

Международная конференция исследователей волонтерства

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

**Секция «Трансформация волонтерских практик»**

*Климов Иван Александрович* (НИУ «Высшая школа экономики», Институт социологии РАН),

«Наследие "советского КСО": кривое зеркало или недостающее звено для сегодняшнего развития корпоративного волонтерства?»

Основано на серии интервью с руководителями предприятий "советского времени", с бывшими профсоюзными, комсомольскими и партийными работниками, руководителями советской "социалки", с руководителями предприятий в малых городах страны.

1. Сегодня постулируется "разрыв" между сегодняшними институтами и практиками КВ, и тем, что было в советское время. Более того, советский опыт в принципе не воспринимается многими исследователями в принципе относящийся к волонтерству. Такой подход вполне обоснован, однако интервенция зарубежных моделей, подходов, языка, норм сталкивается с проблемой "культурного обоснования": не срабатывают механизмы формирования смыслов на уровне обыденных теорий (сразу стоит оговориться - так происходит не всегда и не везде). Разрыв преемственности оборачивается сложностями в распространении и развитии идей волонтерства в российских компаниях.

2. Существенно изменился институциональный каркас корпоративного волонтерства (по сравнению с советским временем). С одной стороны,

большая часть "советских" инфраструктурных элементов и институциональных решений (например, роль комсомола и партии) ушли из-за неадекватности сегодняшним экономическим, хозяйственным и политическим реалиям. С другой - сложности в развитии КВ обнаруживают а) нехватку инструментов для выстраивания "партнерств" и "социальных коалиций", для выстраивания системы мотивации сотрудников к КВ б) фундаментальные противоречия между идеологией добровольчества и базовыми принципами некоторых институтов и законодательных конструкций (например, в области трудового законодательства или разрешения трудовых конфликтов).

3. Свидетельством о существовании и о значимости культурного разрыва с практиками "советского КСО" являются а) наличие довольно большого числа "зон умолчания" в практиках современного КВ (зон умолчания - темы и сюжеты, которые предпочитают не обсуждать публично руководители программ КВ, например, рассогласование декларируемых ценностей КВ и корпоративной культуры компании); б) наличие практик помощи локальным сообществам со стороны компаний, которые не распознаются участниками в терминах КВ; в) неустойчивость практик КВ в компаниях, сложность вовлечения в них сотрудников.