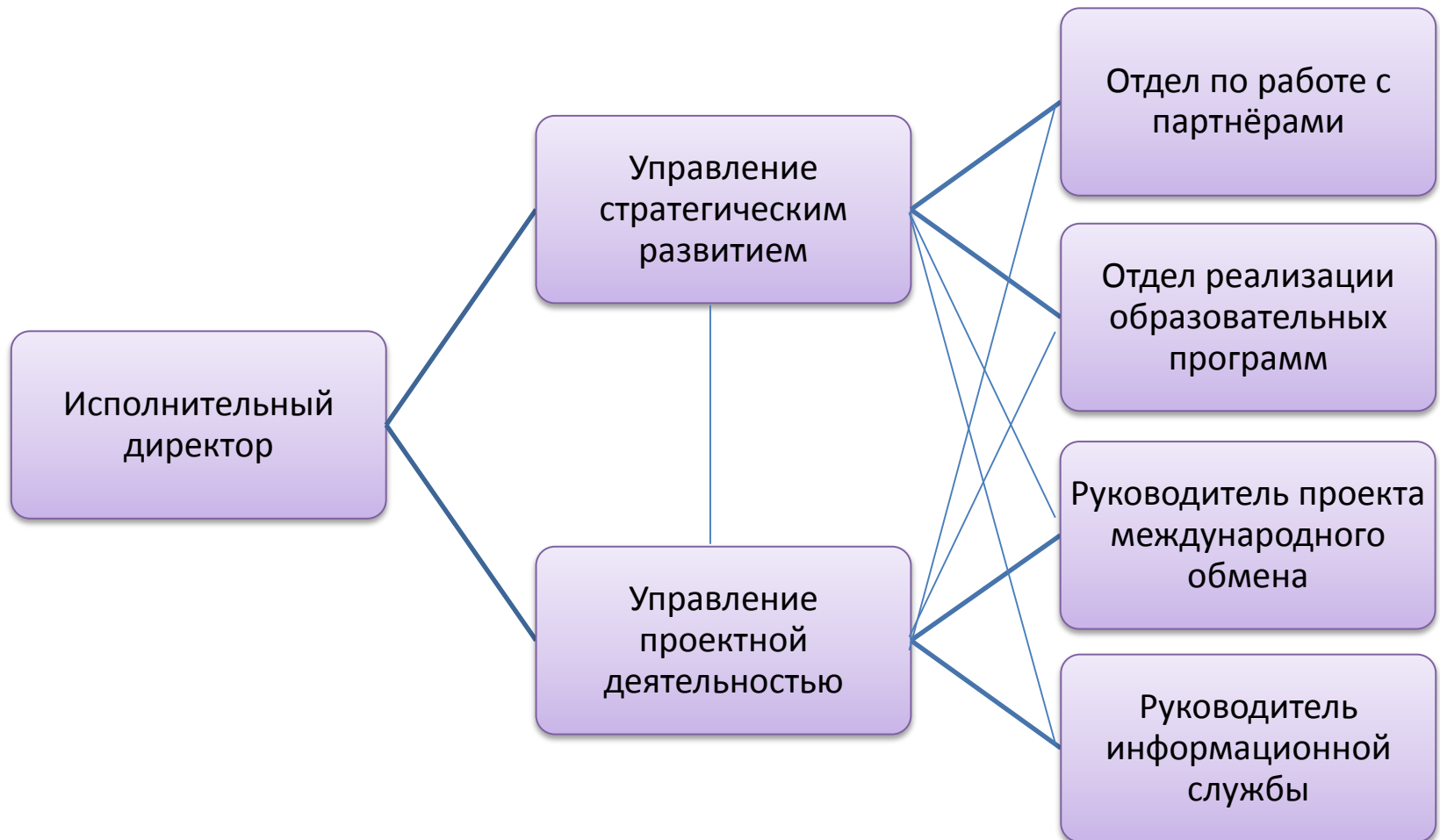
Центр взаимодействует с коммерческими предприятиями, большинство из которых оказывают, в том числе и финансовую поддержку некоторым проектам организации.

Развитие ресурсного центра демонстрирует высокий уровень институционального изоморфизма, так как изменение его организационных форм и способов деятельности изменяется в соответствии с теми стандартами, которые

Организационная структура «Волонтеры Урала»



Организационная структура волонтерского центра Загреба

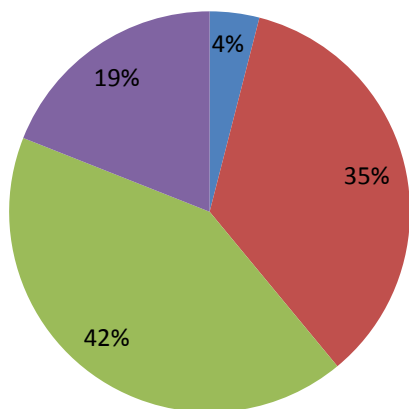


Загреб

Екатеринбург

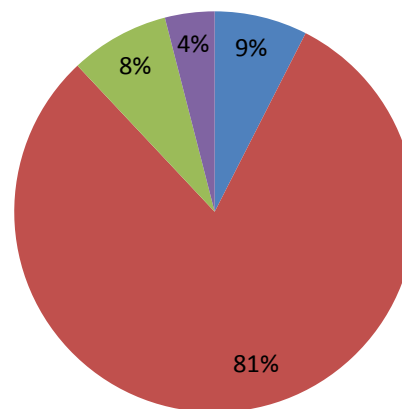
Возраст респондентов

■ 16 лет и меньше ■ 17-24 лет ■ 25-45 лет ■ 45 лет и старше



Возраст респондентов

■ 16 лет и меньше ■ 17-24 лет ■ 25-45 лет ■ 45 лет и старше



Некоторые выводы

- Исследование позволило зафиксировать определенную динамику развития одного центра и структурную инерцию другого.
- Волонтерский центр Екатеринбурга ориентирован на проведение массовых мероприятий. Структура организации, информационная политика, настроения сотрудников, ресурсное обеспечение и тактика работы с добровольцами свидетельствуют о ситуативном управлении - организация живет «одним днём» без стратегии развития. В ее функционировании отсутствуют качественные организационные изменения.
- Волонтерский центр Загреба реализует стратегию широкого партнерства, поддерживает международные связи, локальные программы, расширяет сеть сотрудничества с бизнес-организациями, учебными заведениями, научными центрами, привлекает разные ресурсы. Изменения в центре, как правило, приобретают устойчивый и воспроизводимый характер, закрепляются в управлении организацией и той деятельности, которую она проводит.

Спасибо за внимание

www.pevnaya.jimbo.com

e-mail: m.v.pevnaya@urfu.ru

конт. тел: +79827189210