

*Первова А.А.*  
*студент магистратуры, 2 курс*  
*факультет технологического менеджмента и инноваций*  
*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет*  
*информационных технологий, механики и оптики*  
*Россия, г. Санкт-Петербург*

## **НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности формирования команд по организации добровольческой деятельности в некоммерческих организациях. Дано определение добровольческой деятельности.*

***Ключевые слова:** социальные инновации, добровольческая деятельность, некоммерческие организации, гражданское общество, социальная работа.*

***Annotation:** The article discusses the features of the formation of teams on the organization of volunteering in non-profit organizations. The definition of volunteering is given.*

***Key words:** social innovations, volunteering, non-profit organizations, civil society, social work.*

В последние десятилетия в центре внимания специалистов в области менеджмента и психологии менеджмента находятся вопросы, связанные с теорией команд, практикой их создания и функционирования в организации. Возросший интерес к этой теме обусловлен повышением роли человеческого фактора, а также необходимостью формирования эффективных методов работы для решения поставленных задач.

Организация добровольческой деятельности имеет свои особенности. Перед специалистами стоят такие сложные задачи как привлечение, мотивирование добровольцев, а также последующая работа с ними. Команды по организации такой деятельности должны быть не только компетентными, но и творческими, так как работа с этой группой предполагает творческий подход.

Актуальность выбранной темы обусловлена возрастающей ролью инновационных процессов в области формирования команд по организации добровольческой деятельности. Относительно недавно, 1 мая 2018 года, вступил в силу Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)"[1], отсюда, для подавляющего большинства регионов страны интеграция добровольческих ресурсов в процесс оказания добровольческой помощи разного рода является новой областью деятельности, как для органов государственной власти и местного самоуправления, подведомственных им учреждений, так и для некоммерческих организаций. Добровольческая деятельность имеет свои особенности: деятельностная форма благотворительности; моральная и финансовая бескорыстная направленность, добровольность; в основном субъект добровольческой деятельности движим гуманистическими ценностями; объект деятельности — люди, организации, животные, которым требуется помощь. Так как труд добровольцев является неоплачиваемым, отсюда необходимость применения нематериальных подходов к мотивированию добровольцев и своя специфика в организации добровольческой деятельности. Имеющиеся кадры зачастую не обладают необходимыми знаниями и компетенциями, не обеспечены методической базой и технологиями, в т.ч., для организационного и документального сопровождения новой для них деятельности.

Отсутствие моделей и технологий, видения ситуации в целом, приводит к тому, что команды по организации добровольческой деятельности, или отдельные координаторы, зачастую организуют эту работу интуитивно и, нередко, сталкиваются с возникающими спорами и противоречиями, конфликтами как с организациями, так и с самими добровольцами. Поэтому существует необходимость в применении инновационных подходов и идей в области формирования такой команды, для того, чтобы эффективно организовывать эту деятельность.

К текущим федеральным законам, регулирующим волонтерскую деятельность и прямо влияющим на внедрение в практику дополнительных добровольческих социальных услуг, относятся непосредственно:

- Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» от 11.08.1995 года N 135-ФЗ (в редакции от 18.12.2018 года) [2];
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ (в редакции от 29.07.2018 года) [3];
- Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 N 442-ФЗ (в редакции от 07.03.2018 года) [4].

На протяжении последних 27 лет некоммерческими организациями и общественными объединениями создана прочная основа организации добровольческой деятельности. Благодаря усилиям негосударственного сектора в области развития добровольчества, государственный сектор и бизнес восприняли волонтерство как наиболее значимое социальное явление, которое может стать движущей силой в повышении качества жизни населения.

Успешная организация и координация добровольческой деятельности напрямую зависит от команды по организации такой деятельности. Так как сама добровольческая деятельность специфична (деятельностная форма благотворительности; моральная и финансовая бескорыстная направленность,

добровольность; в основном субъект добровольческой деятельности движим гуманистическими ценностями; объект деятельности — люди, организации, животные, которым требуется помощь), то и команда по организации этой деятельности имеет свои особенности и специфику.

Есть тип команд по организации работы с добровольцами, которые являются самоорганизующимися. Как правило, в таких командах есть формальный или неформальный лидер, который организует деятельность остальных членов команды. Здесь также команда ставит краткосрочные цели и решает соответствующие задачи, поэтому жизнеспособность подобных команд оценивается примерно в 3 года [5, с. 21]. Потом они вырастают либо в рабочие группы, где есть структура, постоянная команда одних людей, либо ликвидируются. Ярким примером такой команды может быть команда, которая борется или устраняет последствия стихийных бедствий. Такие команды могут собраться один раз, а может через какое-то время. Зачастую, состав постоянно меняется, однако может сохраняться лидер.

Совершенно иначе формируется команда по организации добровольческой деятельности в некоммерческих организациях. Как показывает практика, сначала формируется рабочая команда, состоящая из координатора добровольцев, ответственных лиц организации и числа постоянных добровольцев. Такие команды используют классический межличностный подход командообразования параллельно с ролевым. Для них важно создать внутри команды доверительные отношения, атмосферу дружелюбия и понимания, учитывая специфику их организационно-правовой формы. Стиль управления такой команды чаще относится к демократическому или либерально-анархическому. В первом случае, руководитель создаёт благоприятную атмосферу для сотрудников: равномерно распределяя обязанности и ответственность. Он открыт обратной связи, совместному обсуждению с подчинёнными решений и задач. Во втором- для руководителя с таким стилем управления характерно поставить задачи, распределить зоны

ответственности, определить чёткие сроки выполнения задач и после этого отойти на второй план, предоставляя свободу своим подчинённым в плане выполнения поставленных задач. При этом он предоставляет им всю необходимую информацию и выполняет роль наставника, оставляя принятие окончательного решения за собой.

Некоммерческие организации более гибкие по своей натуре и очень открыты для добровольцев, по этой причине рабочие группы формируют вокруг себя множество проектных команд, где в основном членами выступают добровольцы. В это время они находятся как бы в центре круга и контролируют всё происходящее внутри проектных команд.

Максимально подходящим типом для описания команды по организации добровольческой деятельности здесь является интактная (долговременно существующая рабочая группа), при этом вокруг основной команды существует  $n$ -количество проектных команд, ядро которых составляют добровольцы. Интактная и проектные команды формулируют свои собственные цели, которые нужны для реализации организационной миссии, а также для того, чтобы решать поставленные задачи.

Команда может быть создана для любых целей. В некоторых случаях команды имеют взаимозависимые цели: одна команда выполняет свою часть работы только после того, как другая выполнит свою часть.

Для того, чтобы определить состав интактной команды, необходимо взять за основу ролевой подход формирования команд (M. Belbin, Margerison-Mcscann, Т.Ю. Базаров). Сторонники этого подхода утверждают, что эффективность команды зависит от определения и ясности ролей. Предполагается, что каждый член команды знает свою роль и знает роль других членов и принимает их, отсюда у каждого есть понимание, что от него требуется. При распределении ролей необходимо учитывать личные качества, уровень квалификации и другие способности членов команды. Еще одним

важным аспектом является равномерное распределение ролей и их соответствие должностным функциям.

При распределении сфер ответственности внутри команды необходимо оценить потенциальные возможности людей и определить место и значение каждого члена группы в достижении общей цели, решении общей задачи. Цель группы должна стать личной целью каждого её участника.

Таким образом, в связи с активным включением добровольчества во многие сферы нашей жизни, становится актуальным формировать эффективные команды по организации добровольческой деятельности. Сегодняшние организации/учреждения только становятся на путь структурной организации добровольческой деятельности, им не хватает технологий, компетенций и соответствующего опыта.

#### **Библиографический список:**

1. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)" от 05.02.2018 N 15-ФЗ// СПС «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" (с изменениями и дополнениями) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ// СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" от 28.12.2013 N 442-ФЗ// СПС «КонсультантПлюс».
5. Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч. / под общ. ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой / Санкт-Петербург, 2012// Ч.15: Как организовать работу с добровольцами. Принципы и практика (Часть 1 «Климат или что нужно сделать, чтобы не получилось парникового эффекта»).

/Авторы Д.Ю. Латыпова, А.Г. Синеглазова, К.А. Спиридонова, Д.А. Спиридонов, А.М. Цуриков/ - 40 с.

б. Корпоративная культура и командообразование : [монография] / Е.С. Чижикова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Тюм. индустр. ун-т". - Тюмень: ТИУ, 2016. - 120 с.: ил. ; 20 .