

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВПО «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
ФАКУЛЬТЕТ «ИСТОРИЧЕСКИЙ»
КАФЕДРА «СОЦИОЛОГИЯ»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА



Рецензент: к.пед.н., доцент
ЧелябГУ Институт права, каф. теории
Истории государства и права
Т.В. Пищулина
_____ 2016 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой: к.псих.н.,
Доцент
Н.Г. Хвесьюк
_____ 2016 г.



МОТИВЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ-040100.62 2016.029.ПЗ ВКР

Руководитель работы
к.культурологии, доцент

Л.В. Русских
_____ 2016 г.

Автор работы
студент группы И-401

Е.Ю. Чебыкина
_____ 2016 г.

Нормоконтролер

Н.В. Антонова
_____ 2016 г.

Челябинск 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВПО «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ)
ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ

Направление 040100.62 – Социология

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
социологии

 Н.Г.Хвесюк

16 апреля 2016 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу студента

Чебыкиной Екатерины Юрьевны

Группа И-401

1 Тема выпускной квалификационной работы

Мотивы волонтерской деятельности молодежи

Утверждена приказом ректора ЮУрГУ от 15 апреля 2016г. № 661

2 Срок сдачи студентом законченной работы 10.06 2016 г.

3 Исходные данные к работе

*Теоретические источники по пред-
метной области, статьи студентов в волонтер-
ской деятельности, эмпирические исследо-
вания мотивов волонтерской деятельности*

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке

*Социологические подходы к анализу мотивов
деятельности, мотивации, формы типа
волонтерства, структура волонтерства,
содержание волонтерской деятельности*

5. Иллюстративный материал (плакаты, альбомы, раздаточный материал, макеты электронные носители)

Общее количество иллюстраций

Таблицы 35

6. Дата выдачи задания

16.04.2016г.

Руководитель:

к.культурологии, доцент

[Подпись]

Л.В. Русских

Задание принял к исполнению

[Подпись]

Е.Ю. Чебыкина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметки о выполнении руководителя
Теоретический	<u>16.05.2016</u>	<u>[Подпись]</u>
Исследовательский	<u>27.05.2016</u>	<u>[Подпись]</u>
Готовая работа	<u>10.06.2016</u>	<u>[Подпись]</u>

Заведующий кафедрой

[Подпись]

Н.Г. Хвезюк

Руководитель работы

[Подпись]

Л.В. Русских

Студент

[Подпись]

Е.Ю. Чебыкина

АННОТАЦИЯ

Чебыкина Е.Ю. Мотивы волонтерской деятельности молодежи. – Челябинск: ЮУрГУ, И-401, 2016. – 99 с., 35 табл., библиогр. список – 53 наим., 3 прил.

Ключевые слова: волонтерская деятельность, волонтер, молодежь, мотив, мотивация.

Объектом квалификационной работы являются студенты города Челябинска, которые являются волонтерами и которые не являются таковыми. В качестве предмета исследования выступают мотивы занятия волонтерской деятельностью

Целью данной квалификационной работы является теоретический и эмпирический анализ мотивов волонтерской деятельности молодежи.

Поставленная цель решается с помощью следующих задач:

- 1) исследовать социологические теории мотивации;
- 2) рассмотреть понятия, мотивы и виды волонтерства;
- 3) изучить структуру волонтерской деятельности молодежи;
- 4) проанализировать внутреннее содержание волонтерской деятельности молодежи.

Новизна квалификационной работы заключается в изучении структуры и содержания волонтерского труда не только со стороны волонтеров-студентов, но и со стороны студентов, не являющихся волонтерами. А также проанализирована заинтересованность волонтеров в денежных выплатах за волонтерский труд.

Работа ориентирована на решение актуальных проблем в сфере волонтерской деятельности молодежи. Кроме того, исследование может являться иллюстративным материалом, используемым в добровольческих организациях при разработке их деятельности и направленности, также данная работа может использоваться в курсе социология организаций.

Работа может представлять интерес для структур, занимающихся изучением и анализом волонтерских движений молодежи в РФ.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	12
1.1 Социологические теории мотивации	12
1.2 Волонтерство: понятие, формы, мотивы, виды	25
ГЛАВА 2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВОВ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	39
2.1 Структура волонтерской деятельности молодежи	39
2.2 Анализ внутреннего содержания волонтерской деятельности молодежи	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	69
Приложение 1. Программа социологического исследования	74
Приложение 2. Инструмент социологического исследования.....	88
Приложение 3. Результат статистической обработки данных	97

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время приобретает актуальность такое направление общественной деятельности, как волонтерство. О бескорыстной помощи и добровольчестве нам известно еще из истории развития человечества.

Развитие волонтерского движения в России имеет давнюю историю. Общественная благотворительность зародилась еще в домонгольский период, и наиболее важную роль в ее развитии сыграла церковь. В годы становления Московской Руси благотворительность не была повсеместной, а проявлялась в деятельности отдельных лиц.

На современном этапе развития российского общества происходят глобальные социальные, экономические, политические и культурные изменения. Ярко выраженной становится ориентация людей на экономические ценности. Но в то же время активно развивается и пропагандируется социокультурный феномен волонтерства, добровольческий труд, основанный на бескорыстном служении обществу, альтруистических мотивах. Россия провозгласила курс на системную модернизацию и инновационное развитие в качестве стратегической задачи на ближайшее десятилетие, так как современное инновационное и социально ориентированное государство немислимо без зрелого гражданского общества. Поэтому одним из пунктов «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» значится развитие социальных институтов и социальная политика, в том числе, «содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства)»¹.

В России, в отечественной социологии, можно говорить о

¹ Куприянова, Г.В. Волонтерское движение на Олимпийских играх [Электронный ресурс] / Г.В. Куприянова // Национальный институт «Высшая школа управления», 2008. – Режим доступа: <http://www.vshu.ru/ru/about/about/>

недостаточном уровне разработанности темы волонтерства. Несмотря на открытие и создание благотворительных фондов и организаций, волонтерство и добровольчество, как социальная проблема, не изучена с теоретической точки зрения. В основном преобладают работы, связанные с историей меценатства и благотворительности. За рубежом данная тематика разрабатывается более активно. В настоящей дипломной работе были использованы работы К. Альдерфера, Д. Аткинсона, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, которые основываются на исследовании содержательной стороны мотивации, их теории базируются на изучении потребностей человека. Здесь же использованы работы, которые основываются на изучении человеческих потребности как одного из элементов поведенческого процесса, связанного с конкретной ситуацией. Теории, которые мы рассматриваем в этом подходе, называются процессуальными теориями – теория справедливости Д. Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория постановки целей Э. Локке, теория человеческих отношений Э. Мэйо, модель Л. Портера и Э. Лоулера, теория социального обмена Д. Хоманса. Так же были рассмотрены работы отечественных социологов – А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова

Цель дипломной работы – рассмотреть мотивы участия в волонтерской деятельности.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) исследовать социологические теории мотивации;
- 2) рассмотреть понятия, мотивы и виды волонтерства;
- 3) изучить структуру волонтерской деятельности молодежи;
- 4) проанализировать внутреннее содержание волонтерской деятельности молодежи.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

1.1 Социологические теории мотивации

Существуют два основных подхода к изучению мотивации деятельности. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны мотивации. Входящие в него теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивами их проведения, а, следовательно, и их деятельности. Второй подход основывается на изучении потребности как одного из элементов поведенческого процесса, связанного с конкретной ситуацией. В этом подходе рассматриваются процессуальные теории и механизмы мотивирования.

Для рассмотрения механизмов мотивации к трудовой деятельности, важно описать основные модели содержательного и процессуального характера, для реализации которых на практике и нужны специальные механизмы. К сторонникам такого подхода можно отнести американских ученых К. Альдерфера, Д. Аткинсона, Ф. Герцберга А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, и Д. Мак-Клелланда.

Сущность иерархии потребностей, по А. Маслоу, сводится к изучению потребностей человека. Сторонники данной теории полагали, что предметом изучения и направленного управленческого воздействия является поведение, а не сознание человека. В основе же поведения лежат потребности человека. Согласно А. Маслоу, все человеческие потребности можно классифицировать по иерархическим уровням. Он выделил следующие уровни потребностей, широко известные сегодня как пирамида потребностей Маслоу: физиологические потребности, необходимые для выживания

человека: в еде, в воде, в отдыхе и т.д.; потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем; социальные потребности – необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка; потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям; потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей¹.

Первые две группы потребностей – первичные, остальные – вторичные. Согласно теории Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные².

Смысл такого иерархического построения заключается в том, что для человека приоритетны потребности более низких уровней, и это сказывается на его мотивации.

К. Альдерфер согласен с А. Маслоу, что индивидуальные потребности можно разместить в виде иерархии. Однако предлагаемая им иерархия включает только три категории потребностей и названа ERG – по начальным буквам этих категорий:

- 1) существование (existence) – потребности, удовлетворяемые такими факторами, как еда, воздух, вода, зарплата и условия работы;
- 2) родственность (relatedness) – потребности, удовлетворяемые значимыми общественными и межличностными отношениями;
- 3) рост (growth) – потребности, удовлетворяемые личным творческим или производственным вкладом индивида.

Он считал, что на актуализацию потребностей влияют индивидуальные

¹ Лоуренс, А. Психология личности. Теория и исследования / А. Лоуренс и др. – М.: 2001. – С. 607.

² Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу; перевод А.М. Татлыбаевой. – СПб.: 1999. – С. 74.

особенности человека и специфика ситуации.¹

Также К. Альдерфер считал, что в дополнение к прогрессивному процессу удовлетворения потребностей, предложенному А. Маслоу, действует также регрессивный процесс, связанный с разочарованием (неудовлетворением потребностей), и для человека важны: рост, родственность, существование.

Д. Мак-Грегор разработал теорию X и Y, проанализировав то, как различные менеджеры управляют своими подчиненными, Д. Мак-Грегор пришел к выводу, что точка зрения менеджера на природу человека заключается в определенной совокупности предположений, на основе которых он и моделирует свое поведение во взаимоотношениях с персоналом. На основе этого вывода он сформулировал основные подходы к пониманию природы человека.

Теория X предполагает, что человек в труде изначально ленив и пассивен, старается увильнуть от работы и избежать ответственности, не проявляет какой бы то ни было инициативы. Без регламентированной и иерархической системы принуждения такого работника в менеджменте не обойтись, т.е. он нуждается в постоянном контроле, наказании за промахи и поощрении за успехи, в повседневной опеке со стороны руководителя.

Теория Y считает, что человек изначально талантлив и стремится реализовать свои способности и возможности, готов брать на себя персональную ответственность, считая вопрос материального вознаграждения подчас вторичным. Вместе с тем такой человек жаждет признания, понимания и моральной поддержки. У него сильно развита потребность в обучении и развитии, проявляется склонность к участию в принятии управленческих решений².

Таким образом, теория X воплощает чисто механистический подход к

¹ Трапицын, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации / С.Ю. Трапицын. – М.: ООО «Книжный Дом», 2007. – С. 240.

² Кушнир, И.В. Теория организации / И.В. Кушнир. – М.: 2005. – С. 182.

рассмотрению личности, предполагая, что основой ее развития является многократное повторение действия, приводящего к его автоматизации (рефлексу). Теория Y соответствует гуманистическому подходу и предполагает признание уникальности и неповторимости каждой личности улучшение взаимоотношений в коллективе, учета мотивации людей и их психологических потребностей.

В связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека появилась теория мотивации Ф. Герцберга.

Им была предложена концепция по стимулированию работников. Ф. Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой. Он классифицировал побуждения к труду по характеру их действия, разбив все побуждения на две группы, которые основываются на потребностях: поддерживающие (или гигиенические) и мотивационные (мотиваторы). Гигиеническая составляющая включает первые три этажа потребностей А. Маслоу: потребности в безопасности, в хорошей заработной плате и надбавках, в хорошем начальнике и благоприятном климате, в хороших условиях труда, в хороших человеческих отношениях.

Согласно Ф. Герцбергу, факторы, приносящие удовлетворенность работой, значительно отличаются от факторов, приносящих неудовлетворенность работой. Следовательно, менеджеры, которые стремятся устранить факторы, порождающие неудовлетворенность работой, могут принести мир, но мотивацию, как правило, не всегда. Они будут умиротворять и успокаивать своих подчиненных, а не мотивировать их. Чтобы мотивировать служащих, по мнению Ф. Герцберга, акцент нужно сделать на факторах, ассоциирующихся с самой работой или с ее непосредственными результатами, такими как продвижение по службе, личный рост, признание со стороны коллег и руководителей, ответственность

и успех¹.

Психолог Д. Мак-Клелланд и Д. Аткинсон разработали процедуру измерения и определения мотивов. Они считали, что стимулы приобретаются из окружающей индивида культуры, и предложили принимать во внимание не то, как человек действует, а то, как он думает и чувствует. Согласно утверждению Д. Мак-Клелланда, структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, стремлению к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность.

С целью проверки своей теории ученые использовали тематический апперцептивный тест, в котором ответы группировались по трем основным категориям и за каждой из них стоял один из человеческих мотивов: потребность в причастности, аффилиации, потребность во власти и потребность в достижении, в успехе.

Потребность в причастности, в аффилиации (соединение, связь) проявляется в стремлении быть членом группы, участвовать в совместных действиях, целью которых является само общение.

Потребность во власти – это потребность в достижении, прежде всего, личных целей (деньги, приоритеты, возможности и пр.), наличие авторитарных ценностей, стремление все решения принимать лично, не оставляя возможности другим проявить самостоятельность, инициативу и ответственность.

Потребность в достижении, в успехе – заставляет человека нести ответственность за свои удачи и поражения. Такие люди любят рассчитанный, умеренный риск, ситуации, в которых немедленно получают обратную связь о том, правильно ли они действуют, при этом хотят получить

¹ Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг и др.; пер. Д. Куликов. – М.: 2007. – С. 94.

позитивные отзывы о своей деятельности¹.

В отличие от содержательных теорий мотивации, которые рассматривают содержание человеческих потребностей и их влияние на поведение, процессуальные теории рассматривают потребности как один из элементов поведенческого процесса, связанного с конкретной ситуацией. Самые известные процессуальные теории: теория постановки целей Э. Локке; теория справедливости (равенства) С. Адамса; теория ожиданий В. Врума, теория социального обмена Д. Хоманса, теория человеческих отношений Э. Мэйо.

Согласно теории постановки целей Е. Локке, мотивация человека определяется его целями и удовлетворенностью результатами труда по их достижении. Его точка зрения состоит в том, что индивидуальные сознательные цели и намерения – первые детерминанты поведения.

Сознательные цели – это основные цели, ради которых человек прилагает усилия и в которых отдает себе отчет, когда определяет поведение. Модель, описывающая процесс постановки целей, выглядит следующим образом. Работник определяет личные цели, задающие интенсивность и направленность его действий. При достижении планируемых результатов он получает удовлетворение.

Удовлетворенность или неудовлетворенность работника результатами труда определяют два рода процессов: внутренние – оценка работником результатов труда с точки зрения соотношения их с поставленными целями; внешние – оценка результатов труда работника окружающими².

Д. Адамс рассматривает мотивацию не с точки зрения индивидуальных потребностей человека, а на основании процессов сравнения себя с другими. Работники пытаются установить справедливые отношения на основании сравнения себя с другими и стараются изменять несправедливые

¹ Мак-Клелланд, Д. Мотивация человека / Д. Мак-Клелланд. – СПб.: Питер, 2007. – С. 44.

² Locke, E.A., Latham, G.P. Goal setting: a motivational technique that works! / E.A. Locke, G.P. Latha. – Prentice-Hall.: 1984. – P.93.

отношения: а) по вкладу (время, рабочие усилия, количество сделанного); б) по результату (оплата, льготы, престиж)¹.

Здесь речь идет о субъективных оценках. Согласно теории справедливости, люди сравнивают отношение полученного результата к своему вкладу с отношением и результат – вклад и других людей.

«Эталон», с которым работник сравнивает себя, представляет собой важную переменную в теории равенства. Выбор «эталонов» осуществляется работником на основе информации о них, а также уместности и целесообразности их использования.

По В. Вруму наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек, совершая поступки, ожидает, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого. Его теория ожиданий это объясняет. Ожидание – оценка личностью вероятности определенного события.

Для анализа этой модели мотивации важны следующие термины: ожидания того, что усилия работника приведут к поставленной цели или желаемому результату (соотношение затраченных результатов и полученных результатов); инструментальность – понимание того, что выполнение работы и достижение требуемого результата являются основным условием (инструментом) получения вознаграждения (соотношения полученного результата и вознаграждения за этот результат); валентность – значимость награды для работника (удовлетворение или неудовлетворение от вознаграждения).

Формула мотивации в теории ожиданий выглядит следующим образом: мотивация = затраты - результат × результат - вознаграждение × валентность.

Наиболее сильная мотивация достигается при высоких ожиданиях работника, отличных результатах его работы и большой степени

¹ Цыренова, А.А. Менеджмент / А.А Цыренова. – М.: 2006. – С. 86.

удовлетворения полученным вознаграждением (валентность)¹.

Д. Хоманс признает значимость психологических мотивов в межличностных отношениях, также он считал, что личные интересы являются универсальным стимулом, который двигает миром. Он выделял пять взаимосвязанных постулатов, которые объясняют поведение человека. Первый – постулат успеха – состоит в том, чем чаще действия человека одобряются, тем вероятнее их воспроизведение. Второй постулат – постулат стимула – состоит в утверждении, что если стимул привёл к действию, которое оказалось успешным, то в случае повторения стимула человек будет стремиться воспроизвести действие. Третий постулат – постулат ценности – чем более ценным представляется человеку результат его действия, тем с большей вероятностью он должен его воспроизвести. Четвёртый постулат – постулат насыщения – голодания: чем регулярнее вознаграждается поступок, тем менее он начинает ценить каждое последующее вознаграждение. Пятый постулат – агрессии – одобрения. Если действие не вызывает ожидаемого вознаграждения, то действующий субъект будет демонстрировать агрессивное поведение и наоборот. Эти пять положений Д. Хоманс переносит на объяснение всех социальных процессов в том числе и процессов, связанных с мотивацией.²

После проведения Хоторнского эксперимента Э. Мэйо установил, что деньги не являются единственным мотиватором рабочего поведения, а психологический климат во взаимодействующей среде гораздо сильнее влияет на мотивацию человека. Готовность трудиться зависит от широкого круга социальных факторов: от дружеских связей, неформального общения во время труда, от чуткого внимания руководителей к подчиненным, от удовлетворенности трудом. Также по мнению Э. Мэйо большое значение для мотивации производительного труда имеют социальное обеспечение и забота

¹ Vroom, V.H. Work and motivation / V.H. Vroom. – Jossey-bass.: 2011. – P. 121.

² Осипов, Г.В. История социологии в Западной Европе и США / Г.В. Осипов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА-М), 2001. – С. 320.

о каждом человеке, информирование работников о жизни организации, установление коммуникаций между руководителями всех уровней и подчиненными.¹

Модель Л. Портера и Э. Лоулера является комплексной процессуальной теорией мотивации, включающей элементы теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер исследовали, от чего зависит достигнутый сотрудниками результат. В их модели фигурируют следующие переменные, между которыми отслеживается взаимосвязь: затраченные работником усилия; ценность вознаграждения; оценка вероятности связи «усилия – вознаграждения»; способности и характер работника; полученные результаты работы; вознаграждение, воспринимаемое как справедливость; степень удовлетворения².

Л. Портер и Э. Лоулер утверждают, что чувство выполненной работы (результат) ведет к удовлетворению. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что человек оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно им. Элементы теории справедливости проявляются в том, что человек имеет собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими людьми и соответственно степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения человека, а не наоборот.

В. Скиннер в теории постановки целей основывается на когнитивном подходе, предполагающем, что поведением человека движут его цели. С другой стороны, в теории закрепления мы наблюдаем бихевиористский

¹ Бурганова, Л.А. Элтон Мэйо. Теоретик и практик управления / Л.А. Бурганова и др. – М.: Инфра-М, 2013. – С. 58.

² Лоулер, Э. Антология организационной психологии / Э. Лоулер и др. – М.: Издательство «Вершина», 2005. – С. 520.

подход, который утверждает, что поведение человека обусловлено наличием положительного или отрицательного подкрепления. Эти две теории являются антиподами.

Поведение подчиненных в конкретной ситуации или в ответ на конкретные действия или события приводят к определенному результату (последствиям). Если результат положительный, то подчиненный имеет тенденцию к повторению своего поведения в подобной ситуации в будущем. Если результат отрицательный, подчиненный будет избегать подобных стимулов или вести себя в будущем по-другому¹.

Если рассматривать отечественных социологов, то можно выделить теории В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова.

Одним из важных достижений В.А. Ядова является разработанная им теория диспозиций. Под диспозицией понимается предрасположенность человека к восприятию социальной ситуации и условий деятельности, а также к определенному поведению в этих условиях².

По словам В.А. Ядова, решающим шагом в разработке диспозиционной концепции, является выделение иерархических структур потребностей, условий деятельности и собственно диспозиционных образований, формирующихся на стыке между потребностью и условиями ее реализации.

Иерархия потребностей по В.А. Ядову построена по принципу разделения их по направленности Г.Г. Дилигенского – потребности физического и социального существования людей. В основе данной классификации лежит последовательное расширение границ активности личности, а его источником является потребность человека в двух противоположных друг другу целях: с одной стороны – это слияние с

¹ Бавина, П.А. Мотивация персонала в современной организации / П.А. Бавина и др. – М.: 2007. – С. 365.

² Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – М.: ЦСПИМ, 2013. – С. 48.

социумом, а с другой – это выделение собственного «Я», обособленного от всего.

Теперь рассмотрим диспозиции личности, которые представлены как столкновение потребностей и условий удовлетворения их. В результате повторения и прошлого опыта, они закрепляются, поэтому и сами диспозиции образуют определённую иерархию:

По В.А. Ядову, всю деятельность можно структурировать в отношении ближайших и более отдалённых целей и выделить несколько уровней поведения.

1. Реакция субъекта на актуальную предметную ситуацию, на специфические и быстро сменяющиеся друг друга воздействия внешней Среды. Это поведенческие акты; их целесообразность определяется стремлением субъекта установить адекватное соответствие между актуальной психофизиологической потребностью и предметной ситуацией в данный момент.

2. Поступок, привычное действие; формирование происходит из целого ряда поведенческих актов; целесообразность зависит от более сложных обстоятельств деятельности; поступок есть элементарная, социально значимая “единица” поведения, и его цель – установление соответствия между социальной ситуацией и социальной потребностью.

3. Целенаправленная последовательность поступков образует поведение в какой-либо сфере деятельности, где человек преследует более отдалённые цели.

4. Целостность поведения в различных сферах – собственно проявление деятельности во всем ее объеме; целеполагание на этом высшем уровне представляет некий жизненный план, важнейшим элементом которого выступают отдельные жизненные цели¹.

¹ Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – М.: ЦСПиМ, 2013. – С. 54.

Таким образом, на всех уровнях поведение личности регулируется ее диспозиционной системой, но в каждой конкретной ситуации, в зависимости от цели, ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций.

Анализируя теорию диспозиции, можно отметить, что все элементы и уровни диспозиционной системы тесно связаны и взаимодействуют между собой, а сам механизм взаимосвязи необходимо рассматривать как «механизм мотивации, обеспечивающий целесообразное управление поведением личности». На принятие человеком решения оказывают влияние множество факторов, которые составляют особую иерархическую систему, на которую в свою очередь, воздействуют множество детерминант, меняющие свою значимость в зависимости от ситуации и времени.

В.А. Ядов, как и американский психолог А. Маслоу, смог разработать иерархическую систему, с помощью которой и объяснил влияние данной диспозиционной системы (мотивов) на поведение человека.

Следующий отечественный социолог тоже посчитал важным разбить все множество мотивов на определенные группы. Рассмотрим ещё одного отечественного ученого – А.Г. Здравомыслова, а также изучим его теорию мотивации.

А.Г. Здравомыслов в своей знаменитой работе «Потребности. Интересы. Ценности» описывает, что все многообразие мотивов трудовой деятельности можно свести к четырем группам:

1. Материальная заинтересованность – работа ради приобретения определенных жизненных благ, необходимых сотруднику и его семье. Чтобы мотив материальной заинтересованности действовал в полную силу, необходимо постоянно уделять внимание способам оценки трудового вклада работников – заработок должен быть пропорционален трудовому вкладу. В противном случае возникает противоречие между материальными интересами разных групп.

2. Интерес к содержанию и результатам выполняемой работы – потребность максимально проявить свои способности в процессе труда, что

означает появление мотивов инициативного и творческого отношения к профессиональной деятельности.

3. Коллективистские установки человека, связанные с естественным желанием каждого быть среди людей, активно участвовать в жизни трудового коллектива.

4. Осознание смысла работы, её общественной значимости¹.

Термин «мотивация» определяется теоретиками и специалистами как процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей. Это стимулирование необходимо для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ. Мотивация человека – это циклический процесс непрерывного взаимного воздействия и преобразования, в котором субъект действия и ситуация взаимно влияют друг на друга и результатом которого является наблюдаемое поведение, т.е. мотивация представляет собой процесс непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив. Мотив, в отличие от мотивации – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий. Сами мотивы формируются из потребностей человека. Потребность – состояние нужды человека в определенных условиях жизни и деятельности или объектах. В свою очередь мотивация тесно связана с потребностями человека. Потребности образуют иерархию, которая определяет поведение человека. Потребности высших уровней не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично, потребности нижнего уровня. На актуализацию потребностей влияют индивидуальные особенности человека и специфика ситуации, и чтобы мотивировать человека, нужно сделать акцент на факторах, ассоциирующихся с самой работой или с ее результатами (продвижение по

¹ Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г.Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – С. 89.

службе, личный рост). Также существуют индивидуальные сознательные цели и намерения, которые конструируют поведение человека. То есть поведение человека обусловлено наличием положительного или отрицательного подкрепления – если результат положительный, то подчиненный имеет тенденцию к повторению своего поведения в подобной ситуации в будущем.

Поэтому, для анализа мотивов волонтерской деятельности молодежи необходимо четко понимать сущность и специфику добровольческой деятельности, определить содержание понятия «молодежь» и обозначить виды волонтерской деятельности.

1.2 Волонтерство: понятие, формы, мотивы, виды

В последнее время приобретает актуальность такое направление общественной деятельности, как волонтерство. О бескорыстной помощи и добровольчестве нам известно еще из истории развития человечества.

Слово «волонтер», синоним русского слова «доброволец», произошло от французского «volontaire», что в общем-то и означает доброволец, желающий бескорыстно помогать.

В словаре С.И. Ожегова волонтерство означает добровольное выполнение обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, добровольный патронаж над инвалидами, больными и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях¹.

Как пишет в одной из своих работ отечественный психолог Г. Бодренкова: «Волонтер» – первоначально в русском языке означал «добровольно поступающий на военную службу охотник или

¹ Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: 2003. – С. 588.

вольноопределяющийся. Чтобы привлечь в армию по возможности все образованные элементы населения, им была предоставлена льгота – срок воинской повинности с трех лет сокращался до одного года, но только тем, кто сам изъявит желание служить, не подвергаясь жребию. Вольноопределяющиеся содержали себя сами, жили на квартирах, а не в казармах и проходили обучение в особых командах».¹

Добровольчество – это способ выстраивать социальные отношения, развивать и находить применение своим моральным, духовным качествам, получать новые навыки, а также оказывать другим и находить самим себе поддержку, друзей, чувствовать свою необходимость и пользу.

Российский психолог Н.А. Потапова в своей работе, посвященной волонтерству пишет: «Волонтеры это люди, привлекаемые к общественно полезным мероприятиям государственными структурами, специалистами или церковью, занятые добровольным и безвозмездным трудом, в свободное от основной деятельности время, направленным на пользу другим людям, организациям и обществу в целом».²

Понятие «волонтер» концептуально раскрыто в Федеральном законе от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Согласно этому документу волонтеры – это граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя³. Благополучатели – граждане и юридические лица, получающие благотворительную помощь филантропов, меценатов и добровольцев.

Волонтерство можно отнести к одному из проявлений молодежной

¹ Бодренкова, Г. Добровольчество / Г. Бодренкова // Социальная работа. – 2006. – №1. – С. 52-57.

² Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях. Интегративный подход в психологии: Сб. науч. Трудов / Н.А. Потапова. – СПб.: Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. – С. 49.

³ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135 – ФЗ // Сборник нормативных правовых актов РФ. – М.:2010. – С. 17.

субкультуры. Данное социальное явление предполагает и самовыражение, и выработку гражданской позиции молодого человека. Необходимо дать определение понятия «субкультура». Данный термин рассматривался специалистами в области социологии и психологии. Российские социологи Ю.Н. Давыдов и И.Б. Роднянская дают определение данному термину: «В социологии под субкультурой принято понимать систему ценностей и норм, установок, способов поведения, стилей определенной социальной группы, отличающихся от господствующей в обществе культуры, хотя и связанных с ней».¹ Не лишним также будет отметить определение субкультуры американским психологом М. Кордуэллом. В своем словаре по психологии М. Кордуэлл дает определение данному термину: «Субкультура – культура четко определенной части внутри большого общества. Считается, что она отражает доминирующие культурные модели большого общества, но имеет, кроме того, специальные, отличные от общей культуры ценности, нормы и обычаи».² В данном параграфе будет рассмотрена та часть субкультуры волонтеров, которая касается стимулов, мотивов волонтеров к работе на добровольческой основе, а также ценностных установок, отличий волонтеров от работников, которые вовлечены в иные формы оказания социальной помощи.

«Молодежь – традиционно наиболее социально активная демографическая группа, которая может стать (и в частных случаях является сейчас) основой крупномасштабного волонтерского движения»³.

Тот факт, что у молодежи еще нет, как у большинства взрослых людей, устоявшихся интересов, объясняет, в определенной степени, характер потенциала и социальных возможностей молодого поколения.

И потому, молодежь как определенная общность обладает

¹ Давыдов, Ю.Н. Социология контркультуры: Критический анализ / Ю.Н. Давыдов и др. – М.: 2000. – С. 243.

² Кордуэлл, М. Психология. А-Я: Словарь – справочник / М. Кордуэлл; пер. с англ. К.С. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – С. 448.

³ Басов, Н.Ф. Социальная работа с молодежью / Н.Ф. Басов. – М.: 2007. – С. 235.

определенной специфической культурой – субкультурой, которая является структурным компонентом фундаментальной культуры. Видимо, именно этот феномен культуры может быть понят как молодежная культура¹. Она обладает собственным менталитетом, направленностью на адаптацию молодого поколения в обществе и определяет характер поведения и уклад жизни ее представителей.

Таким образом, волонтеры – это люди, осуществляющие свою деятельность неформально, которые работают на общественных началах как в государственных, так и в коммерческих организациях социальной сферы. Неформальный характер добровольческой деятельности не говорит о том, что волонтеры не могут быть формально объединены, или не могут являться членами каких-либо добровольческих организаций. На практике дело обстоит таким образом, что некоторые волонтеры объединены в организации и движения.

Волонтеры – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Они могут действовать либо неформально, работать бесплатно как в государственных, так и частных организациях медицинской, образовательной сферы, либо социального обеспечения, или являться членами добровольческих организаций. Волонтеры в современном значении этого слова – это члены общественного объединения социальной направленности.

Волонтерство может быть организованным и неорганизованным, осуществляться в общественных и частных организациях, в группе и индивидуально. Группы добровольцев по аналогии с другими социальными группами делят на малые и большие, официальные и не официальные, устойчивые и ситуативные, организованные и стихийные, контактные и неконтактные.

Неорганизованное волонтерство – это спонтанная и эпизодическая

¹ Левдер, И. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / И. Левдер // Социальная работа. – 2006. – №2. – С. 35–38.

помощь друзьям или соседям: например, уход за ребенком, оказание помощи в ремонте или стройке, выполнение мелких поручений или отклик на стихийное или созданное людьми бедствие. Это преобладающая форма волонтерства во многих странах.

Организованное волонтерство, как правило, осуществляется в некоммерческом, государственном и частном секторе и более систематично и регулярно. Это область деятельности гражданского общества.

Психолог Н.А. Потапова обращает внимание на то, что «такие понятия как волонтерская, добровольческая, благотворительная, некоммерческая (НКО), неправительственная (НПО), негосударственная (НГО), общественная организация (фонд, движение, ассоциация, союз), определяют различные формы общественных объединений – от неформальных групп самопомощи до больших формальных организаций. Их принято называть организациями «третьего сектора» (некоммерческий, неприбыльный, добровольческий)».¹ Далее Н.А. Потапова отмечает, что волонтерская группа имеет ряд отличий от трудовых коллективов первых двух секторов, отличающих «НКО» от государственных организаций: «Волонтерская работа имеет одновременно признаки, как минимум, трех видов деятельности: трудовой, поскольку в процессе деятельности решаются определенные задачи по профилю организации, связанные с оказанием услуг, выполнением некоторого объема работ, досуговой, поскольку деятельность протекает в свободное от основной занятости время; учебной, поскольку волонтерская деятельность часто бывает не связанной с профессиональной подготовкой участников и требует более или менее длительного до начала и во время работы».² Также автор приводит еще несколько отличий: «Еще одно отличие в том, что волонтерская деятельность имеет некоторые черты, свойственные коммерческому сектору – цели деятельности группы задаются не

¹ Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях. Интегративный подход в психологии: Сб. науч. Трудов / Н.А. Потапова. – СПб.: Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. – С. 52.

² Там же. – С.54-55.

централизованно и иерархично, а вырабатываются внутри нее самой, присутствует свобода в выборе направления, стратегии, тактики деятельности; также отмечают наличие широкого спектра мотивов включения человека в деятельность общественного объединения».¹

Одним из наиболее изученных компонентов волонтерской деятельности является мотивация. С.В. Михайлова видит успешность формирования мотивации добровольцев в том, что добровольческая деятельность представляет уникальную возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества².

Исследования мотивации российских добровольцев показывают, что главными мотивами, побуждающими к добровольческой деятельности, являются:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;
- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;
- стремление быть социально полезными другим людям;
- равнодушное отношение к происходящему вокруг;
- желание реализовать себя и свои инициативы;
- желание решить проблемы других людей и собственные проблемы³.

Мотивы молодых людей, приобщающихся к волонтерству, очень различны. Одними движет стремление исполнить свой долг христианина, другие руководствуются собственными интересами и склонностями, третьи

¹ Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях. Интегративный подход в психологии: Сб. науч. Трудов / Н.А. Потапова. – СПб.: Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. – С. 57-58.

² Михайлова, С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации [Электронный ресурс] / С.В. Михайлова // Студенческое самоуправление ЯГПУ. – Режим доступа: <http://studyspu.ru/stati/metodicheskie-materialy/desjat-sovetov-po-rabote-s-dobrovolcami-rukovoditelyu-obschestvenoi-organizacii.html>

³ Азарова, Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности / Е.С. Азарова. – М.: Хабаровск, 2008. – С. 98.

хотят быть членами команды, встречаться с людьми, получить опыт, который может пригодиться в дальнейшей жизни. Но чаще всего волонтерами движет стремление чувствовать себя нужным, полезным людям, заслужить уважение и поддержку окружающих.

Е.И. Холостова пишет: «Мотивы для вступления в ряды добровольцев могут быть самыми разными: убеждения нравственного и религиозного характера; потребность в общении, активности, реализации своих способностей, общественном признании; желание приобрести новую работу или профессию, добиться улучшения деятельности социального учреждения».¹

Также можно привести цитату из работы О.Н. Яницкого: «Мотивы для вступления в ряды волонтеров существуют достаточно разнообразные. Данные исследования, которое было проведено специалистами в одном из Кризисных центров, позволяют сделать вывод о некоторых потребностях и мотивах, побуждающих добровольцев работать в данной общественной организации: а) стремление справиться с собственными личными и семейными проблемами; б) удовлетворение потребности в самосовершенствовании и самореализации; в) возможность широкого социального и профессионального общения».²

Психолог Е. Неволина отмечает, что людей, которые начинают заниматься добровольческой, бескорыстной деятельностью, мотивируют те, или иные внешние (а также внутренние) стимулы. Она пишет: «Когда люди более всего склонны оказывать помощь? По данным исследования специалистов, люди мотивированы к оказанию помощи, во-первых, когда видят, что другие «бросились» помогать, и, во-вторых, когда они не спешат. Личностные влияния, например, настроение, тоже имеет значение. Совершив какой-либо проступок, люди чаще желают оказать помощь, явно надеясь тем

¹ Холостова, Е.И. Волонтеры. Словарь-справочник по социальной работе / Е.И. Холостова. – М.: Юристъ, 1997. – С. 182.

² Яницкий, О.Н. Социальные движения: 100 интервью с лидерами / О.Н. Яницкий. – М.: Московский рабочий, 1991. – С. 56.

самым облегчить чувство вины или же восстановить свой Я-образ. Опечаленные люди также склонны к оказанию помощи».¹

Психологи отмечают, что «по проведенным исследованиям Московского Дома милосердия среди московских добровольцев, можно выделить следующие важнейшие мотивации, побудившие людей заниматься добровольчеством: быть социально полезным – 89%; способствовать изменениям в обществе – 50%; самореализация – 36%; поиск единомышленников – 36%; из чувства долга за полученную в прошлом помощь – 19%; интересно провести досуг – 15%; решить собственные проблемы – 10%».²

Б.П. Ильин считает, что «проявление волонтерского поведения связано с двумя мотивами: морального долга и морального сочувствия. Человек с моральным долгом совершает альтруистические поступки ради нравственного удовлетворения, самоуважения, гордости, повышения моральной самооценки, относясь при этом к объекту помощи по-разному. Помощь носит жертвенный характер. Люди с моральным долгом характеризуются повышенной личной ответственностью. Человек с моральным сочувствием проявляет альтруизм в связи с идентификационно-эмпатическим слиянием, отождествлением, сопереживанием, но иногда не доходит до действия. Его альтруистические проявления неустойчивы».³

За просоциальным поведением лежит особый мотив, и называют его мотивом альтруизма (мотивом помощи, мотивом заботы о других людях). Альтруизм – от французского «другой» – бескорыстная забота о благе других и готовность жертвовать для других своими личными интересами (противоположность эгоизму). Похожее определение дается в психологическом словаре, где альтруизм определяется как понятие,

¹ Неволлина, Е. Волонтеры не в фаворе: стимулы и препятствия к добровольческому труду / Е. Неволлина // Вестник благотворительности. – 1999. – №4. – С. 13-17.

² Сборник материалов областного обучающего семинара «Развитие молодежной активности в волонтерской деятельности». – Мурманск: Новое начало, 2007. – С. 41.

³ Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – М.: СПб.: Питер, 2000. – С. 512.

обозначающее формы поведения человека, ориентированные на удовлетворение чьих-либо интересов без сознательного учета их выгоды для себя. Альтруизм может быть определен как любое поведение, направленное на оказание помощи другому человеку.¹ Данный мотив проявляется в сочувствии, в удовлетворении потребностей беспомощного, в стремлении опекать, утешать, защищать, заботиться, успокаивать и исцелять тех, кто в этом нуждается. Альтруизм проявляется по собственному убеждению, без какого бы то ни было давления со стороны и базируется на нравственных нормах общества².

Стремясь объяснить явление просоциального поведения, эволюционные психологи указывают также на норму взаимности, имея в виду ожидания людей, что их помощь другим сейчас увеличит вероятность того, что другие будут помогать им в будущем. Однако, как отмечает Е.П. Ильин, «если помощь оказывается с расчетом на взаимность, то она теряет свой альтруистический характер»³.

Если опираться на гипотезу сопереживания альтруизма Д. Бэтсона, то можно говорить о том, что какая-то часть поведения добровольцев мотивируется совершенно бескорыстным желанием помочь человеку, нуждающемуся в помощи. «Чистый» альтруизм, считает Д. Бэтсон, вступает в игру, когда мы ощущаем эмпатию по отношению к тому, кто нуждается в помощи. В соответствии с гипотезой эмпатического удовольствия, сопереживание приводит к просоциальному поведению, потому что помогающий человек предвидит приятные чувства после достижения конкретного результата⁴.

Отличительные признаки соответствующих ему действий он описывает

¹ Ребер, А. Большой толковый психологический словарь. В 2 т. Т.1: Мотивация / А. Ребер. – М.: Вече, АСТ, 2000. – С. 312.

² Там же. – С. 513.

³ Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – М.: СПб.: Питер, 2000. – С. 516.

⁴ Леонтьев, Д.А. Автономия и самодетерминация как объект психологической диагностики / Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии: Сб. науч. ст. – М.: 2007. – С. 66-85.

следующим образом: «Высказывать сочувствие и удовлетворять потребности беспомощного – ребенка или любого другого, который слаб, покалечен, устал, неопытен, немощен, унижен, одинок, отвержен, болен, который потерпел поражение или испытывает душевное смятение. Помогать другому в опасности. Кормить, опекать, поддерживать, утешать, защищать, успокаивать, заботиться, исцелять»¹.

С.В. Алещенок в качестве ведущей мотивации добровольческой деятельности называет солидарность и ответственность за проблемы в обществе².

Очень сильны мотивы, связанные с получением новых навыков, рекомендаций для приема на оплачиваемую работу. Часто эти мотивы появляются в связи с тем, что работодатели склонны принимать на работу людей, уже имеющих какой-то трудовой опыт.

С.В. Михайлова, изучая мотивы добровольцев, обратила внимание на их возрастные различия. Сравнивая людей молодого, среднего и пожилого возраста, она отмечает, что у первых преобладает мотивация, связанная с желанием попробовать себя в будущей профессии, искать полезные связи и контакты. В среднем возрасте на первый план выходит потребность в самореализации. Наконец, старшему возрасту в большей степени присуще проявление сострадания, милосердия и заботы.

Классифицируя мотивы добровольческой деятельности, Л.А. Кудринская указывает на то, что мотивы напрямую связаны с направлением добровольчества. Так, если затрагивается сфера политических партий и общественно-политических движений, то это социально-политическая мотивация, так как доброволец ощущает себя активным субъектом исторического действия. Добровольцы, руководствующиеся

¹ Азарова, Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности / Е.С.Азарова. – М.: Хабаровск, 2008. – С. 287.

² Алещенок, С.В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С.В.Алещенок // Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции: Сб. науч. ст – М.: Социум, 1994. – С. 165.

религиозными или светскими гуманными ценностями (помочь ближнему, сделать доброе дело, реализовав нормы референтной группы и др.), имеют традиционно-ценностную мотивацию. Наконец, добровольцы, которые через добровольческую деятельность ищут возможность получить новые связи, информацию, опыт, знания, по мнению Л.А. Кудринской, имеют мотивацию социально-экономической адаптации.

Также необходимо выделить основные виды волонтерства. Очень широк спектр деятельности, где требуется волонтерская помощь, поэтому каждый волонтер может выбрать для себя тот вид добровольческой деятельности, который отвечает его потребностям и позволяет реализовать собственные устремления.

Анализ направлений деятельности различных организаций позволяет выделить следующие, наиболее актуальные для молодежи виды и направления волонтерской деятельности:

Профессиональное волонтерство – это деятельность, направленная на получение опыта работы по избранной специальности. Например, будущие социологи, психологи, юристы, медицинские и социальные работники, педагоги выбирают волонтерское движение для приобретения профессиональных навыков.

Общественное волонтерство – всем знакомая массовая полезная работа: уборка территории, посадка деревьев и т.д. Цель подобной работы – знакомство с новыми людьми, общение и помощь обществу.

Виртуальное волонтерство – бесплатная Интернет-работа в домашних условиях. В отличие от других видов волонтерства виртуальная деятельность не ограничена временными рамками. Онлайн помощь может осуществляться 24 часа в сутки, в выходные и праздничные дни, в любых погодных условиях.

Семейное – волонтерство нескольких членов семьи (взрослые, дети). Подобный вид добровольческой деятельности существенно экономит время.

В сборнике материалов по развитию молодежной активности в

волонтерской деятельности, обозначены несколько видов добровольчества. «Существует несколько видов добровольчества: взаимопомощь или самопомощь. Люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или сообщества. Благотворительность или служба на благо других. Первичную роль играет не участник группы, членом которой является волонтер, а третья сторона; Участие и самоуправление: роль отдельных лиц, в процессе управления – от представительства в совещательных органах правительства до участия в местных проектах развития».¹

Другие авторы на сегодняшний день выделяют следующие виды волонтерства:

1) Взаимопомощь или самопомощь. Люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или сообщества.

2) Благотворительность или служба на благо других.

3) Просвещение или пропаганда каких-либо вопросов, касающихся определенных групп общества.

4) Участие и самоуправление. Роль отдельных лиц в процессе управления².

За рубежом и в последнее время в современной России практикуется корпоративное волонтерство. Сотрудники фирм бескорыстно посвящают свою профессиональную деятельность на благо окружающим. Это может быть оказание бесплатных медицинских или юридических услуг, экскурсии для школьников, содержащие рассказ о работе предприятия, волонтерство в детских домах. Руководители фирм всячески поощряют такую инициативу своих сотрудников, так как корпоративное волонтерство способствует личностному росту человека, получению новых навыков, развитию

¹ Сборник материалов областного обучающего семинара «Развитие молодежной активности в волонтерской деятельности». – Мурманск: Новое начало, 2007. – С. 77.

² Волонтерство [Электронный ресурс] / Союз благотворительных организаций России, 2007. – Режим доступа: <http://www.sbornet.ru/publics/show-11.htm>

организаторских и лидерских способностей.

Волонтерство в последнее время становится более распространенным, оно привлекает многих людей и становится неотъемлемой частью российского общества. За волонтерским движением – будущее; это способ выстраивать социальные отношения, развивать и находить применение своим моральным, духовным качествам, получать новые навыки, а также оказывать другим и находить самим себе поддержку, друзей, чувствовать свою необходимость и пользу. Волонтерство позволяет человеку, «не ломая» свою жизнь, дополнить ее очень значимой частью – реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее. Волонтеры – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Различные благотворительные акции, марши, концерты дают возможность людям почувствовать свою значимость. Волонтерская деятельность дает понимание того, что ты не один и твой труд, и твоя деятельность важны для других.

Молодежь – наиболее социально активная демографическая группа, которая может стать основой крупномасштабного волонтерского движения. В молодежной среде состоять в волонтерских движениях становится модно. С каждым годом заинтересованность в волонтерской деятельности со стороны молодежи растет. Молодежь, в основном студенты, с большим энтузиазмом и инициативой вступает в ряды волонтеров.

Согласно изученной литературе, можно сделать вывод, что добровольчество наиболее успешно реализуется в среде молодежи, и поэтому особое внимание уделяется развитию волонтерского движения среди студентов, поскольку добровольчество является одной из удобных форм организации, активизации и самореализации молодежи. Добровольческая деятельность отличается значительным многообразием, однако, цель её всегда была одна – помочь наиболее нуждающимся группам населения. Чем руководствуется молодежь, когда ступает на путь волонтерства, что ими движет помогать нуждающимся людям? Чтобы понять

мотивы волонтерской деятельности молодежи, как наиболее активной группы, мы проведем исследование, эмпирические данные которого помогут выявить доминирующие мотивы волонтеров, определить основные составляющие и выявить содержание волонтерской деятельности.

ГЛАВА 2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВОВ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

2.1 Структура волонтерской деятельности молодежи

Структура волонтерской деятельности представляет собой целый комплекс понятий, которые отражают важные составляющие волонтерской деятельности. В данном исследовании изучались основные составляющие структуры волонтерской деятельности: основные формы волонтерской деятельности молодежи, их организация, доминирующие принципы волонтерской деятельности, сферы, в которых распространено волонтерство молодежи, вознаграждения за волонтерский труд, характер волонтерской деятельности и т.п.

Исследование проводилось с марта по апрель 2016 года в городе Челябинске, объем выборки в котором составил 50 студентов, не являющихся волонтерами, и волонтеры, выборка которых составила 152 человека. В общем, было опрошено 202 человека – 105 женщин и 97 мужчин разного возраста (от 16 лет и старше), различного уровня образования, профиля специальности, дохода. В качестве объекта исследования были выбраны студенты, которые являются волонтерами, т.к. именно молодежь можно считать самой многочисленной группой в волонтерских движениях, потому что студенты, молодежь являются активной, не столь загруженной обязанностями (работа, семья, дети, карьера) группой, которая может отдавать свое время на благо другим людям. Также в качестве объекта были студенты, которые не являются волонтерами, они выбраны для того, чтобы узнать отношение студентов к волонтерской деятельности, выявить желаемые качества волонтеров, оценить уровень развитости волонтерской деятельности в нашей стране «со стороны», а не изнутри.

Объект мы дифференцировали относительно его включенности в волонтерскую деятельность, студенты, которые не являются волонтерами

были опрошены в разных учебных заведениях города Челябинска – ЮУрГУ, ЧелГУ, ЧелГПК, ЧИПС, ЧГПУ, ЧГАКИ и т.д. Студенты-волонтеры были опрошены как в стенах своего учебного заведения, так и в волонтерских центрах или организациях, таких как Волонтерский центр ЮУрГУ, Центр волонтеров Южного Урала, благотворительный фонд «Пища Жизни», за возрождение Урала и т.д.

В проекте Федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)» перечислены основные принципы волонтерской деятельности. Так, основными принципами волонтерской деятельности по мнению опрошиваемых стали безвозмездность и добровольность, принцип солидарности, добросовестности набрал практически половину ответов студентов и волонтеров, третье место разделили между собой такие принципы, как свобода в определении целей, форм, видов направления добровольческой деятельности, равенство независимо от пола, вероисповедания, национальности, гуманность, соблюдение прав и свобод человека. Это основные принципы по мнению опрошиваемых. Не удивительно, что респонденты выбрали именно эти принципы, так как волонтерство на самом деле включает в себя безвозмездное и добровольное отношение к благополучателям, равенство, гуманность, соблюдение прав и свобод человека (см. таблицу 1 в Приложении). Как мы и предполагали, доминирующими принципами волонтерства являются безвозмездность, добровольность, принцип солидарности и добросовестности.

Существует множество определений понятия «волонтерство», потому что эта деятельность многогранна и имеет множество направлений и видов. Мы в данном исследовании изучали феномен волонтерства среди молодежи, являющихся студентами. И для наших респондентов волонтерство это – участие в организации и проведении культурных и общественных мероприятий, участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения, детям, участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий. Предполагаем, что данные ответы связаны с тем, что на Южном

Урале в последние годы часто проходят соревнования культурного, межнационального, спортивного характера поэтому для респондентов данный вид волонтерской направленности является наиболее узнаваемым и привычным. Реже респонденты выбирали вариант оказание содействия уполномоченным органам в информировании о чрезвычайных ситуациях (в целом по массиву 6,4%). Внутри группы волонтеров, это также самый непопулярный ответ – 4,6% (см. таблицу 2 в Приложении).

Если говорить о развитости волонтерской деятельности в нашей стране, то можно сказать, что как такового единого мнения не существует. То ли это связано с неосведомленностью людей по данному вопросу, то ли с не совсем ясным положением феномена волонтерства в нашей стране. Исследование зафиксировало, что половина волонтеров и студентов считают, что волонтерство набирает обороты с каждым годом. Скорее всего, это связано с тем, что в России сейчас активно развивается волонтерская деятельность, у всех до сих пор в памяти запечатлена Олимпиада в Сочи, куда множество волонтеров из разных стран приехали, чтобы помогать в проведении Олимпиады. Также развиваются и другие сферы благодаря содействию развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности на период до 2020 году в Российской Федерации.

Таблица 1 – Степень развитости волонтерства в России, % от числа ответивших

Степень развитости волонтерства в России по сравнению с зарубежными странами	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Волонтерство набирает обороты с каждым годом	55,0	55,3	54,0
Низкая	14,9	12,5	22,0
Высокая	11,9	14,5	4,0
На уровне зарубежных стран	9,4	9,9	8,0
Затрудняюсь ответить	8,9	7,9	12,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

Вдвое меньше студентов полагают, что волонтерство в нашей стране развито низко. Скорей всего такое мнение можно обосновать тем, что

студенты, не занятые волонтерской деятельностью, не до конца имеют представления о том, как развивается волонтерство в России.

Волонтерская деятельность осуществляется может по-разному – она может носить постоянный характер и характер эпизодический, когда волонтеры занимаются благотворительностью не постоянно, а время от времени. Волонтерская деятельность у 2/3 опрошенных нами волонтеров носит в основном эпизодический характер (см. таблицу 3 в Приложении). Остальные волонтеры осуществляют свою волонтерскую деятельность постоянно. Скорее всего это связано с тем, что возникают некие трудности в осуществлении волонтерской деятельности на постоянной основе, так как многие волонтеры параллельно учатся и работают, и при этом все равно умудряются заниматься волонтерской деятельностью. Так же многие волонтеры только «пробуют» себя и свои способности в этом деле, поэтому их волонтерская деятельность какое-то время может носить неопределенный, то есть эпизодический характер.

Одной из форм осуществления волонтерской деятельности являются добровольческие организации, которые специализированно функционируют в сфере развития и поддержки добровольчества, деятельность, которых непосредственно нацелена на повышение уровня общественно полезной добровольческой занятости граждан и эффективного использования добровольческих ресурсов при решении социальных проблем. Добровольческие организации – это основные ресурсные организации в сфере развития добровольчества, координации добровольческих усилий, развития добровольческих услуг, обучения методам эффективного управления добровольческими ресурсами и добровольческих программ в организациях любых организационно-правовых форм. Одна из основных функций – способствовать любым организациям, независимо от организационных форм (государственным, некоммерческим, частным организациям, учебным учреждениям, общественным группам, др.), в привлечении дополнительных общественных ресурсов для их деятельности,

направленной на решение общезначимых социальных задач. В общем виде добровольческие организации можно охарактеризовать как организации, отвечающие на потребность людей, желающих быть социально полезными, посвящать часть своего личного времени, энергии, знаний, талантов для участия в общественно полезной деятельности, направленной на решение существующих социальных проблем, развитие человека и развитие общества. Исследование зафиксировало, что практически половина волонтеров действуют через добровольческую организацию, вдвое меньше волонтеров занимаются волонтерской деятельностью самостоятельно либо в составе не организованной группы (см. таблицу 4 в Приложении). Это можно объяснить тем, что в добровольческой организации больше возможностей для реализации волонтерских порывов – руководители добровольческих организаций централизованно осуществляют деятельность, заботясь не только о благополучателях, но и о волонтерах. Также, в волонтерских организациях многие находят себе друзей, единомышленников. Гораздо интереснее осуществлять какую-либо деятельность не в одиночку, а со своими соратниками. Как мы и предполагали, основной формой волонтерства является добровольческая деятельность через добровольческую организацию.

Сферы волонтерской деятельности очень многочисленны, волонтеры могут выбирать по своему желанию сферы, в которых бы они хотели участвовать, задействуя в этом свои таланты и способности. Исследование показало, что волонтеры охотнее участвуют в сфере культуры – 48% опрошенных выделили эту сферу, в спортивной сфере охотнее участвуют более 42% опрошенных, в сфере социальной защиты населения активное участие принимают практически 31% волонтеров, а в сфере образования – 23%. Наименее актуальной сферой волонтерской деятельности для волонтеров являются сферы предпринимательства, защиты прав человека и здравоохранения, это связано с тем, что студенты – волонтеры больше заинтересованы в тех сферах, которые им ближе, которые являются наиболее

интересными и практичными для них. Для волонтеров студентов сферы здравоохранения, предпринимательства и защита прав человека скорее всего еще скучны и не актуальны, поэтому выбор данных сфер в ответах волонтеров невелик.

Таблица 2 – Сферы волонтерской деятельности

Сферы волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Культура	73	48,0
Спортивная	65	42,8
Социальная защита населения	47	30,9
Образование	35	23,0
Наука	25	16,4
Охрана окружающей среды	22	14,5
Здравоохранение	18	11,8
Защита прав человека	17	11,2
Затрудняюсь ответить	5	3,3
Предпринимательство	2	1,3
Итого:	152	100,0

Если рассматривать сферы волонтерской деятельности в зависимости от пола, то можно сказать, что женщины активнее участвуют в сфере культуры, а мужчины в спортивной сфере. Это можно объяснить тем, что женщина больше тяготеет к красоте, к искусству, к моде, для нее необходимо чувствовать прекрасное рядом. А мужчине необходимо задействовать свою силу, чувствовать себя победителем, героем, для него важны переживания, яркие эмоции – потому они и выбирают для себя спортивную сферу волонтерской деятельности, в которой они могут себя найти, могут наблюдать за достижениями других людей, переживать за них и «болеть» за них. Так же можно утверждать, что женщины – 46% чаще участвуют в спортивных сферах, нежели чем мужчины – 35%. Наибольшей заинтересованностью в сфере науки – 20%, отличаются мужчины, нежели чем женщины – 12%. Это объясняется тем, что мужчина в большей мере тяготеет к науке, научным открытиям, научным конференциям, нежели чем женщина.

Как мы и предполагали, часто применяемыми сферами волонтерской деятельности являются социальная защита населения, культура и спорт.

Таблица 3 – Сферы волонтерской деятельности в зависимости от пола, % от числа ответивших

Сферы волонтерской деятельности	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Культура	48,0	35,1	60,3
Спортивная	42,8	39,2	46,2
Социальная защиты населения	30,9	31,1	30,8
Образование	23,0	20,3	25,6
Наука	16,4	20,3	12,8
Охрана окружающей среды	14,5	17,6	11,5
Здравоохранение	11,8	14,9	9,0
Защита прав человека	11,2	12,2	10,3
Затрудняюсь ответить	3,3	5,4	1,3
Предпринимательство	1,3	–	2,6
Итого:	203,2*	196,1*	210, 4*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Волонтеры охотнее участвуют в сфере образования, науки, культуры и искусства, в сфере физической культуры и массового спорта, в пропаганде здорового образа жизни, защите животных и окружающей природной среды, так как вышеперечисленные сферы являются наиболее приближенными к жизни студента волонтера, поэтому не удивительно, что волонтеры, которые являются студентами активнее участвуют в таких сферах волонтерской деятельности. На вопрос: «В каких видах волонтерской деятельности Вы охотнее участвуете?», – менее 5% опрошенных дали такие ответы – социальное содействие Российской Православной Церкви, помощь людям с ограниченными возможностями (см. таблицу 5 в Приложении). По большому счету виды волонтерской деятельности пропорционально соотносятся со сферами волонтерской деятельности, в которых участвуют опрашиваемые волонтеры.

Остро стоит вопрос по поводу того, кто же все-таки должен организовывать волонтерскую деятельность в обществе. По мнению половины опрашиваемых волонтеров, организацией волонтерских движений должны заниматься и государство, и общественные организации, но при этом они отмечают, что это не значит, что человек будет «сидеть на месте» и ждать, пока за него кто-то осуществит волонтерскую деятельность. Почти

26% опрошенных считают, что человек самостоятельно должен оказывать помощь другим людям. Как говорится: «Спасение утопающих – дело рук самих утопающих». Волонтеры не должны полностью полагаться на силы государства и общественных организаций. Если каждый волонтер самостоятельно начнет помогать другим людям, то эффективность волонтерства в стране возрастет, а если каждый будет надеяться на то, что это сделает «другой», то тогда ни о какой развитости волонтерских движений не только в нашей стране, но и во всем мире, не будет идти речь.

Таблица 4 – Организация волонтерских движений

Уровень организации волонтерских движений	Число ответивших	% от числа ответивших
Государство и общественные организации	73	48,0
Человек, который самостоятельно оказывает помощь другим людям	39	25,7
Государство (региональные, районные, городские власти)	36	23,7
Общественные организации (школы, ВУЗы, по месту работы)	26	17,1
Затрудняюсь ответить	2	1,3
Итого:	152	115,8*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Оплата труда волонтеров – вопрос актуальный. С одной стороны, само понятие «волонтерство» предполагает добровольную деятельность на безвозмездной основе. С другой стороны, волонтерам, отдавшим доброту и порыву своей души, нужны средства на собственное существование, а их зарабатывание занимает практически все время. Даже если не говорить об оплате труда волонтера, как оплате как таковой, денежной, можно говорить о видах вознаграждения, которые получают волонтеры за свою деятельность. Основными видами вознаграждения волонтерского труда являются питание и одежда с волонтерских мероприятий – эти виды вознаграждения разделили между собой первое место. Потому как эти виды вознаграждения являются наиболее частым видом «оплаты» за волонтерский труд: волонтеры на мероприятиях могут пропадать целыми днями, поэтому их кормят в течении мероприятий, так же часто к мероприятиям одежда шьется специально для

волонтеров, поэтому естественно, что она оставляется у волонтеров после проведения мероприятия. Бесплатное проживание во время волонтерской помощи и «неоплачиваемый» никаким образом труд волонтера – эти виды вознаграждений разделили между собой второе место в равной степени по 36,2%. Данные виды вознаграждений также являются основными, так как волонтерство – априори помощь, которая осуществляется безвозмездно, поэтому максимум, чем могут «оплатить» организаторы и спонсоры волонтерских мероприятий труд волонтера – это дать волонтерам бесплатный ночлег, еду и одежду, а от волонтеров в свою очередь требуется непосредственная помощь нуждающимся. На третьем месте «оплатой» волонтерского труда являются поход в кино и в театр. Менее 10% ответили, что их труд вознаграждался деньгами. Существуют некоторые виды помощи, которые предполагают небольшую оплату или премию, обычно такая оплата считается чисто символической – примерно в размере 200-250 рублей, например, за помывку окон у бабушек. В прочее (менее 5%) входят такие виды вознаграждений, как выгодные знакомства и грамоты за осуществленную работу.

Таблица 5 – Вознаграждение волонтерского труда

Виды вознаграждений	Число ответивших	% от числа ответивших
Питание	82	53,9
Одежда с волонтерских организаций	81	53,3
Проживание во время организации волонтерской помощи	55	36,2
Никак не оплачивался	55	36,2
Поход в кино, театр	51	33,6
Деньги	15	9,9
Прочее (менее 5%)	5	3,3
Итого:	152	226,4*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Среди волонтеров мнение по поводу оплаты труда разделилось – одни считают, что волонтерский труд должен быть оплачен, но не обязательно денежными выплатами, таким образом считают и студенты, не являющиеся волонтерами. Другая половина волонтеров утверждает, что волонтерский

труд не должен быть оплачен, так как волонтерская деятельность бескорытна. Такая ситуация складывается потому, что в сознании людей сложилось понимание, что волонтерская деятельность сама по себе бескорытна, но волонтеры, которые участвуют в волонтерских мероприятиях уже не первый раз, по своему опыту знают, что на мероприятиях такого характера могут быть различные поощрения волонтерам в виде сувениров, питания, бесплатной поездки от пункта до пункта, бесплатных билетов в кино или театр, бесплатной одежды и много другое. Студенты в большей степени полагают, что за волонтерский труд необходимо платить – 14%, и всего лишь 4% волонтеров выбрали этот вариант ответа. Это может быть связано с тем, что студенты, не являющиеся волонтерами, не до конца понимают суть волонтерских движений, потому считают, что их труд должен быть оплачен денежными выплатами.

Таблица 6 – Отношение к оплате труда волонтеров в зависимости от волонтерской деятельности, % от числа о ответивших

Должен ли оплачиваться труд волонтеров?	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Должен быть оплачен, но не обязательно денежными выплатами	40,6	40,1	42,0
Не должен	38,1	42,8	24,0
Зависит от вида волонтерства	9,9	9,2	12,0
Должен быть оплачен	6,4	3,9	14,0
Затрудняюсь ответить	5,0	3,9	8,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

Четверть волонтеров заинтересованы в денежных выплатах за волонтерский труд, и чуть больше трети волонтеров в свою очередь не заинтересованы в выплатах за свою волонтерскую деятельность. Остальные волонтеры не определились хотели бы они получать денежные выплаты или нет, также в эту группу входят те волонтеры, которые считают, что волонтерский труд должен быть оплачен, но не обязательно денежными выплатами, так как они не хотят, чтобы им платили деньгами за волонтерский труд. Такой весомый процент заинтересованных в оплате за волонтерский труд связан скорее всего с тем, что мы опрашивали

волонтеров, которые являются студентами, поэтому у них чаще всего нет постоянного заработка и свободных денег, также у них нет свободного времени, чтобы идти на работу, вместо этого они предпочитают помогать другим людям, занимаясь волонтерской деятельностью. Следовательно, занимаясь волонтерской деятельностью, студенты волонтеры хотели бы, чтобы им за это платили.

Таблица 7 – Заинтересованность в выплатах за волонтерский труд, % от числа о ответивших

Заинтересованность в выплатах за волонтерский труд	Число ответивших	% от числа ответивших
Не определился	65	42,8
Не заинтересован в выплатах	55	36,2
Заинтересован в выплатах	32	21,1
Итого:	152	100,0

Таким образом, проанализировав выше рассмотренные составляющие волонтерской деятельности молодежи, можно сделать вывод, что, в целом, волонтерская деятельность носит эпизодический характер в таких сферах волонтерства, как культура, спорт, социальная защита населения и образование. Чаще всего волонтеры действуют через добровольческую организацию, и при этом считают, что организацией волонтерской деятельности должны заниматься и государство, и общественные организации, и сам человек. Львиная доля волонтеров не получают денежных выплат за свой волонтерский труд, но их труд оплачивается едой, бесплатным проживанием во время мероприятий, одеждой, бесплатными билетами в кино, театр, на концерт. Меньше четверти волонтеров, являющихся студентами, хотят, чтобы их волонтерский труд был оплачен денежными выплатами и различными льготами.

2.2 Анализ внутреннего содержания волонтерской деятельности молодежи

В данном исследовании также изучалось внутреннее содержание волонтерской деятельности: мотивы занятия волонтерской деятельностью, желаемые и реальные качества волонтеров, моменты, которые привлекают волонтеров в волонтерской деятельности, трудности в волонтерской деятельности, результаты труда волонтера, отношение студентов, не являющихся волонтерами, к волонтерским движениям, основные пути к волонтерской деятельности и т.п.

Волонтерство по своей сути – дело благородное и доброе. Но отношение к волонтерским движениям бывает разное, не только положительное. Те, кто относится к волонтерству негативно, могут считать, что волонтеры, под прикрытием волонтерской организации «выбивают» огромные деньги, что волонтерская деятельность для них – это лишь прикрытия. Наше исследование показало, что волонтеры и студенты положительно относятся к волонтерским движениям, ни один из волонтеров не относится отрицательно к волонтерству. Тогда как менее 1% студентов, не являющихся волонтерами, отрицательно относятся к волонтерским движениям.

Таблица 8 – Отношение к волонтерским движениям, % от числа ответивших

Отношение к волонтерским движениям	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Положительное	87,1	70,3	16,8
Нейтральное	10,9	4,0	6,9
Затрудняюсь ответить	1,5	1,0	0,5
Отрицательное	0,5	–	0,5
Итого:	100,0	75,2	24,8

Волонтерские движения в большинстве своем воплощают в себе бескорыстие и милосердие, и поскольку человек по своей природе существо доброе и открытое, то большинство людей все-таки относятся к волонтерским движениям весьма положительно, хотя некоторые из студентов – почти 7% выразили свое безразличие к волонтерским движениям. Как мы и предполагали, отношение к волонтерским движениям обычных студентов, не включенных в волонтерскую деятельность, в

большинстве своем положительное.

Отношение к волонтерству не зависит ни от материального состояния респондентов, ни от веры, ни от специальности, ни от пола.

При исследовании респондентам необходимо было выразить степень своего согласия с суждениями, которые оценивают отношение к волонтерам. Одним из таких суждений было: «Волонтер лишь делает вид, что он помогает людям, а на самом деле он самоутверждается таким образом». С данным суждением наши респонденты полностью не согласны, также они не считают, что волонтер корыстен в своей деятельности и напоказ занимается волонтерством. Как выявило исследование – к волонтерским движениям в большей мере относятся положительно, намного реже – нейтрально. Потому никто из респондентов не рисует себе картину злого и нечестного волонтера. Как показывает наш опрос – все респонденты полностью согласны с тем, что волонтерство – дело благородное и все респонденты положительно относятся и к волонтерам, и к волонтерству в целом.

Таблица 9 – Отношение к волонтерским движениям в зависимости от включенности в волонтерство, индекс*

Утверждения	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Волонтерство - дело благородное	0,718	0,734	0,670
Волонтер создает впечатление доброго и хорошего человека, а на самом деле имеет корыстные мотивы выглядеть хорошо в глазах окружающих	-0,493	-0,490	-0,500
Волонтер лишь делает вид, что он помогает людям, а на самом деле он самоутверждается таким образом	-0,584	-0,553	-0,680

*Индекс рассчитывается по формуле средней арифметической взвешенной и меняется в интервале [-1;1]

Волонтерами становятся по разным причинам. Нам интересно было узнать кто или что способствуют началу волонтерской деятельности молодежи. Друзья, информация в интернете и СМИ – факторы, которые в большинстве своем способствовали началу волонтерской деятельности наших респондентов. Как правило, у студентов много друзей, имеется постоянный доступ ко всем информационным ресурсам, поэтому не

удивительно, что студенты приходят к волонтерству именно такими способами. Чуть меньше четверти опрошиваемых пришли к волонтерской деятельности через мероприятия, проводимые в школе. Не зря респонденты в нашем исследовании отмечают, что государство и общественные организации должны заниматься организацией волонтерской деятельности молодежи, так как волонтерские школьные мероприятия дают мощный толчок для начала волонтерской деятельности. Менее 10% респондентов отметили, что пришли к волонтерской деятельности через своих родителей/родственников, которые являются волонтерами. Менее 5% опрошиваемых пришли к волонтерской деятельности через объявления в университете, через волонтерские мероприятия в колледже и одного человека пригласили осуществлять волонтерский труд на молебне.

Таблица 10 – Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности

Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Меня позвали мои друзья	59	38,8
Пришел через информацию в интернете, в СМИ	46	30,3
Через волонтерские мероприятия в школе	30	19,7
Волонтерской деятельностью занимаются мои родители / родстве	13	8,6
Прочее (менее 5%)	7	4,7
Итого:	152	102,1*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Нашим респондентам даны были суждения, которые они должны были оценить – согласиться или не согласиться с ними. Волонтеры согласны с тем, что в глубине души каждый человек способен стать волонтером. Волонтеры, погруженные в благотворительную деятельность, считают, что каждый может стать волонтером, так как они видят собственными глазами как обычные люди становятся волонтерами, оказывая бескорыстную помощь другим. В свою очередь студенты, не включенные в волонтерскую деятельность, в меньшей мере согласны с тем, что в глубине души каждый человек способен стать волонтером. Так же студенты, не являющиеся

волонтерами, не согласны с тем, что бескорыстная помощь свойственна всем людям по своей природе. Данные ответы можно интерпретировать тем, что люди, которые не занимаются волонтерской деятельностью в большей мере считают, что человек по своей природе не является добрым, отзывчивым и бескорыстным. В то время как волонтеры считают иначе из-за того, что они сами осуществляют помощь бескорыстно и видят это бескорыстное настроение у других единомышленников (см. таблицу 9 в Приложении).

У каждого человека есть свое определенное видение того, каким должен быть волонтер, как он выглядит, какими качествами обладает. Исследование показало, что респонденты в целом считают, что волонтер обязательно должен быть активным, веселым, улыбчивым и стрессоустойчивым, при этом уметь находить выход из сложной ситуации. Действительно, для волонтера необходимо уметь контролировать свои чувства, уметь не вестись на чужие эмоции, сохранять разум, независимо от ситуаций, потому как волонтер ответственен не только за себя, но и за людей, которым он оказывает помощь. При всем при этом он не должен быть нахмуренным, без настроения и суровым. Для волонтера это целое искусство – сочетать хорошее настроение, веселость с бдительностью и стойкостью. Также волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами) – все эти суждения разделили между собой первое место в ответах респондентов. Не менее важным для волонтера является грамотность, ум и любовь к природе и животным. Грамотный и умный волонтер – залог качественной работы, потому как без таких способностей волонтер не сможет продуктивно осуществлять свою деятельность. Респонденты не считают, что волонтер должен быть обязательно молодым, опытным и знать, как минимум один иностранный язык (см. таблицу 10 в Приложении). Исходя из ответов можно сделать вывод, что не важно есть ли у волонтера какие-то навыки, опыт в волонтерской деятельности, главное, чтобы волонтер умел создавать веселую атмосферу, желал делиться собой и своими эмоциями, любовью с

другими, чтобы волонтер был внимателен к каждому благополучателю. Важно, чтобы респондент умел располагать к себе людей и использовал личностный подход к своей волонтерской работе. При этом не менее важно то, чтобы волонтер представлял собой грамотного и умного человека.

В целом волонтеры и студенты, которые не являются волонтерами в своих ответах в равной степени оценивали составляющие качества волонтеров. Поэтому можно сделать вывод, что желаемые и реальные качества волонтеров по мнению наших респондентов совпадают. Как мы и предполагали, основными качествами волонтеров являются активность, улыбочивость, стрессоустойчивость, также волонтер должен быть веселым и заниматься всяким видом помощи, независимо от сложности работы.

Таблица 11 – Образ волонтера в зависимости от включенности в волонтерскую деятельность, индекс^{*}

Утверждения	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Волонтер должен быть активным, веселым, улыбочивым	0,827	0,829	0,820
Волонтер должен быть стрессоустойчивым и уметь находить выход из сложной ситуации	0,755	0,766	0,720
Волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами)	0,678	0,661	0,730
Волонтер должен быть грамотным, умным	0,594	0,572	0,660
Волонтер должен любить природу, людей и животных	0,473	0,480	0,450
Волонтер должен быть опытным	-0,005	0,016	-0,070
Волонтер должен знать, как минимум один иностранный язык	-0,069	-0,036	-0,170
Волонтер должен быть молодым	-0,193	-0,197	-0,180

^{*} Индекс рассчитывается по формуле средней арифметической взвешенной и меняется в интервале [-1;1]

В настоящее время проблема нравственного воспитания, в частности, воспитания активной гражданской позиции молодежи в общественном восприятии и общественных требованиях значительно обострилась. Все чаще звучат обвинения в адрес молодежи, среди привычных упреков: падение духовности, инфантилизм, потребительское отношение к жизни и т.п. Данные изменения в мотивации поведения, выборе ценностных ориентации подростков и молодежи – весьма тревожный показатель ухудшения

нравственного, психического и физического здоровья общества. Задача развития волонтерства связана с решением общенациональных задач духовно-нравственного воспитания молодежи, в том числе – воспитания гражданской активности.

Исследование зафиксировало, что основными мотивами волонтерской деятельности являются: желание делиться своими эмоциями с другими людьми, желание вдохновлять и поднимать им настроение, оказание помощи нуждающимся – чуть меньше половины опрошенных дали такие ответы, которые и показывают саму сущность волонтерской деятельности – полная бескорыстная отдача себя, своих сил другим людям во благо. Пятая часть опрошенных считает, что мотивами волонтеров являются ощущение своей важности для других людей – в большей степени так считают студенты – 36,0 %, нежели чем волонтеры – 30,9%. Любому человеку хочется быть важным и необходимым для кого-то, ощущать, что твоя деятельность приносит благо другим, потому и некоторые волонтеры действуют исходя из этого мотива. Остальные считают, что мотивами являются желание заниматься чем-то еще, помимо своей основной деятельности. Каждый из нас старается быть не только хорошим в своей какой-то главной деятельности, но и старается каким-то образом развиваться и в других направлениях. Для некоторых студентов такой деятельностью становится волонтерство, поэтому некоторыми волонтерами движет вышесказанный мотив. Так же респонденты считают, что волонтеров привлекает общественная деятельность, направленная на развлечение других людей. Меньше 20,0% опрошенных считают, что видеть в глазах других уважение, реализация своих амбиций, желание достичь своей цели – вот что движет волонтерами. Человек в каждой деятельности старается достичь каких-то высот, стремится стать лучше, и волонтерская деятельность для волонтеров не является исключением, потому, как многие волонтеры ставят себе цель и идут к ней, тем самым реализуют свои амбиции, замечают в глазах других уважение, это и является их мотивом, который ими движет в направлении волонтерской

деятельности. В меньшей степени в волонтерскую организацию вступают люди, которые таким образом спасаются от чувства одиночества, скуки и которые желают добиться славы. В еще более меньшей степени люди становятся волонтерами по причине поиска друзей. Мотивами вступления в волонтерскую организацию, как мы и предполагали, являются альтруистические мотивы – помощь другим, желание делиться своими эмоциями, желание вдохновлять и поднимать другим людям настроение. Следовательно, основные мотивы волонтерской деятельности коренятся в удовлетворении социальных и духовных потребностей, имеющих свое выражение в желании оказывать свою помощь бескорыстно и с любовью к нуждающимся, отдавать всего себя, не ожидая ничего взамен.

Мнение о мотивах волонтерской деятельности не зависит ни от профиля специальности, ни от возраста, ни от дохода, но зависит от пола.

Таблица 12 – Мотивы членов волонтерских организаций, % от числа ответивших

Мотивы	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Желание делиться своими эмоциями с другими людьми, желание вдохновлять и поднимать им настроение	39,6	39,5	40,0
Оказание помощи нуждающимся	38,6	38,2	40,0
Ощущение своей важности для других людей	32,2	30,9	36,0
Желание заниматься чем-то еще, помимо своей обычной деятельности	25,2	27,0	20,0
Привлекает общественная деятельность, направленная на развлечение других людей, вовлечение их в свою деятельность	21,3	21,1	22,0
Видеть в глазах других уважение	17,3	19,7	10,0
Реализация своих амбиций; желание достичь своей цели	11,9	11,8	12,0
Это приносит новые ощущения и спасает от скуки	7,4	7,9	6,0
Желание добиться славы	5,0	5,3	4,0
Прочее (менее 5%)	1,0	–	4,0
Итого:	199,5*	201,3*	194,0*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Исследование показало, что женщине важнее чувствовать свою важность для других людей, нежели чем мужчине. В свою очередь мужчинам важнее видеть в глазах других уважение. Мужчина по своей природе завоеватель, поэтому ему необходимо быть уважаемым в деятельности,

которую он совершает, а женщине важно ощущать свою необходимость в глазах других людей, потому что женщина по своей природе является матерью, которая готова отдавать себя и свою заботу на благо другим. Мужчин волонтерская деятельность в большей мере спасает от чувства скуки и это занятие им приносит больше новых ощущений, нежели чем женщине (см. таблицу 11 в Приложении).

Волонтерский труд не всегда имеет позитивные моменты, а волонтеры не всегда могут справиться со своим трудом по разным обстоятельствам, которые могут не завесить от них, так как благополучатели имеют разные характеры и настроения. Мнение о суждении: волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей – 35,1% опрошенных скорее согласны с данным утверждением и 27,7% скорее не согласны (см. таблицу 12 в Приложении). Мнение о данном суждении субъективно, каждый волонтер в одинаковой ситуации ведет себя по-разному, поэтому мнение волонтеров при ответе на этот вопрос разделилось. Что для одного нектар, то для другого может быть ядом: кто-то замечает скверный характер благополучателей и расстраивается из-за этого, а кто-то из волонтеров может просто не замечать плохое настроение благополучателя или не принимать его настроение на свой счет, тем самым не расстраивая себя. Можно сказать, что женщины волонтеры в большей степени считают, что волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей – 39,0%. С этим согласны и мужчины, но в меньшей мере – 30,9% (см. таблицу 13 в Приложении). Это связано с тем, что женщины более восприимчивы к эмоциям и все принимают близко к сердцу, поэтому им сложнее выдерживать эмоционально-негативный натиск от кого-либо.

Чуть больше четверти волонтеров считают, что их степень сложности занятия волонтерской деятельностью средняя, тогда как остальные волонтеры поделили в равной степени между собой ответы – по 29,6%, считая, что их волонтерская деятельность носит высокую степень сложности и низкую степень сложности.

Таблица 13 – Степень сложности занятия волонтерской деятельностью

Сложность занятия волонтерской деятельностью	Число ответивших	% от числа ответивших
Высокая	45	29,6
Средняя	62	40,8
Низкая	45	29,6
Итого:	152	100,0

Волонтерский труд многогранен – поэтому и мнения о степени сложности занятий волонтерской деятельностью так разнятся. Кто-то может стоять и встречать спортсменов на каком-нибудь спортивном мероприятии, заполняя количество участников и для него этот волонтерский труд не будет являться сложным, а кто-то из волонтеров будет ухаживать за инвалидами или участвовать в поиске пропавших без вести людей и для него это будет не совсем легким занятием.

Соответственно, оценка сложности занятия волонтерской деятельности зависит от той сферы деятельности, в которой волонтер участвует и от отношения волонтера непосредственно к самим сложностям, трудностям в деле, которое они осуществляют.

При всех сложностях волонтерского труда волонтеры в большей мере – 78,3% полностью удовлетворены своей волонтерской деятельностью, им нравится быть волонтерами (см. таблицу 15 в Приложении). Остальные волонтеры скорее согласны с утверждением: «Мне нравится быть волонтером», и менее 2% с данным утверждением не согласны. Получается, что всем волонтерам нравится заниматься волонтерской деятельностью, кроме тех, кто в дальнейшем не собирается быть волонтером, таких из наших респондентов 6 волонтеров.

В свою очередь треть волонтеров считают, что будут заниматься волонтерской деятельностью по мере возможности, от случая к случаю, более 20 волонтеров полагают, что заниматься волонтерством будут всю жизнь, и остальные волонтеры не задумывались над этим вопросом.

Таблица 14 – Дальнейшая продолжительность занятия волонтерской деятельностью

Как долго Вы собираетесь заниматься волонтерской деятельностью?	Число ответивших	% от числа ответивших
По мере возможности, от случая к случаю	63	41,4
Не думал об этом	39	25,7
Затрудняюсь ответить	23	15,1
Всю жизнь	21	13,8
Не собираюсь больше заниматься волонтерской деятельностью	6	3,9
Итого:	152	100,0

Причинами отказа от волонтерской деятельности являются следующие: у волонтеров появляется более интересное дело, которым они занимаются – так ответили два человека из шести. Четверть волонтеров, которые отказались от занятия волонтерством считают, что они «выросли» из этого дела. По причине того, что волонтерство не приносит заработка один волонтер из шести решил больше не заниматься волонтерством. И один респондент затрудняется указать причину отказа от занятия волонтерской деятельностью. (см. таблицу 16 в Приложении).

Волонтер осуществляет свою деятельность в той сфере, которая ему по душе, в которой он может реализоваться и отдать себя в полной мере, нежели чем в любой другой сфере. Должен ли волонтер заниматься только той деятельностью, которая приносит ему удовлетворение, или же волонтер должен заниматься и той деятельностью, которая не является таковой? По мнению большинства опрошенных, волонтер должен заниматься всяким видом деятельности, не боясь «измарать ручки» – помогать инвалидам, ухаживать за пенсионерами. Полностью не согласны 2% волонтеров с тем, что волонтер должен заниматься любым видом деятельности (см. таблицу 17 в Приложении).

Как выяснилось, не все волонтеры готовы заниматься всяким видом волонтерской деятельности. Те, которые не боятся любой работы, которые стали бы заниматься любым видом волонтерской деятельности – их чуть более 4% опрошенных. Больше половины волонтеров не стали бы заниматься волонтерской деятельностью в тюрьмах, помогая заключенным. Скорее всего, это связано с негативным представлением в сознании людей о

тюрьмах, заключенных и обо всем, что с этим связано. Волонтеры не хотят помогать тем людям, которые возможно когда-то нанесли вред другим, пошли против закона. Также волонтеры не стали бы охотно ухаживать за лежачими больными – 19,7%. Этот труд не из легких как в физическом плане, так и в эмоциональном, поэтому не каждый согласится заниматься подобного рода деятельностью. Мужчины в большей мере, чем женщины не стали бы помогать при опасных чрезвычайных ситуациях – 14,9%. Охотнее всего респонденты бы стали помогать в детских домах, помогать в питомниках, проявлять заботу о домашних животных, ухаживать за инвалидами, кормить и оказывать помощь бездомным людям, ухаживать за престарелыми и убирать загрязненные территории.

Таблица 15 – Условия, при которых волонтер отказывается заниматься волонтерской деятельностью в зависимости от пола, % от числа ответивших

Условия	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Помощь в тюрьмах заключенным	51,3	50,0	52,6
Уход за лежачими больными	19,7	18,9	20,5
Затрудняюсь ответить	18,4	16,2	20,5
Помощь при опасных чрезвычайных ситуациях	11,8	14,9	9,0
Уход за инвалидами	11,2	10,8	11,5
Кормление и оказание помощи бездомным людям	10,5	12,2	9,0
Уборка загрязненных территорий	8,6	9,5	7,7
Уход за престарелыми	8,6	9,5	7,7
Помощь в питомниках/забота о домашних животных	7,2	9,5	5,1
Прочее (менее 5%)	8,6	9,6	7,7
Итого:	155,9*	160,8*	151,3*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Волонтеры, по большому счету, данными видами деятельности занимаются постоянно, поэтому не удивительно, что негативный выбор этих видов деятельности оказался небольшим. В то время как помогать в тюрьмах заключенным – задача не из легких и не вполне обычная для волонтера.

Волонтеры сталкиваются со множеством трудностей в своей волонтерской деятельности. Сочетать волонтерский труд с работой или учебой – самое тяжелое в волонтерском труде для женщин. Это связано с

тем, что волонтерами являются студенты, которые занимаясь учебой и волонтерством, умудряются работать. Поэтому возникают некие сложности при сочетании всего этого. Мужчины волонтеры тоже испытывают трудности при совмещении волонтерства с учебой и работой, но как правило, парни не так серьезно относятся к учебе, поэтому выбор данной трудности у мужчин меньше, нежели чем у женщины, так как женщинам свойственно переживать больше, чем мужчинам.

Таблица 16 – Сложности в волонтерской работе в зависимости от пола, % от числа ответивших

Самое тяжелое в волонтерской работе	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Сочетать волонтерский труд с работой/учебой	48,7	39,2	57,7
Быть терпимым ко всем благополучателям	46,7	48,6	44,9
Быть в хорошем настроении	34,2	33,8	34,6
Отсутствие четкого графика работы	25,7	24,3	26,9
Частые передвижения с места на место	19,7	24,3	15,4
Быть на виду у людей	13,8	12,2	15,4
Сохранять умонастроение бескорыстной помощи другим	13,2	17,6	9,0
Прочее (менее 5%)	5,3	2,7	7,7
Итого:	207,2*	202,7*	211,5*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Для мужчин в большей мере быть терпимым ко всем благополучателям сложнее, нежели чем женщинам. Это можно связать с тем, что мужчины не обладают той мягкостью и покорностью в своем характере, чтобы терпимо относиться ко всем окружающим. Женщины в свою очередь более терпимы и милосердны. Треть волонтеров испытывают трудности при том, чтобы находиться в хорошем настроении. Действительно, при таком ритме жизни, как у студентов, являющихся волонтерами, очень сложно находить позитивные моменты вокруг себя постоянно и быть в хорошем настроении всегда. Четверть волонтеров отмечают трудности при отсутствии четкого графика волонтерской работы. Волонтерские мероприятия проходят в разное время, в разном месте, поэтому невозможно предугадать график работы волонтера, соответственно возникают трудности при совмещении работы волонтера с другой его деятельностью. Также волонтерам приходится трудно

при частых передвижениях с места на место. Волонтерский труд предполагает различного рода передвижения из одного района в другой, переезды по разным городам и поэтому волонтерам нелегко постоянно находиться в движении, быть оторванным от постоянного места жительства, либо находиться по долгу вдалеке от дома. Женщины волонтеры испытывают больше трудностей, чем мужчины, находясь на виду у людей. Это можно объяснить тем, что женщины чаще чем мужчины устают, находясь в социуме, так как женщине необходим полноценный отдых вдалеке ото всех глаз, чтобы восстановить свои силы, мужчины же любят находиться в социуме, потому что они в нем живут, в нем они набираются сил, черпают вдохновение, общаются с окружающими, тем самым создают прочную платформу для дальнейшей своей деятельности. Исследование показало, что мужчинам сложнее сохранять умонастроение бескорыстной помощи, нежели чем женщинам. Это связано с тем, что женщина, когда что-то делает, она отдает свои эмоции, любовь, заботу, она не испытывает при этом негативные эмоции, наоборот, она рада помогать и быть полезной для других, для нее важен сам процесс, как сама цель. В то время как мужчины, занимаясь какой-либо деятельностью, всегда ждут некоего результата за свою работу, им необходимо видеть благодарность, какие-то поощрения либо выплаты. Поэтому мужчинам сложнее сохранять умонастроение бескорыстной помощи, потому как мужчины всегда нацелены на результат своей деятельности. Менее 5% респондентов отметили, что для них нет ничего тяжелого в волонтерском труде. Это может быть связано с тем, что более опытные волонтеры уже не видят в волонтерской деятельности ничего сложного, они готовы трудиться и заниматься любым видом деятельности, так как в них прочно закрепилось сознание волонтера, как такового. Скорее всего волонтерство для них становится неразрывной частью их жизни, без которой они уже не могут представить себя.

В волонтерской деятельности существуют не только некие трудности и сложности, в основном волонтеры не замечают этого, так как положительные

эмоции перекрывают отрицательные. Наряду с этим в волонтерстве присутствуют моменты, которые нравятся волонтерам больше всего в их деятельности. Наше исследование зафиксировало, что половине волонтеров нравится знакомиться с новыми людьми при осуществлении волонтерской деятельности. Это связано с тем, что студенты волонтеры молоды и активны, любят общаться и знакомиться с новыми людьми, поэтому им за радость заводить новые знакомства. Чуть меньше половины волонтеров отмечают, что им нравится ощущать, что он выполняет что-то важное, занимаясь волонтерской деятельностью. Это не с проста, так как каждый человек пытается найти свое предназначение в своей жизни, многие волонтеры, погружаясь в волонтерскую деятельность находят там себя. В большей степени в волонтерском труде отдают предпочтение непосредственной помощи людям мужчины. В то время как женщины в большей мере отдают предпочтение получению новых эмоций. Это связано с тем, что в большинстве своем женщины живут настроениями и эмоциями и поэтому для них немаловажно какие эмоции они получают при осуществлении своей деятельности. А мужчинам важна сама деятельность как таковая, только через нее они могут самореализоваться. Важным чувство принадлежности к движению выбирают в 2 раза больше женщины, нежели чем мужчины. Предполагаем, что это может быть связано с тем, что женщины в организации и движении находят себе больше друзей, им легче наладить отношения, нежели чем мужчинам. В меньшей мере волонтеры рассматривают волонтерскую деятельность, как развлечение и спасение от чувства одиночества. Менее 5% отмечают, что с помощью волонтерства они экономят на оплате проживания, учатся смирению, послушанию и получают удовлетворение от того, что видят улыбки и облегчение на лицах благополучателей.

Таблица 17 – Предпочтения в волонтерской деятельности в зависимости от пола, % от числа ответивших

Предпочтения в волонтерской деятельности	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
--	--------------------	---------	---------

Знакомство с новыми людьми	59,9	52,7	66,7
Ощущение выполнения чего-то важного	50,0	47,3	52,6
Помощь людям	44,7	52,7	37,2
Получение новых эмоций	34,2	29,7	38,5
Чувство принадлежности к движению, организации	23,7	16,2	30,8
Развлечение	13,2	9,5	16,7
Спасение от чувства одиночества	11,2	12,2	10,3
Прочее (менее 5%)	6,1	5,4	6,5
Итого:	242,8*	225,7*	259,0*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Занимаясь какой-либо деятельностью человек всегда делает ее для чего-то или для кого-то, то есть преследует какую-то цель, поэтому нам интересно было узнать, что является результатом волонтерского труда для волонтеров.

Таблица 18 – Результаты волонтерской деятельности в зависимости от пола, % от числа ответивших

Результаты волонтерской деятельности	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Получение опыта, открытие для себя чего-то нового	62,5	54,1	70,5
Практическая помощь нуждающимся людям	57,2	64,9	50,0
Знакомство с новыми людьми	40,8	37,8	43,6
Внутренняя удовлетворенность	27,0	27,0	26,9
Расширение масштабов волонтерской деятельности	25,0	24,3	25,6
Вовлечение новых людей в волонтерскую деятельность	23,0	28,4	17,9
Прочее (менее 5%)	2,6	1,4	3,9
Итого:	238,2*	237,8*	238,5*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Для женщин в большей мере – 70,5% результатами волонтерской деятельности являются получение опыта, открытие для себя чего-то нового, а для мужчин в свою очередь результатом является практическая помощь нуждающимся людям. Мужчины более практичны и деятельностны сами по себе, труд для них – это способ самовыражения и реализации себя в обществе, поэтому для них на первом месте результатом является непосредственно сама помощь, оказание ее нуждающимся.

В равной степени результатом для мужчин и для женщин является знакомство с новыми людьми, внутренняя удовлетворенность от деятельности. Также немаловажным для волонтеров является расширение масштабов волонтерской деятельности и вовлечение новых людей. Занимаясь волонтерством, волонтеры хотят привлечь в свою деятельность как можно больше людей, чтобы творить добро в еще больших количествах. Каждая волонтерская организация нуждается в увеличении волонтерского штаба, поэтому не удивительно, что для волонтеров важно привлекать новых людей в свою деятельность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проанализировав полученные данные проведенного исследования, можно сказать, что для наших респондентов волонтерство – это участие в организации и проведении культурных и общественных мероприятий, участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения, детям, участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий.

Основными принципами волонтерской деятельности для наших респондентов стали безвозмездность и добровольность. Принцип солидарности, добросовестности набрал половину ответов респондентов. Если говорить о развитости волонтерской деятельности, то половина волонтеров и студентов считают, что волонтерство набирает обороты с каждым годом. Вдвое меньше студентов полагают, что волонтерство в нашей стране развито низко.

Одной из форм осуществления волонтерской деятельности являются добровольческие организации. Практически половина волонтеров действует через добровольческую организацию, вдвое меньше волонтеров занимаются волонтерской деятельностью самостоятельно либо в составе не организованной группы.

Исследование показало, что волонтеры охотнее участвуют в сфере культуры, в спортивной сфере, в сфере социальной защиты населения и в сфере образования. В свою очередь женщины активнее участвуют в сфере культуры, а мужчины в спортивной сфере. Наименее актуальными оказались сферы предпринимательства, защиты прав человека и здравоохранения.

Основными видами вознаграждения волонтерского труда являются питание и одежда с волонтерских мероприятий. Второе место занимают бесплатное проживание во время волонтерской помощи и «неоплачиваемый» никаким образом труд волонтера. Так же «оплатой» волонтерского труда являются поход в кино и в театр. Исследование показало, что четверть

волонтеров заинтересованы в денежных выплатах за волонтерский труд, и чуть больше трети волонтеров в свою очередь не заинтересованы в выплатах за свою волонтерскую деятельность, остальные волонтеры не определились хотели бы они получать денежные выплаты или нет, так же в эту группу входят те волонтеры, которые считают, что волонтерский труд должен быть оплачен, но не обязательно материальными выплатами.

Друзья, информация в интернете и СМИ – факторы, которые в большинстве своем способствовали началу волонтерской деятельности наших респондентов. Чуть меньше четверти опрошиваемых пришли к волонтерской деятельности через мероприятия, проводимые в школе. Не зря респонденты в нашем исследовании отмечают, что государство и общественные организации должны заниматься организацией волонтерской деятельности молодежи.

В целом респонденты считают, что волонтер обязательно должен быть активным, веселым, улыбчивым и стрессоустойчивым, при этом уметь находить выход из сложной ситуации. Также волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами). То есть респонденты считают, что не важно есть ли у волонтера какие-то навыки, опыт в волонтерской деятельности, главное, чтобы волонтер умел создавать веселую атмосферу, желал делиться собой и своими эмоциями с другими.

Больше половины волонтеров не стали бы заниматься волонтерской деятельностью в тюрьмах, помогая заключенным. Охотнее всего респонденты бы стали помогать в детских домах, помогать в питомниках, проявлять заботу о домашних животных, ухаживать за инвалидами, кормить и оказывать помощь бездомным людям, ухаживать за престарелыми и убирать загрязненные территории.

Основными мотивами являются альтруистические мотивы – помощь другим, желание делиться своими эмоциями, желание вдохновлять и поднимать другим людям настроение. Пятая часть опрошенных считает, что

мотивами являются ощущение своей важности для других людей. Остальные считают, что мотивом является желание заниматься чем-то еще, помимо своей основной деятельности. Наименьшее количество опрошенных считает, что видеть в глазах других уважение, реализация своих амбиций, желание достичь своей цели – вот что движет волонтерами. В меньшей степени в волонтерскую организацию вступают люди, которые таким образом спасаются от чувства одиночества, скуки и которые желают добиться славы. Еще реже, по мнению опрошиваемых, люди становятся волонтерами по причине поиска друзей.

Наше исследование в полной мере решило поставленные нами задачи. Заинтересованность в волонтерской деятельности с каждым годом становится все выше, а тема волонтерства не исчерпывает своей актуальности, так как волонтерство набирает свои обороты и становится важнейшей частью развития современного российского общества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135 – ФЗ // Сборник нормативных правовых актов РФ. – М.:2010. – 54 с.
2. Азарова, Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности / Е.С. Азарова. – М.: Хабаровск, 2008. – 349 с.
3. Айламадян, А.М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение / А.М. Айламадян // Вопросы психологии. – 1998. – № 4. – С. 37-45.
4. Акимова, Е.В. Педагогическое волонтерство в деятельности детско-молодежного объединения. Автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Акимова. – Рязань, 2006. – 53 с.
5. Алещенок, С.В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С.В.Алещенок // Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции: Сб. науч. ст. – М.: Социум, 1994. – 210 с.
6. Аритова, О.Н. Влияние мотивации на структуру целеполагания / О.Н. Аритова // Вестник МГУ сер. Психология. – 1998. – № 4. – С. 32-42.
7. Аронсон, Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон и др. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 560 с.
8. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М.: Наука, 1998. – 325 с.
9. Бавина, П.А. Мотивация персонала в современной организации / П.А. Бавина и др. – М.: 2007. – 429 с.
10. Басов, Н.Ф. Социальная работа с молодежью / Н.Ф. Басов. – М.: 2007. – 308 с.

11. Березина, Т.Н. Резервные возможности человека / Т.Н. Березина. – М.: Когито-центр, 2000. –112 с.
12. Бобнева, М.И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М.: Наука, 1978. –312 с.
13. Бодренкова, Г. Добровольчество / Г. Бодренкова // Социальная работа. – 2006. – №1. – С. 52-57.
14. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович // Избранные психологические труды; под редакцией Д.И. Фельдштейна. – М.: Академия, 1995. – 420 с.
15. Бурганова, Л.А., Савкина, Е.Г. Элтон Мэйо. Теоретик и практик управления / Л.А. Бурганова, Е.Г. Савкина. – М.: Инфра-М, 2013. – 99 с.
16. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М.: Академия, 1990. – 126 с.
17. Волонтерство [Электронный ресурс] / Союз благотворительных организаций России, 2007. – Режим доступа: <http://www.sbornet.ru/publics/show-11.htm>
18. Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг и др.; пер. Д. Куликов. – М.: 2007. – 139 с.
19. Давыдов, Ю. Н., Роднянская, И. Б. Социология контркультуры: Критический анализ / Ю.Н. Давыдов, И.Б. Роднянская. – М.: 2000. – 375 с.
20. Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 213 с.
21. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – М.: СПб.: Питер, 2000. – 600 с.
22. Кордуэлл, М. Психология. А-Я: Словарь – справочник / М. Кордуэлл; пер. с англ. К.С. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 781 с.
23. Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2001. – 429 с.

24. Куприянова, Г.В. Волонтерское движение на Олимпийских играх [Электронный ресурс] / Г.В.Куприянова // Национальный институт «Высшая школа управления», 2008. – Режим доступа: <http://www.vshu.ru/ru/about/about/>
25. Кушнир, И.В. Теория организации / И.В. Кушнир. – М.: 2005. – 320 с.
26. Левдер, И. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / И. Левдер // Социальная работа. – 2006. – № 2. – С. 35–52.
27. Леонтьев, Д.А. Автономия и самодетерминация как объект психологической диагностики / Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии: Сб. науч. ст. – М.: 2007. – С. 66-85.
28. Леонтьев, А.Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу [Электронный ресурс] / А.Д. Леонтьев // Экзистенциальная и гуманистическая психология. – Режим доступа: [http:// hpsy.ru](http://hpsy.ru)
29. Лоулер, Э. Антология организационной психологии / Э.Лоулер и др. – М.: Издательство «Вершина», 2005. – 616 с.
30. Лоуренс, А. Психология личности. Теория и исследования / А. Лоуренс и др. – М.: 2001. – 705 с.
31. Мак-Клелланд, Д. Мотивация человека / Мак-Клелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 423 с.
32. Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу; перевод А.М. Татлыбаевой. – СПб.: 1999. – 109 с.
33. Михайлова, С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации [Электронный ресурс] / С.В. Михайлова // Студенческое самоуправление ЯГПУ. – Режим доступа: <http://studyspu.ru/stati/metodicheskie-materialy/desjat-sovetov-po-rabote-s-dobrovolcami-rukovoditelyu-obschestvenoi-organizaci.html>
34. Мозаика российского добровольчества. Факты, ресурсы и мнения: Сб. ст. / науч. ред. Н.Ю. Слабжанин. – Новосибирск, 2003. – 264 с.

35. Мудрик, А.В. Стратегия воспитания в образовательной системе России: подходы и проблемы / А.В. Мудрик. – М.: Агентство «Издательский сервис», 2004. – 480 с.
36. Неволлина, Е. Волонтеры не в фаворе: стимулы и препятствия к добровольческому труду / Е. Неволлина // Вестник благотворительности. – 1999. – №4. – С. 13-17.
37. Никитина, Л.Е. Феномен волонтерства в современной России. Автореф. дис. / Л.Е. Никитина. – Воронеж, 2000. – 70 с.
38. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова / С.И. Ожегов и др. – М.: 2003. – 805 с.
39. Осипов, Г.В. История социологии в Западной Европе и США / Г.В. Осипов – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА-М), 2001. – 800 с.
40. Паршина, Ю.В. Мотивация добровольческой деятельности в студенческом возрасте / Ю.В. Паршина. – Воронеж, 2001. – 137 с.
41. Певная, М.В. Волонтерство как социологическая проблема / М.В. Певная // Социологические исследования. – 2013. – №2. – С. 110-119.
42. Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях / Н.А. Потапова // Интегративный подход в психологии: Сб. науч. Трудов. – СПб.: Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. – С. 66-82.
43. Ребер, А. Большой толковый психологический словарь. В 2 т. Т.1: Мотивация / А. Ребер. – М.: Вече, АСТ, 2000. – 819 с.
44. Сборник материалов областного обучающего семинара «Развитие молодежной активности в волонтерской деятельности». – Мурманск: Новое начало, 2007. – 41 с.

45. Трамбауер, Дж.М. Практические рекомендации по преобразованию волонтеров в министров / Дж.М. Трамбауер. – СПб.: Питер, 2002. – 173 с.
46. Трапицын, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / С.Ю. Трапицын. – М.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 392 с.
47. Хеккаузен, Х. Мотивация деятельности / Х. Хеккаузен. – М.: Академия, 1993. – 287 с.
48. Холостова, Е.И. Волонтеры. Словарь-справочник по социальной работе / Е.И. Холостова. – М.: Юристъ, 1997. – 272 с.
49. Цыренова, А.А. Менеджмент / А.А. Цыренова. – М.: 2006. – 301 с.
50. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 160 с.
51. Яницкий, О.Н. Социальные движения: 100 интервью с лидерами / О.Н. Яницкий. – М.: Московский рабочий, 1991. – 102 с.
52. Locke, E.A., Latham, G.P. Goal setting: a motivational technique that works! / E.A. Locke, G.P. Latha. – Prentice-Hall.: 1984. – 188 p.
53. Vroom, V.H. Work and motivation / V.H. Vroom. – Jossey-bass.: 2011. – 202 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Проблемная ситуация

Исторически волонтерство существовало всегда, но принимало различные формы и виды общественной деятельности, реализовывалось в тех практиках, которые были актуальны в ту или иную историческую эпоху. Элементы волонтерства можно выделить практически при любом политическом строе в различающихся социально-экономических условиях, однако только в гражданском обществе оно получает признанный статус и активное развитие. Само волонтерство по своей сути способствует становлению гражданского общества, закреплению его институтов, гражданской активности. В современных условиях в России волонтерство институционализируется, что способствует созданию сетевой (организационной, коммуникационной) структуры на формальном и неформальном уровнях.

Между тем сама волонтерская деятельность по сути, форме и содержанию все больше начинает приближаться к профессиональной, приобретая ее определенные атрибуты и признаки, требуя специфических умений, знаний, навыков, необходимой специализированной подготовки, создания стандартов деятельности, норм, правил и т.д.

В современных условиях волонтерство является одной из основных форм проявления социальной активности граждан во всем мире. Задача развития волонтерства связана с решением общенациональных задач духовно-нравственного воспитания молодежи, в том числе воспитания гражданской активности. В 2006 г. постановлением Правительства РФ были утверждены основные направления государственной молодежной политики на период до 2016 г., одним из приоритетов которой названо системное вовлечение молодежи в общественную жизнь, развитие и поддержка молодежных инициатив, направленных на организацию добровольческого труда молодежи. Вместе с тем, показатель вовлечения граждан в

добровольческую деятельность пока не превышает 9%, хотя в обществе имеется множество социально значимых задач, реализация которых напрямую связана с развертыванием волонтерского движения.

Но существует противоречие между необходимостью развития социальной активности молодежи, без которой невозможно дальнейшее экономическое, политическое и культурное преобразование российского общества, и недостаточной разработанностью основ волонтерского движения в нашей стране.

Труд волонтеров с каждым годом становится все более значимым ресурсом мировой экономики. Волонтерская деятельность способствует изменению мировоззрения самих людей и тех, кто рядом, и приносит пользу, как государству, так и самим волонтерам, которые посредством волонтерской деятельности развивают свои умения и навыки, удовлетворяют потребность в общении и самоуважении, осознают свою полезность и нужность, получают благодарность за свой труд, развивают в себе важные личностные качества, на деле следуют своим моральным принципам и открывают более духовную сторону жизни.

Молодежь более социально активна, подвижна и поэтому необходимо делать ставку именно на молодежь в отношении волонтерской деятельности, очень важно заинтересовать, мотивировать и вдохновлять молодежь заниматься волонтерством. А как студенты оценивают эту важность? Каковы мотивы волонтеров? На эти вопросы постарается ответить наше исследование.

Проблема: молодежь и студенты в настоящее время недостаточно мотивированы для занятия волонтерской деятельностью.

Объект исследования: студенты города Челябинска.

Предмет исследования: мотивы занятия волонтерской деятельностью.

Цель исследования: выявить и проанализировать мотивы занятия волонтерской деятельностью.

Задачи исследования:

1. выявить мотивы занятия волонтерской деятельностью
2. определить основные формы волонтерства
3. обозначить сферы, в которых распространено волонтерство
4. выделить желаемые и реальные качества волонтеров
5. узнать каково отношение студентов, не являющихся волонтерами, к волонтерским движениям
6. определить доминирующие принципы волонтерской деятельности

Уточнение и интерпретация основных понятий

На этимологическом уровне значения понятий «волонтерство» и «добровольчество» синонимичны, при этом в повседневности в России чаще употребляется последний термин. В содержательном толковании словарных определений существует структурное единство их интерпретации. Они включают в себя обозначение общности добровольцев или волонтеров, реализующих определенный вид деятельности, направленной на достижение конкретных целей и задач.

Термины «волонтерство» и «добровольчество» имеют следующие характеристики:

- 1) в основе понятия лежит деятельность, которой акторы (деятели) занимаются по доброй воле, своему желанию, собственному выбору,
- 2) люди, реализующие такого рода деятельность (работу), не ожидают какого-либо материального вознаграждения за результаты своего труда,
- 3) данная деятельность обнаруживает признаки институционально закрепленной.

В историческом контексте первоначально «волонтерство» и «добровольчество» ограничивались одним видом деятельности – военной службой, в дальнейшем ареал деятельности волонтеров (добровольцев) начинает существенно расширяться, она затрагивает различные сферы социального взаимодействия, в большей мере охватывая сферу услуг.

До середины XIX в. понимание добровольчества сопрягается с основами христианского вероучения, идеей «служения государству», в середине XX в. суть понятия связывается со значением "служение Родине", к концу XX в. терминологическое значение добровольчества смещается в область социальной поддержки и защиты. Но в любом случае речь идет о равнозначности употребления понятий «волонтерство» и «добровольчество». Российские исследователи не отдают видимого приоритета какому-либо из используемых терминов. Кроме того, в ключевых словах публикаций для поиска, как правило, находятся обе категории, что делает правомерным использование этих понятий как синонимов. Однако на первый план по значимости будем ставить «волонтерство» в силу таких причин, как широкая международная распространенность этого термина в сравнении с «добровольчеством», глобальный уровень использования этого термина, масштаб самого феномена.

Волонтерская деятельность – это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение.

Волонтер (доброволец) – физическое лицо, осуществляющее благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).

Волонтеры могут:

- 1) выполнять задания, не относящиеся к постоянным оплачиваемым работам;
- 2) добавить новое измерение и новых людей к организации;
- 3) принести новые идеи в организацию;
- 4) создать общественное мнение об организации в обществе;
- 5) распространять информацию об организации в личном общении с людьми;

- б) помочь в сборе средств;
- 7) поощрять гражданскую активность.

Молодежь в широком смысле – обширная совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними социально-психологических характеристик, и основных видов деятельности. В более узком (социологическом) смысле молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей. Существуют разные подходы к определению молодежи как самостоятельной социально-демографической группы в структуре населения:

1) С точки зрения охвата определенного этапа жизненного цикла; при этом в качестве сущностной характеристики молодежи часто делается упор на наиболее активном периоде воспитания, образования и социализации, хотя более употребимо в этом смысле понятие «молодость»;

2) Под термином молодежь понимается социальный статус, определяемый возрастом. Он непосредственно связан с основными видами деятельности молодых людей (учебой, работой, вторичной занятостью), с ролевыми структурами личности, а также с представлениями и стереотипами, которые сложились в обществе по отношению к представителям молодого поколения;

3) Понятие молодежь используется в значении молодежной субкультуры, при этом подчеркивается особая форма организации молодых людей, определяющая стиль их жизни и мышления, отличающаяся специфическими ценностями и образцами поведения;

4) Социальная сущность молодежи определяется с точки зрения ее роли и места в общественном воспроизводстве.

Социальная общность – это совокупность человеческих индивидов, объединенных схожими условиями жизнедеятельности, обладающих

одинаковыми интересами, ценностями и осознающих свою социальную идентичность.

Безвозмездный – без всякой mzды, награды, платы; даровой, дарственный; неоплатный; бескорыстный, ничем не вознаграждаемый; состояние дела, труда, поступка, не получившего никакой платы, вознаграждения.

Мотив – побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта, совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность.

Мотивация – это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Помощь – содействие, поддержка, участие в чем-либо, приносящее облегчение.

Социальный институт – исторически сложившаяся форма организации совместной жизнедеятельности людей, возникающая из необходимости удовлетворения социальных потребностей общества и направленная на реализацию в нем определенных социальных функций. Институты характеризуются своими возможностями влиять на поведение людей посредством установленных правил, определяющих так её поведение.

1. Мотивы:

- В помощи нуждающимся
- В улучшении своего общества
- Быть активным и вовлеченным
- Встречи с другими людьми
- Попробовать себя в новом деле
- Попробовать разные стили жизни
- Осознания своего значения для общества
- Возможности отдать то, что ты получил

- Учиться быть ответственным
- Возможности показать то, что тебе не все равно
- В испытании чувства быть кому-то нужным
- В изменении чего-либо в своей жизни
- Приобретении опыта
- Получения удовлетворения от работы
- Возможности проведения веселого времяпровождения со своими

сверстниками

- Получения признания других
- Воплощения мечты в реальность
- Воздействия на других
- Возможности быть личностью, а не элементом
- Самоутверждения
- Возможности знакомства с людьми со схожими ценностями
- Возможности быть примером своим детям
- Установления профессиональных контактов
- Обретения чувства уверенности в себе

2. Формы волонтерства:

- Индивидуальная добровольческая деятельность
- Добровольческая деятельность в составе группы добровольцев

(не организованная)

- Добровольческая деятельность через добровольческую организацию

Виды волонтерства:

- Участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения (дети, инвалиды, пожилые люди, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей)

– Участие в оказании помощи лицам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных и других катастроф (беженцы, переселенцы, жертвы преступлений)

– Оказание содействия уполномоченным органам в информировании населения о чрезвычайных ситуациях (пожары, аварии, катастрофы)

– Участие в поиске пропавших без вести людей, останков участников Великой Отечественной войны и локальных войн

– Участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий

– Участие в создании возможностей для творческого самовыражения и раскрытия творческого потенциала каждого гражданина

– Участие в развитии образования, науки, культуры, популяризации знаний, развитии инноваций

– Участие в развитии и популяризации физической культуры, спорта и активного досуга, в организации и проведении муниципальных, региональных, межрегиональных общественных и международных физкультурных и спортивных мероприятий

– Участие в ведении работы по пропаганде здорового образа жизни

– Участие в организации и проведении муниципальных, региональных, межрегиональных и международных культурных, массовых культурных и других зрелищных и общественных мероприятий, конгрессно-выставочная деятельность

– Участие в укреплении мира, дружбы и согласия между народами, предотвращении социальных, межнациональных, межэтнических, религиозных конфликтов

3. Сферы волонтерской деятельности:

– Социальной защиты населения

– Защиты прав человека

- Здоровоохранение
- Образование
- Наука
- Культура
- Спортивная
- Охрана окружающей среды

4. Образ волонтера:

Внешность:

- Аккуратный
- Приятный
- Молодой
- Красивый
- Скромный

Личные характеристики:

- Терпение
- Усидчивость
- Активность
- Благородство
- Милосердие
- Отзывчивость
- Сочувствие
- Уважение и любовь к людям
- Стрессоустойчивость
- Желание предлагать свою помощь
- Упорство

Навыки, умения:

- Знание английского языка
- Медицинская подготовка
- Знания в психологии

5. Отношение обычных граждан к волонтерским движениям:

Одобрение деятельности волонтеров и положительное отношение к волонтерству:

- Волонтеры помогают нуждающимся
- Волонтеры улучшают общество своей помощью
- Волонтеры – добрые, светлые люди
- Бескорыстное отношение со стороны волонтеров
- Желание быть нужным
- Волонтеры – высокоморальные люди
- Волонтеры ценят жизнь
- Волонтеры милосердны

Негативное отношение к волонтерству:

- Волонтеры действуют в корыстных целях: демонстрируют свою значимость, ставят себя выше других
- Люди не верят, что существует бескорыстная помощь, что волонтеры искренне хотят помогать

6. Основные принципы волонтерства:

- Безвозмездности, добровольности, равноправия и законности деятельности добровольцев (волонтеров)
- Свободы в определении целей, форм, видов и методов, в выборе направления добровольческой (волонтерской) деятельности
- Гласности и общедоступности информации о добровольческой (волонтерской) деятельности
- Гуманности, соблюдения прав и свобод человека
- Равенства всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста
- Солидарности, добросовестности и сотрудничества участников добровольческой (волонтерской) деятельности

– Безопасности для своей жизни, здоровья, жизни и здоровья окружающих

– Равноправного и взаимовыгодного международного сотрудничества в этой сфере

Эмпирическая интерпретация

Латентная характеристика	Индикатор	Вопрос в анкете
1. Участие в волонтерской организации	Является ли респондент волонтером?	Был ли в Вашей жизни опыт волонтерской деятельности? 1. Да 2. Нет
2. Представление о том, что такое волонтерство	Понятие «волонтерство»	Что вы понимаете под «волонтерством»? (отметьте не более 3х вариантов ответа) 1. Участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения 2. Участие в оказании помощи лицам, пострадавшим в результате стихийных бедствий. 3. Оказание содействия уполномоченным органам в информировании населения о чрезвычайных ситуациях 4. Участие в поиске пропавших без вести людей 5. Участие в защите окружающей среды 6. Участие в создании возможностей для творческого самовыражения 7. Участие в развитии физической культуры 8. Участие в ведении работы по пропаганде ЗОЖ 9. Участие в организации и проведении муниципальных, региональных общественных мероприятий
		Волонтерство и благотворительность – одно и то же. 1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить
3. Направленность мотивов занятия волонтерской деятельностью	Основные мотивы занятия волонтерством: 1. Индивидуальные мотивы 2. Коллективные мотивы	По Вашему мнению, каковы мотивы членов волонтерских организаций? (не более 2х вариантов ответа) Индивидуальные: 1. Видеть в глазах других уважение 2. Желание добиться славы 3. Ощущение своей важности для других людей 4. Реализация своих амбиций; желание достичь своей цели 5. Желание заниматься чем-то еще, помимо своей обычной деятельности 6. Это приносит новые ощущения и спасает от скуки Коллективные: 7. Желание делиться своими эмоциями с другими людьми, желание вдохновлять и поднимать им настроение 8. Привлекает общественная деятельность, направленная на развлечения других людей, вовлечение их в свою деятельность 9. Оказание помощи нуждающимся 10. Затрудняюсь ответить
4. Организация	Основные формы	Как организована Ваша волонтерская деятельность? 1. Индивидуально, самостоятельно

волонтерской деятельности	волонтерской деятельности	2. В составе группы (не организованной) 3. Через добровольческую организацию
5. Характеристика волонтера	Желаемый образ волонтера	Выразите степень согласия с утверждением.
		1. волонтер должен быть активным, веселым, улыбочивым
		1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить
		2. волонтер должен быть грамотным, умным
		1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить
		3. волонтер должен быть молодым
		1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить
		4. волонтер должен быть опытным
		1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить
5. волонтер должен знать, как минимум один иностранный язык		
1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить		
6. волонтер должен любить природу, людей и животных		
1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить		
7. волонтер должен быть стрессоустойчивым и уметь находить выход из сложной ситуации		
1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить		
8. волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами)		
1. Полностью согласен 2. Скорее согласен 3. Скорее не согласен 4. Полностью не согласен 5. Затрудняюсь ответить		

6. Сложности, связанные с работой волонтера	Условия волонтерской деятельности	Чем бы Вы ни при каких условиях никогда не стали бы заниматься? (не более 3х вариантов ответа) 1. Уход за лежачими больными 2. Помощь в питомниках/забота о домашних животных 3. Кормление и оказание помощи бездомным людям 4. Помощь при опасных чрезвычайных ситуациях 5. Помощь в тюрьмах заключенным 6. Уход за инвалидами 7. Помощь в детских домах 8. Уборка загрязненных территорий 9. Уход за престарелыми 10. Затрудняюсь ответить
	Трудности волонтерской работы	Что является самым тяжелым в волонтерской работе? (не более 3х вариантов ответа) 1. Быть на виду у людей 2. Быть в хорошем настроении 3. Быть терпимым ко всем благополучателям 4. Сочетать волонтерский труд с работой/учебой 5. Сохранять умонастроение бескорыстной помощи другим 6. Частые передвижения с места на место 7. Отсутствие четкого графика работы 8. Затрудняюсь ответить
7. Преимущества волонтерской деятельности	Вознаграждение за волонтерский труд	Как вознаграждался Ваш волонтерский труд? (укажите все возможные варианты ответа) 1. Деньгами 2. Питанием 3. Проживанием во время организации волонтерской помощи 4. Оставляли себе одежду с волонтерских организаций 5. Никак не оплачивался 6. Походом в кино, театр
	Результат волонтерской деятельности для волонтера	Что является для Вас результатом волонтерской деятельности? (не более 3х вариантов ответа) 1. Практическая помощь нуждающимся людям 2. Внутренняя удовлетворенность 3. Вовлечение новых людей в волонтерскую деятельность 4. Получение опыта, открытие для себя чего-то нового 5. Знакомство с новыми людьми 6. Расширение масштабов волонтерской деятельности 7. Затрудняюсь ответить
8. Под чьим руководством должна осуществляться волонтерская деятельность	Организации, которые могут организовать волонтерскую деятельность	Кто, по Вашему мнению, должен заниматься организацией волонтерских движений? 1. Государство (региональные, районные, городские власти) 2. Общественные организации (школы, ВУЗы, по месту работы) 3. Этим должны заниматься и государство, и общественные организации 4. Человек самостоятельно должен оказывать помощь другим людям 5. Затрудняюсь ответить
9. Социально демографические характеристики	Пол	Ваш пол 1. Мужской 2. Женский

	Доход	Оцените уровень дохода Вашей семьи? 1. Низкий (денег хватает только на самое необходимое) 2. Ниже среднего (могу не копить деньги и купить себе необходимую одежду) 3. Средний (денег хватает еще и на кое-какие развлечения, покупку недорогой бытовой техники) 4. Выше среднего (езжу минимум один раз в год отдыхать, покупаю брендовую качественную одежду, часто захожу обедать/ужинать в ресторан или кафе) 5. Высокий (без кредитов могу купить квартиру или автомобиль) 6. Затрудняюсь ответить
	Наличие детей	Есть ли у Вас дети? 1. Нет детей 2. Один ребенок 3. 2 и более ребенка

Гипотезы:

1. В качестве мотивов волонтерской деятельности выступают помощь другим, желание делиться своими эмоциями, желание вдохновлять и поднимать другим людям настроение.

2. Основной формой волонтерства является добровольческая деятельность через добровольческую организацию.

3. Часто применяемые сферы волонтерской деятельности – социальная защита населения, культура и спорт.

4. Основные качества волонтеров – активность, улыбочивость, стрессоустойчивость; волонтер должен быть веселым и заниматься всяким видом деятельности, независимо от сложности работы.

5. Отношение к волонтерским движениям обычных студентов, не включенных в волонтерскую деятельность, в большинстве своем положительное.

6. Доминирующие принципы волонтерства – безвозмездность, добровольность, принцип солидарности и добросовестности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ИНСТРУМЕНТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Здравствуйте! К Вам обращается кафедра социологии Южно-Уральского государственного университета. Мы проводим исследование по проблемам волонтерства. Выбранный вами вариант ответа *обведите в кружок*. Гарантируем, что данные, полученные в ходе исследования, будут использоваться только в обобщенном виде.

1. Каково ваше отношение к волонтерским движениям?

1. Положительное
2. Нейтральное
3. Отрицательное
4. Затрудняюсь ответить

2. Как Вы думаете, какова степень развитости волонтерства в России, если сравнивать с зарубежными странами?

1. Высокая
2. На уровне зарубежных стран
3. Низкая
4. Волонтерство набирает обороты с каждым годом
5. Затрудняюсь ответить

3. Что вы понимаете под «волонтерством»? (отметьте не более 3х вариантов ответа)

1. Участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения, детям
2. Участие в оказании помощи лицам, пострадавшим в результате стихийных бедствий
3. Оказание содействия уполномоченным органам в информировании населения о чрезвычайных ситуациях
4. Участие в поиске пропавших без вести людей, останков участников Великой Отечественной войны
5. Участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий
6. Участие в создании возможностей для творческого самовыражения и раскрытия творческого потенциала каждого гражданина
7. Участие в развитии и популяризации физической культуры, спорта и активного досуга
8. Участие в ведении работы по пропаганде здорового образа жизни
9. Участие в организации и проведении муниципальных, региональных, межрегиональных и международных культурных, зрелищных и общественных мероприятий

4. Как вы считаете, должен ли оплачиваться труд волонтеров?

1. Думаю, что должен быть оплачен
2. Любой труд должен быть оплачен, но не обязательно денежными выплатами, а допустим бесплатные билеты в кино, бесплатное питание, возможность получения повышенной стипендии и т.д.
3. Думаю, что не должен, так как волонтерская деятельность бескорыстна
4. Зависит от вида волонтерства
5. Затрудняюсь ответить

5. В проекте Федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве) перечислены основные принципы волонтерской деятельности. Как Вы думаете, какие из них являются самыми важными? (укажите не более 3х вариантов ответа)

1. Безвозмездность, добровольность
2. Свобода в определении целей, форм, видов и методов, в выборе направления волонтерской деятельности
3. Гласность и общедоступность информации о добровольческой деятельности
4. Гуманность, соблюдение прав и свобод человека
5. Равенство всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста
6. Солидарность, добросовестность и сотрудничество участников добровольческой деятельности
7. Безопасность для своей жизни, здоровья, жизни и здоровья окружающих
8. Равноправное и взаимовыгодное международное сотрудничества в этой сфере

Выразите степень Вашего согласия со следующими утверждениями:

Степень согласия Утверждение	Полностью согласен	Скорее Согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить
6. В глубине души каждый человек способен стать волонтером	1	2	3	4	5
7. В последнее время о волонтерских движениях слышно повсюду	1	2	3	4	5
8. Волонтерство и благотворительность – одно и то же	1	2	3	4	5
9. За волонтерство нужно платить	1	2	3	4	5
10. Волонтер лишь делает вид, что он помогает людям, а на самом деле он самоутверждается таким образом	1	2	3	4	5
11. Бескорыстная помощь свойственна всем людям по своей природе	1	2	3	4	5
12. Волонтерство в нашей стране эффективно	1	2	3	4	5
13. Волонтер создает впечатление доброго и хорошего человека, а на самом деле имеет корыстные мотивы выглядеть хорошо в глазах окружающих	1	2	3	4	5
14. Волонтерство – дело благородное	1	2	3	4	5
15. Волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей	1	2	3	4	5

16. По Вашему мнению, каковы мотивы членов волонтерских организаций? (не более 2х вариантов ответа)

1. Видеть в глазах других уважение
2. Желание добиться славы
3. Ощущение своей важности для других людей
4. Реализация своих амбиций; желание достичь своей цели
5. Желание заниматься чем-то еще, помимо своей обычной деятельности
6. Это приносит новые ощущения и спасает от скуки
7. Желание делиться своими эмоциями с другими людьми, желание вдохновлять и поднимать им настроение
8. Привлекает общественная деятельность, направленная на развлечение других людей, вовлечение их в свою деятельность
9. Оказание помощи нуждающимся
10. Другое _____

11. Затрудняюсь ответить

Каким волонтер должен быть?

Степень согласия Утверждение	Полностью Согласен	Скорее Согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить
17. волонтер должен быть активным, веселым, улыбчивым	1	2	3	4	5
18. волонтер должен быть грамотным, умным	1	2	3	4	5
19. волонтер должен быть молодым	1	2	3	4	5
20. волонтер должен быть опытным	1	2	3	4	5
21. волонтер должен знать, как минимум один иностранный язык	1	2	3	4	5
22. волонтер должен любить природу, людей и животных	1	2	3	4	5
23. волонтер должен быть стрессоустойчивым и уметь находить выход из сложной ситуации	1	2	3	4	5
24. волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами)	1	2	3	4	5

25. Был ли в Вашей жизни опыт волонтерской деятельности?

1. Да
2. Нет (переход к 49 вопросу)

26. Сколько лет Вы занимаетесь волонтерской деятельностью? /_/_/

27. Что Вам больше всего нравится в волонтерской деятельности? (не более 3х вариантов ответа)

1. Мне нравится знакомиться с новыми людьми
2. Я люблю помогать людям
3. Мне нравится получать новые эмоции
4. Мне нравится испытывать чувство принадлежности к движению, организации
5. Это спасает меня от чувства одиночества
6. Для меня это один из способов развлечения
7. Мне нравится ощущать, что я выполняю что-то важное
8. Затрудняюсь ответить
9. Другое _____

Выразите степень Вашего согласия

Утверждение \ Степень согласия	Полностью согласен	Скорее согласен	Полностью не согласен	Скорее не согласен	Затрудняюсь ответить
28. Мне нравится быть волонтером.	1	2	3	4	5
29. Если бы волонтерство оплачивалось, то количество людей в волонтерских организациях возросло бы.	1	2	3	4	5
30. Я бы хотел, чтобы мои будущие дети занимались волонтерской деятельностью	1	2	3	4	5
31. Близкие одобряют мою деятельность.	1	2	3	4	5
32. Я бы хотел получать льготы или денежные выплаты, потому что я занимаюсь волонтерской деятельностью	1	2	3	4	5
33. Быть волонтером трудно	1	2	3	4	5

34. Что является для Вас результатом волонтерской деятельности? (не более 3х вариантов ответа)

1. Практическая помощь нуждающимся людям
2. Внутренняя удовлетворенность
3. Вовлечение новых людей в волонтерскую деятельность
4. Получение опыта, открытие для себя чего-то нового
5. Знакомство с новыми людьми
6. Расширение масштабов волонтерской деятельности
7. Другое _____

8. Затрудняюсь ответить

35. Что является самым тяжелым в волонтерской работе? (не более 3х вариантов ответа)

1. Быть на виду у людей
2. Быть в хорошем настроении
3. Быть терпимым ко всем благополучателям
4. Сочетать волонтерский труд с работой/учебой
5. Сохранять умонастроение бескорыстной помощи другим
6. Частые передвижения с места на место
7. Отсутствие четкого графика работы
8. Другое _____
9. Затрудняюсь ответить

36. Чем бы Вы ни при каких условиях никогда не стали бы заниматься? (не более 3х вариантов ответа)

1. Уход за лежачими больными
2. Помощь в питомниках/забота о домашних животных
3. Кормление и оказание помощи бездомным людям
4. Помощь при опасных чрезвычайных ситуациях
5. Помощь в тюрьмах заключенным
6. Уход за инвалидами
7. Помощь в детских домах
8. Уборка загрязненных территорий
9. Уход за престарелыми
10. Другое _____
11. Затрудняюсь ответить

37. Как Вы стали волонтером?

1. Меня позвали мои друзья
2. Волонтерской деятельностью занимаются мои родители / родственники
3. Пришел через информацию в интернете, в СМИ
4. Через волонтерские мероприятия в школе
5. Другое _____
6. Затрудняюсь ответить

38. Ваша волонтерская деятельность осуществляется эпизодически или носит постоянный характер?

1. Носит эпизодический характер
2. Носит постоянный характер

39. Как организована Ваша волонтерская деятельность?

1. Индивидуально, самостоятельно (переход к 41 вопросу)
2. В составе группы (не организованной) (переход к 41 вопросу)
3. Через добровольческую организацию
4. Другое _____

40. В какой волонтерской организации Вы состоите?

1. Волонтерский центр ЮУрГУ (переход к 42 вопросу)
 2. Тимуровский отряд
 3. Благотворительный фонд «Пицца Жизни»
 4. Центр волонтеров Южного Урала
 5. Другая _____
-

41. Знаете ли Вы что-нибудь о волонтерском центре ЮУрГУ?

1. Знаю и являюсь участником этой организации
2. Знаю, но участником не являюсь
3. Не знаю (переход к 43 вопросу)
4. Затрудняюсь ответить (переход к 43 вопросу)

42. Оцените эту организацию по следующим критериям:

1. Эта организация работает слажено и активно
 2. Эта организация умеет быстро добиваться поставленных целей и задач
 3. Эта организация не до конца выполняет свои обязанности, существуют некоторые отрицательные моменты
 4. Эта организация со сложностью осуществляет свои обязанности
 5. Эта организация не справляется со своей работой
 6. Другое _____
-
7. Затрудняюсь ответить

43. Как вознаграждался Ваш волонтерский труд? (укажите все возможные варианты ответа)

1. Деньгами
 2. Питанием
 3. Проживанием во время организации волонтерской помощи
 4. Оставляли себе одежду с волонтерских организаций
 5. Никак не оплачивался
 6. Походом в кино, театр
 7. Другое _____
-

44. В каких сферах волонтерской деятельности Вы обычно участвуете (не более 3х вариантов ответа)?

1. Социальная защита населения
 2. Защита прав человека
 3. Здоровоохранение
 4. Образование
 5. Наука
 6. Культура
 7. Спорт
 8. Охрана окружающей среды
 9. Другое _____
-

10. Затрудняюсь ответить

45. В каких из перечисленных видов волонтерской деятельности Вы охотнее участвуете? (не более 3х вариантов ответа)

1. Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий
2. Оказание помощи беженцам и вынужденным переселенцам
3. Содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращение национальных, религиозных конфликтов
4. Содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства
5. Содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан
6. Пропаганда здорового образа жизни
7. Содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта
8. Охрана окружающей природной среды
9. Защита животных
10. Охрана памятников архитектуры
11. Другое _____
- _____
12. Затрудняюсь ответить

46. Кто, по Вашему мнению, должен заниматься организацией волонтерских движений?

1. Государство (региональные, районные, городские власти)
2. Общественные организации (школы, ВУЗы, по месту работы)
3. Этим должны заниматься и государство, и общественные организации
4. Человек самостоятельно должен оказывать помощь другим людям
5. Другое _____
- _____
6. Затрудняюсь ответить

47. Как долго Вы собираетесь заниматься волонтерской деятельностью?

1. Всю жизнь. (переход к 49 вопросу)
2. По мере возможности, от случая к случаю. (переход к 49 вопросу)
3. Не думал об этом. (переход к 49 вопросу)
4. Не собираюсь больше заниматься волонтерской деятельностью
5. Затрудняюсь ответить (переход к 49 вопросу)

48. Что стало причиной того, что Вы больше не занимаетесь волонтерской деятельностью?

1. У меня появилось более интересное дело, которым я занимаюсь
2. Ссора / конфликт с другими волонтерами
3. Меня не принимают и не любят остальные волонтеры
4. Это не приносит заработка
5. Я уже «вырос» из этого
6. Мне лень этим заниматься
7. Другое _____
- _____
8. Затрудняюсь ответить

Теперь несколько вопросов о Вас для статистики

49. Ваш пол

1. Мужской
2. Женский

50. Ваш возраст

1. 16 – 18 лет
2. 19 – 21 лет
3. 22 – 24 лет
4. 25 и старше

51. Ваше образование

1. Начальное
2. Среднее общее
3. Среднее полное
4. Начальное профессиональное
5. Среднее профессиональное
6. Неоконченное высшее
7. Высшее

52. В каком учебном заведении Вы учитесь?

1. Южно-Уральский государственный университет
 2. Русско-Британский институт управления
 3. Уральский государственный университет физической культуры
 4. Челябинская государственная агроинженерная академия
 5. Челябинская государственная академия культуры и искусств
 6. Челябинский государственный педагогический университет
 7. Челябинский государственный университет
 8. Челябинский институт путей сообщения
 9. Другое _____
-

53. Укажите Ваш профиль специальности

1. Гуманитарный
 2. Технический
 3. Естественно-научный
 4. Другое _____
-

54. Оцените уровень дохода Вашей семьи?

1. Низкий (денег хватает только на самое необходимое)
2. Ниже среднего (могу не копить деньги и купить себе необходимую одежду)
3. Средний (денег хватает еще и на кое-какие развлечения, покупку недорогой бытовой техники)
4. Выше среднего (езжу минимум один раз в год отдыхать, покупаю брендовую качественную одежду, часто захожу обедать/ужинать в ресторан или кафе)
5. Высокий (без кредитов могу купить квартиру или автомобиль)
6. Затрудняюсь ответить

55. Был ли у Вас опыт общения с людьми, которые нуждались в Вашей помощи?

1. У меня много младших братьев и сестер
2. У меня в семье есть инвалид
3. В школе или в университете ездили в детский дом
4. Была оказана помощь ветеранам
5. Другое _____

6. Затрудняюсь ответить

56. Являетесь ли Вы верующим?

1. Да
2. Нет (переход к 58 вопросу)
3. Другое _____

4. Затрудняюсь ответить

57. Если Вы верующий, то к какой конфессии Вы себя относите?

1. Православие
2. Католицизм
3. Протестантизм
4. Ислам
5. Буддизм
6. Конфуцианство
7. Даосизм
8. Индуизм
9. Иудаизм
10. Другое _____

11. Затрудняюсь ответить

58. Ваше семейное положение

1. Замужем/женат
2. Не замужем/не женат
3. В разводе
4. Вдовец/вдова
5. Затрудняюсь ответить

59. Есть ли у Вас дети?

1. Нет детей
2. Один ребенок
3. 2 и более ребенка

Спасибо!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛЬТАТ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ

Таблица 1 – Принципы волонтерской деятельности, % от числа ответивших

Основные принципы волонтерской деятельности	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Безвозмездность, добровольность	62,9	60,5	70,0
Солидарность, добросовестность	44,6	42,8	50,0
Свобода в определении целей, форм, видов направления добровольческой деятельности	33,7	34,2	32,0
Равенство всех независимо от пола, вероисповедания, национальности	32,7	30,9	38,0
Гуманность, соблюдение прав и свобод человека	31,2	28,3	40,0
Безопасность для своей жизни, здоровья, жизни и здоровья окружающих	23,8	22,4	28,0
Гласность и общедоступность информации о добровольческой деятельности	17,3	19,1	12,0
Равноправное и взаимовыгодное международное сотрудничества в этой сфере	16,8	18,4	12,0
Итого:	263,0*	256,6*	282,0*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 2 – Понятие «волонтерства», % от числа ответивших

Составляющие понятия «волонтерство»	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Участие в организации и проведении муниципальных, региональных культурных и общественных мероприятий	52,5	52,0	54,0
Участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения, детям	49,5	49,3	50,0
Участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий	34,7	29,6	50,0
Участие в поиске пропавших без вести людей, останков участников ВОВ	30,2	31,6	26,0
Участие в оказании помощи лицам, пострадавшим в результате стихийных бедствий	29,2	27,6	34,0
Участие в развитии и популяризации физической культуры, спорта и активного досуга	24,3	28,3	12,0
Участие в создании возможностей для творческого самовыражения и раскрытия творческого потенциала каждого гражданина	20,3	21,1	18,0
Участие в ведении работы по пропаганде здорового образа жизни	16,3	17,1	14,0
Оказание содействия уполномоченным органам в информировании населения о ЧС	6,4	4,6	12,0
Итого:	263,4*	261,2*	270,0*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 3 – Характер волонтерской деятельности

Характер волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Эпизодический характер	94	61,8
Постоянный характер	58	38,2
Итого:	152	100,0

Таблица 4 – Организация волонтерской деятельности

Организация волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Через добровольческую организацию	80	52,6
Индивидуально, самостоятельно	44	28,9
В составе группы (не организованной)	38	25,0
Итого:	152	100,0

Таблица 5 – Виды волонтерской деятельности

Виды волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры и искусства	74	48,7
Содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта	56	36,8
Пропаганда здорового образа жизни	35	23,0
Защита животных	31	20,4
Охрана окружающей природной среды	29	19,1
Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий	27	17,8
Содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан	23	15,1
Оказание помощи беженцам и вынужденным переселенцам	18	11,8
Содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами	16	10,5
Затрудняюсь ответить	9	5,9
Прочее (менее 5%)	4	2,7
Итого:	152	211,8*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 6 – Заинтересованность в выплатах за волонтерский труд

Я бы хотел получать льготы или денежные выплаты	Как вы считаете, должен ли оплачиваться труд волонтеров?					Сумма:
	Должен быть оплачен	Должен быть оплачен, но не денежными выплатами	Затрудняюсь ответить	Зависит от вида волонтерства	Не должен	
Полностью согласен	2	6	3	2	10	23
Скорее согласен	4	20	–	3	12	39
Затрудняюсь ответить	–	5	2	4	6	17
Скорее не согласен	–	20	–	2	23	45
Полностью не согласен	–	10	1	3	14	28
Сумма:	6	61	6	14	65	152

Таблица 7 – Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности

Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Меня позвали мои друзья	59	38,8
Пришел через информацию в интернете, в СМИ	46	30,3
Через волонтерские мероприятия в школе	30	19,7
Волонтерской деятельностью занимаются мои родители / родстве	13	8,6
Заметил(а) объявление в университете	3	2,0
Затрудняюсь ответить	2	1,3
Через волонтерские мероприятия в колледже	1	0,7
Пригласили на молебне	1	0,7
Итого:	152	102,1*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 8 – Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности

Факторы, способствующие началу волонтерской деятельности	Число ответивших	% от числа ответивших
Меня позвали мои друзья	59	38,8
Пришел через информацию в интернете, в СМИ	46	30,3
Через волонтерские мероприятия в школе	30	19,7
Волонтерской деятельностью занимаются мои родители / родстве	13	8,6
Прочее (менее 5%)	7	4,7
Итого:	152	102,1*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 9 – Мнения о волонтерстве в зависимости от включенности в волонтерские движения, индекс*

Утверждения	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
В глубине души каждый человек способен стать волонтером	0,478	0,556	0,240
Бескорыстная помощь свойственна всем людям по своей природе	0,141	0,191	-0,010
Волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей	0,111	0,145	0,010

*Индекс рассчитывается по формуле средней арифметической взвешенной и меняется в интервале [-1;1].

Таблица 10 – Степень согласия с суждениями относительно качеств волонтеров, индекс*

Суждения	Индекс	Степень согласия, % от числа ответивших				Затрудняюсь ответить	Итого
		Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен		
Волонтер должен быть активным, веселым, улыбчивым	0,8	72,3	23,8	2,0	0,5	1,5	100,0
Волонтер должен быть стрессоустойчивым и уметь находить выход из сложной ситуации	0,8	62,9	32,2	2,0	2,5	0,5	100,0
Волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами)	0,7	55,4	32,2	4,5	1,5	6,4	100,0
Волонтер должен быть грамотным, умным	0,6	47,0	39,6	8,9	3,0	1,5	100,0
Волонтер должен любить природу, людей и животных	0,5	35,6	42,1	11,9	3,5	6,9	100,0
Волонтер должен быть опытным	0,0	17,8	28,2	34,2	15,3	4,5	100,0
Волонтер должен знать, как минимум один иностранный язык	-0,1	12,9	29,2	28,2	20,3	9,4	100,0
Волонтер должен быть молодым	-0,2	12,9	20,3	38,1	23,3	5,4	100,0

Таблица 11 – Мотивы членов волонтерских организаций в зависимости от пола, % от числа ответивших

Мотивы	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Желание делиться своими эмоциями с другими людьми, желание вдохновлять и поднимать им настроение	39,6	38,1	41,0
Оказание помощи нуждающимся	38,6	38,1	39,0
Ощущение своей важности для других людей	32,2	27,8	36,2
Желание заниматься чем-то еще, помимо своей обычной деятельности	25,2	25,8	24,8
Привлекает общественная деятельность, направленная на развлечение других людей, вовлечение их в свою деятельность	21,3	19,6	22,9
Видеть в глазах других уважение	17,3	22,7	12,4
Реализация своих амбиций; желание достичь своей цели	11,9	11,3	12,4
Это приносит новые ощущения и спасает от скуки	7,4	10,3	4,8
Желание добиться славы	5,0	4,1	5,7
Прочее (менее 5%)	1,0	2,0	–
Итого:	199,5*	200,0*	199,0*

*Сумма превышает 100%, т.к. один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 12 – Мнение о суждении: волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей

Волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей в зависимости от пола	Число ответивших	% от числа ответивших
Полностью согласен	28	13,9
Скорее согласен	71	35,1
Скорее не согласен	56	27,7
Полностью не согласен	13	6,4
Затрудняюсь ответить	34	16,8
Итого:	202	100,0

Таблица 13 – Степень терпимости скверного характера благополучателей в зависимости от пола, % от числа ответивших

Волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей	В целом по массиву	Мужчина	Женщина
Полностью согласен	13,9	17,5	10,5
Скорее согласен	35,1	30,9	39,0
Скорее не согласен	27,7	23,7	31,4
Полностью не согласен	6,4	8,2	4,8
Затрудняюсь ответить	16,8	19,6	14,3
Итого:	100,0	100,0	100,0

Таблица 14 – Степень сложности занятия волонтерской деятельностью

Волонтерам часто приходится терпеть скверный характер благополучателей	Быть волонтером трудно					
	Полностью согласен	Скорее согласен	Затрудняюсь ответить	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Сумма:
Полностью согласен	7	6	2	6	6	27
Скорее согласен	7	25	3	10	7	52
Затрудняюсь ответить	5	8	2	4	3	22
Скорее не согласен	1	8	2	15	14	40
Полностью не согласен	1	5	1	4	–	11
Итого:	21	52	10	39	30	152

Таблица 15 – Степень удовлетворения быть волонтером в зависимости от пола, % от числа ответивших

Мне нравится быть волонтером	В целом по массиву	Мужчины	Женщины
Полностью согласен	78,3	71,6	84,6
Скорее согласен	16,4	23,0	10,3
Скорее не согласен	1,3	1,4	1,3
Полностью не согласен	0,7	–	1,3
Затрудняюсь ответить	3,3	4,1	2,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

Таблица 16 – Причины отказа от занятия волонтерской деятельностью

Причины	Число ответивших	% от числа ответивших
У меня появилось более интересное дело, которым я занимаюсь	2	33,3
Я уже «вырос» из этого	2	33,3
Это не приносит заработка	1	16,7
Затрудняюсь ответить	1	16,7
Ссора / конфликт с другими волонтерами	–	–
Меня не принимают и не любят остальные волонтеры	–	–
Мне лень этим заниматься	–	–
Итого:	6	100,0

Таблица 17 – Степень готовности волонтера заниматься всяким видом помощи в зависимости от опыта волонтерской деятельности, % от числа ответивших

Волонтер должен заниматься всяким видом помощи, не боясь «измарать ручки» (помощь инвалидам, уход за пенсионерами)	В целом по массиву	Волонтеры	Студенты
Полностью согласен	55,4	54,6	58,0
Скорее согласен	32,2	31,6	34,0
Затрудняюсь ответить	6,4	7,2	4,0
Скорее не согласен	4,5	4,6	4,0
Полностью не согласен	1,5	2,0	–
Итого:	100,0	100,0	100,0