

СТИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СРЕДИ ВОЛОНТЕРОВ: КЕЙС САМАРЫ

.....

А. Б. Гостева, Е. В. Богомолова¹

Волонтерство, являясь широко распространенным явлением, не может быть однородным и состоит из направлений, имеющих свою специфику. Цель статьи — проверить предположение о делении волонтерских организаций на два типа — формальный и неформальный, — которые различаются по особенностям организационного поведения и мотивам участников. Это может быть полезным для применения дифференцированного подхода к управлению волонтерскими организациями разных типов. Также сами волонтеры смогут иметь представление о том, в проектах какой организации следует участвовать, чтобы достигнуть желаемых целей. Для статьи из 50 интервью, собранных в рамках межрегионального проекта, было отобрано пять наиболее информативных личных полуструктурированных интервью с представителями волонтерских организаций (активисты и лидеры) Самарской области, собранных в рамках проекта. Исследование проводилось в соответствии с принципами обоснованной теории, с применением открытого, фокусированного и осевого кодирования. Мы выяснили, что изначально предположенное нами деление волонтерских течений на два организационных типа, четко различающихся по мотивам не отражает действительность достаточно точно. Мы выделили четыре вида добровольческих организаций, различающихся по организационным особенностям: стихийные волонтерские движения, общественные организации, корпоративное волонтерство и организуемое государством добровольчество. Подробно проанализированы были последние три типа, и по итогам анализа стало ясно, что нет четкого разделения между течениями по мотивации волонтеров, однако организации различного типа преследуют разные цели (демонстрация социальной ориентированности населению; решение социальных проблем), используют неодинаковые способы привлечения волонтеров и организации их работы (экономическая и внеэкономическая логика).

Ключевые слова: волонтерство; добровольчество; типы волонтерских организаций; стили организационного поведения; мотивы.

Волонтерство (добровольчество), как и всякое глобальное явление, неизбежно включает разнообразные течения. По данным британского благотвори-

¹ Гостева Анна Борисовна — студентка магистратуры факультета социологии, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. Программа: «Прикладные методы социального анализа рынков». Эл. почта: agosteva@list.ru.

Богомолова Екатерина Вячеславовна — студентка 1 курса магистратуры факультета социологии, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. Программа: «Комплексный социальный анализ». Эл. почта: catherinebogomolova@gmail.com

тельного фонда CAF [Мировой рейтинг благотворительности 2012], странами-лидерами по доле граждан, участвующих в волонтерской деятельности, стали Туркменистан, Либерия, Таджикистан, Филиппины, Канада, Парагвай, США. Передовые демократические нации в этом списке соседствуют со странами, где массовое добровольчество, предположительно, может носить не вполне добровольный характер (например, страны Центральной Азии). Это позволяет сделать вывод, что в целом волонтерство имеет слишком неоднородный характер, чтобы можно было говорить об универсальной модели добровольчества.

Статья нацелена на выявление стилевых особенностей организационного поведения внутри российского волонтерского движения по следующим типовым характеристикам: рекрутирование волонтеров, координация их деятельности, а также заявленные цели волонтерских организаций. В качестве информационной базы использовалась коллекция личных полуструктурированных интервью с лидерами и активистами добровольческих объединений, действующих в Самарской области (гг. Самара и Тольятти)². Для разработки отобранных категорий мы использовали 5 интервью.

Теоретические основания исследования

Общие подходы к изучению добровольчества и его определения. Основательница российской школы социальной работы Е. Холостова дает следующее определение изучаемому феномену: «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» [Холостова, 1997, с. 121-124]. И. Городецкая рассматривает добровольчество как одну из предпосылок формирования гражданского общества посредством некоммерческих организаций, которые ограничивают излишнее вмешательство государства в общество, с одной стороны, и компенсируют индифферентность рынка к социальным проблемам — с другой [Городецкая, 2001, с. 78]. Тематический корпус литературы стал настолько широким, что к нему применим и мультипарадигмальный подход [Кудринская, 2006].

Теории, интерпретирующие волонтерство с точки зрения индивидуальных признаков акторов, можно разделить на два направления: (1) социологические подходы, изучающие мотивы и самосознание участников добровольческого движения; (2) концепции, рассматривающие волонтерскую деятельность через призму теории рационального действия [Wilson, 2000, p. 215].

²Использовались данные проекта «Формальное» и «неформальное» молодежное добровольчество в дискурсах организаторов, руководителей, активистов и рядовых участников: поиск потенциала для автономного развития, взаимного дополнения и сотрудничества», выполненного Краснодарским краевым общественным фондом «Независимый аналитический центр «Социум — Регион»» в 2011 году для Института общественного проектирования.

Согласно субъективному подходу к объяснению в социологии, ценности и убеждения, свойственные волонтерам, приобретаются ими в процессе социализации, в котором важную роль играют не только люди из референтных групп человека, но и принятые в обществе нормы [Astin, 1993, p. 5]. Волонтеры действительно более склонны приносить пользу обществу, чем неволонтеры, но связь между жизненными ценностями и стремлением стать добровольцем слабая и непоследовательная [Hoge et al., 1998, p. 479].

Теория индивидуального уровня учитывает такие факторы, как образование, свободное время, работа, доход и рассматривает их в качестве основных предпосылок добровольчества: с ростом уровня образования повышается осведомленность о социальных проблемах, увеличивается сочувствие, формируется уверенность в себе [Rosenthal et al., 1998]. Самые низкие показатели вовлеченности в добровольческую деятельность наблюдаются среди безработных и людей, ведущих домашнее хозяйство [Stubbings, Humble, 1984]. Теория человеческого капитала помогает понять, кто более склонен к волонтерству, но она не в состоянии объяснить, почему люди участвуют в этой деятельности.

Теория обмена выдвигает допущение о рациональном выборе: при принятии решения о занятии волонтерством люди взвешивают все положительные и отрицательные стороны [Snyder et al., 1999]. К причинам для занятия волонтерством относят две: добровольцы сами нуждаются в помощи или уже получили ее [Banks, 1997, p. 30-38]; они ожидают какие-либо награды за свою работу или возмещают отсутствие возможности самореализации на оплачиваемой работе [Wilson, Musick, 1997, p. 263]. Теория обмена предполагает, что человек принимает решения и действует изолированно от других людей, вопреки свидетельствам того, что человек выстраивает свои действия в соответствии с социальным окружением.

Бинарные модели добровольчества

Под бинарными моделями добровольчества мы подразумеваем теоретические модели, сводящие многообразие добровольчества к полярным идеальным типам. Так, различают «нормативную» традицию и теорию «социальной практики». Согласно первой точке зрения, в процессе воспитания с раннего детства закладываются просоциальные установки, которые в дальнейшем повышают шансы на самостоятельное принятие решения об участии в волонтерстве. Сторонники второй теории упор делают на «добровольно-принудительное» вовлечение в практическую деятельность, в процессе которой и предполагается формирование нормативных представлений. В итоге получают добровольцы двух типов: в одном случае проектируется специальное воспитательное воздействие на сознание, в другом — создается формирующая нужные установки среда [Janoski et al., 1998].

Сходным образом различают коллективный (традиционный, досовременный) и рефлексивный (современный) стили добровольчества [Hustinx, Lammertyn, 2003; Beck, Beck-Gernsheim, 2002; Eckstein, 2001; Beck, 2001]. Для первого типа характерны этика обслуживания и чувство долга перед сообществом. Мотивами добровольцев второго типа выступают стремление к самореализации, преследование личных интересов и потребностей Hustinx, Lammertyn, 2003; Beck, Beck-Gernsheim, 2002; Eckstein, 2001; Beck, 2001]. Предпочтительные сферы деятельности также различаются; если «коллективисты» сосредоточены на помощи незащищенным слоям населения, то «рефлексивные» — на современных острых проблемах: профилактика ВИЧ/СПИД, защита животных и т.п. Подобные сферы деятельности считаются «модными», интересными, чтобы «удержать» добровольцев [Gaskin, 1998].

Различия между традиционным и современным стилем волонтерства описываются по шести главным основаниям:

1. *Биографический критерий.* В коллективном стиле, добровольческая активность контролируется группой — не индивидом [Eckstein, 2001, p. 829]. Волонтеры разделяют сильное чувство принадлежности к коллективному «мы» [Hustinx, Lammertyn, 2003, p. 172]. *Рефлексивный стиль* связан с индивидуализированными формами ответственности: решение об участии принимается из личных предпочтений.

2. *Мотивационная структура.* Коллективное участие обусловлено чувством долга перед локальным сообществом или иной группой членства. Личные устремления участников соотносятся с коллективными целями, утверждается высокий уровень групповой идентичности [Clemens, 2001, p. 474-476]. *Рефлексивные волонтеры* мотивированы стремлением преодолеть неопределенность собственного существования и потребностью в самореализации. Однако плюрализм мотивов не исключает чувства сострадания и серьезных обязательств.

3. *Сила ответственности.* В коллективном стиле групповая принадлежность выражается в постоянном на протяжении всей жизни добровольческом участии. Волонтеры *рефлексивного стиля* волонтерят нерегулярно, поскольку готовы возлагать на себя ответственность, только ориентируясь на свои личные потребности.

4. *Организационная среда.* В коллективном стиле организация играет решающую роль в процессе социализации и поддержании групповой связи. С возникновением *рефлексивного стиля* появились новые организационные структуры, изменилась и значимость организации. Смысл участия теперь состоит не в принадлежности к группе, а в участии в определенных видах активности.

5. *Выбор сферы активности.* В коллективном волонтерстве сфера деятельности определяется руководством и с позиции власти. *Рефлексивные волонте-*

ры более не ограничены географическим местоположением и особой групповой культурой; солидарность с другими волонтерами развивается на основе разделяемых интересов.

6. *Отношение к профессии (оплачиваемой работе)*. Деятельность коллективного стиля не носит профессионального характера; это — любительство, вдохновленное добрыми намерениями. Участие *рефлексивных волонтеров* сопряжено с профессиональной деятельностью: к ним и к их работе предъявляются квалификационные требования, на них возлагается ответственность за качество результата [Gundelach, Torpe, 1997, p. 51].

Эти характеристики мы имели в виду при анализе данных, используя их как самые общие направления для анализа, стараясь при этом ими не ограничиваться.

Принципы анализа данных

Мы действовали в рамках Обоснованной теории, предполагающей выстраивание частных теорий непосредственно из данных [Стросс, Корбин, 2001; Charmaz, 2006]. Первый шаг в анализе — кодирование данных, т. е. присвоение ярлыков, которые позволяют одновременно категоризовать, резюмировать и объяснять каждый фрагмент данных, иными словами — сформировать для данных аналитическую рамку. Мы последовательно использовали три вида кодирования: открытое, фокусированное и осевое [Charmaz, 2006, p. 43-60].

Коды, относящиеся к сходным ситуациям, мы объединили, пользуясь процедурами сравнения и вопрошания, и при дальнейшем кодировании старались использовать унифицированный список.

Сначала мы написали подробную аналитическую заметку целиком по одному из интервью, как уже отмечалось, не ограничивая себя какими-то определенными вопросами, а стараясь охватить всё, что было важным для нашей темы и позволяло более отчетливо и богато ее описать в разных аспектах.

Для статьи из материалов пяти интервью мы отобрали три категории — (1) рекрутирование волонтеров, (2) организация работы волонтеров, (3) цели организации, — чтобы описать стилевые особенности волонтерских организаций, экспертно отнесенных к полярным стилям. Сходная реконструкция полярных стилей уже проводилась на материале предпринимателей-благотворителей [Оберемко, 2010].

Анализ данных

«Мягкое» и «жесткое» рекрутирование волонтеров. Во всех организациях добровольцев набирают в основном из учащихся (школьников, студентов), а также работников, занятых в сфере, релевантной волонтерскому проекту, или просто заинтересованных людей в решении социальной проблемы. Однако

стратегии набора волонтеров из одной и той же категории у добровольческих организаций различного типа не совпадают.

Рекрутирование волонтеров в общественных организациях. Рекрутирование в общественные организации производится «мягко»:

В день защиты детей мы приглашаем студентов <двух колледжей>³. Здесь студенты-волонтеры по своей воле рисуют, как бодиарт, мы называем, эту площадочку. <...> Интересное сотрудничество было с <...> факультетом бывшего педуниверситета. Мы выпускаем газету «Парус надежды». <...> Студенты-волонтеры выходят на эти мероприятия, пишут статьи. У нас есть верстальщицы, семья, тоже добровольцы (СИ04, 69-98⁴).

Подчеркивается необязывающий характер сообщения о необходимости помощи волонтеров: студенты, силами которых проводятся акции, мероприятия, участвуют по собственному желанию, «по своей воле». Набор добровольцев осуществляется в «мягкой» форме: «мы приглашаем», «мы обращаемся». Между взрослыми волонтерами и студентами граница проводится, но она не выглядит непроницаемой.

Каналы информации и способы подачи сообщения рассчитываются на пространство, где могут найтись заинтересованные люди:

Активно участвуем в различных конференциях, знакомимся, и за счет каких-то личных знакомств к нам обращаются. Потом на очередные мероприятия, допустим, для выпуска газеты, мы сами звонили на кафедру и выставили свое предложение: у нас такая организация, есть средства на выпуск газеты, но все-таки этим должны заниматься профессионалы. А у студентов это и практика, и хорошо получается, что они глубже узнают нашу социальную сферу... (СИ04, 155-162).

Волонтеров ищут и с помощью неформальных связей в офф-лайн пространстве, расширяя сеть своих знакомств на конференциях. Также сообщение о поиске добровольцев доводится до представителей организаций (вузов), каким-либо образом связанных с характером мероприятий, проводимых данным общественным объединением: «мы сами звонили на кафедру и выставили свое предложение». В других случаях сами студенты инициативно заявляют намерение предоставить волонтерскую помощь. Используется также и онлайн пространство для поиска добровольцев (СИ04, 447-454). Подчеркивается, что привлечение волонтеров основано на добровольности участия.

Мероприятия требуют применения совершенно различных навыков волонтеров, и для каждого мероприятия набираются студенты, обучающиеся в соответствующей сфере. При озвучивании просьбы о помощи добровольцев уточняется польза деятельности для самих волонтеров: практика в профес-

³ Для соблюдения анонимности имена собственные опускаются.

⁴ В скобках обозначается архивный номер интервью и номера строк.

сиональной сфере и для студентов, обучающихся на непосредственно связанном к данной области направлении (коррекционная педагогика), и для специалистов других дисциплин: дизайна, журналистики. В общественной организации не набирают волонтеров вне зависимости от их специализации на непонятную или чуждую им деятельность, а стараются сделать так, чтобы и для них процесс участия имел личностную значимость.

Сходным образом ищет добровольцев другая НГО, но с меньшим упором на профессиональные навыки:

И мы, когда первый фестиваль начинали, обращались в вузы и средние профессиональные учебные заведения. Ребята, которые откликнулись на нашу просьбу и хотели нам помогать, становились волонтерами. <...> Это первая категория, в основном молодежь из учебных заведений. Вторая категория — это люди, которые откуда-то узнали про нас: из социальных сетей, от своих знакомых, еще откуда-то, которые тоже не против с нами работать, помогать в качестве волонтеров. Но их гораздо меньше. Это люди, которые профессионально готовы помогать (СИ06, 055-067).

Здесь также сообщение о поиске волонтеров подается в виде просьбы и в офф-лайн, и в он-лайн пространство. Он-лайн сообщение распространяется через социальные сети, что придает ему неофициальный и необязывающий характер; в офф-лайн пространстве сообщение также апеллирует к желанию помочь.

Поиск добровольцев офф-лайн происходит двумя способами: (1) через формальный канал (вузы и средние профессиональные учебные заведения), где не используются личные связи; (2) через неформальные связи, когда потенциальные волонтеры узнают об общественной организации через знакомых. Социальные сети используются для поиска волонтеров с определенными профессиональными навыками; соответственно, их направляют на деятельность в рамках их компетенции. Студентов же мобилизуют, не ориентируясь на сферу их обучения, но с некоторым упором на чувство долга:

Что взрослые, что молодые, мы все одинаково реагируем на призыв к тому, что я должен что-то сделать: пожертвовать или свое время потратить. Обычно этот процент всегда не очень высокий. Но всегда находятся люди, которым это интересно. Поэтому 50-40 добровольцев на такой фестиваль, пусть с 3-4-х учебных заведений, мы набираем. При этом мы не делаем мощную информационную кампанию, чтобы весь ВУЗ об этом узнал. Делается на уровне профкомов ВУЗов. <...> Наверное, мог бы быть [процент] более высоким, если мы бы ставили такую задачу. (СИ06, 163-174)

По мнению эксперта, и студентами, и взрослыми профессионалами в первую очередь **должно** двигать желание помочь в разрешении какой-то социальной проблемы, им **должно** быть «интересно». Еще более артикулированное давление мы видим в следующем примере:

Я своих студентов последнее время стала напрягать: говорю, выполните такой проект в школе <...>. Они должны собрать вещи, но здесь я заставляю, вы должны четко продумать, куда эти вещи пойдут. <...>. Теперь большая проблема найти того, кому эти вещи пригодятся. Мы постоянно видим, что выкидывается гуманитарная помощь. Это яркий признак того, что люди занимаются добровольчеством не ради того, чтобы проблему решить, а потому что им так удобно, формально поучаствовали, совесть очистили. Вот они у меня проводили, причем я сотню раз с них спросила, презентации, что они будут рассказывать, они давали мне записи, куда они эту одежду пристроят. (СИ01, 172-184)

Эксперт мобилизует волонтеров не по заказу «сверху», однако ей приходится «напрягать» студентов, ориентируя их на участие с пользой, и осуществлять строгий контроль на протяжении выполнения всего задания. По мнению эксперта, студенты социально неактивны, потому эту активность им нужно прививать: требовать не просто формального выполнения действия, а искать людей, которым помощь действительно нужна. В данном случае императивный характер сообщения о необходимости волонтеров объясняется «социальной миссией» по воспитанию общественно полезной активности среди молодежи.

Пограничным представляется случай, когда общественная организация работает с волонтерами из коммерческих организаций:

У продвинутых коммерческих структур есть хотя бы раз в год добровольческие акции для сотрудников, либо целенаправленная система корпоративного добровольчества. С ними мы работаем. <...> Пока это структуры, которые сами к нам приходят, и мы помогаем им проводить качественные корпоративные добровольческие акции (СИ06, 410-424).

Здесь речь идет о взаимодействии с коммерческими организациями, которые привлекают сотрудников к благотворительности. В такой ситуации коммерческая фирма обращается за помощью к общественной организации с просьбой организовать разовое мероприятие; некоторые фирмы, по словам эксперта, заинтересованы в систематической благотворительной деятельности.

Благотворительное мероприятие проводится по инициативе и силами фирмы, а не силами общественной организации. Коммерческая организация сама выработывает задачу, определяет тип мероприятия, выбирает целевую аудиторию для помощи. Общественная организация выступает как обладатель профессиональных компетенций по организации благотворительных мероприятий. Мобилизация добровольцев — внутреннее дело фирмы. Участие репрезентируется как исключительно сознательное, добровольное.

Рекрутирование волонтеров государством. Внешне описание официального рекрутирования волонтеров мало отличается от описаний общественных организаций:

Если о школьниках, то у нас в контакте есть сайт. <...> Здесь как связано, что дети школьного возраста. И без согласия родителей мы не имеем право на трудовую деятельность. Акция, это идет, если она не трудовая. <...> У них на базе учебного заведения есть маленькие волонтерские отряды. То есть, у них есть кто-то главный. <...> Сейчас есть, книги же раздают волонтерские федеральная. <...> Детям проще в интернете, потому что они там общаются. Они в контакте переписываются, переписки всякие идут, они делятся фотографиями. <...> В школе в принципе тоже хорошо развито. Одно дело сам пошел, другое дело, когда организуют. И есть человек, который смотрит, управляет этой организацией, подсказывает. (СИ05, 77-130)

Здесь также используется как и офф-лайн, так и он-лайн пространство для поиска добровольцев. В он-лайн пространстве сообщение о необходимости помощи волонтеров носит неофициальный характер, и озвучивается в форме просьбы. Эксперт считает использование Интернет-пространства для поиска добровольцев более эффективным, чем офф-лайн пространство, поскольку он-лайн общение для школьников является более интересным, следовательно, любое сообщение, переданное через Интернет, с большей вероятностью достигнет адресата и будет воспринято с большим энтузиазмом и интересом. Также Интернет способствует популяризации добровольческой деятельности среди целевой аудитории, поскольку позволяет тем, кто уже побывал в роли добровольца, продемонстрировать процесс участия в мероприятиях, проводимых государственной структурой. В качестве дополнительного способа привлечения добровольцев используются волонтерские книжки.

Поиск добровольцев в офф-лайн пространстве тоже работает, но он связан уже с использованием некоторой иерархической системы отношений: мероприятия организуются государственной структурой, сообщение о них поступает руководителям волонтерских отрядов, которые уже передают его школьникам. Пока что неясно, насколько императивно сообщение, переданное таким способом, но можно сказать, что роль руководителя волонтерских отрядов исключительно управленческая в силу обладания особой компетенцией: он знает, что и как нужно делать, чтобы это было легально и эффективно, если сами участники (!) хотят провести какое-то мероприятие. То есть инициатива не всегда исходит от государства.

Эксперт говорит, что школьники не станут принимать участие в волонтерском мероприятии по принуждению:

Сказать, что мы будем делать. Нет, не будут дети никогда это делать. Они будут это делать с таким выражением лица. Потом на одну акцию придут, на вторую не придут (СИ05, 422-424).

Конечно, без руководителей молодежных организаций в школе, без их помощи, приказом это не сделаешь. Если человек не пойдет, он не пойдет на это.

Если пойдет, то он хочет пойти, то он пойдет всегда. Поэтому, я так думаю, что мы вместе (СИ05, 681-686).

Набор волонтеров в приказном порядке невозможен, школьников можно привлечь к добровольческой деятельности только заинтересовав их. Вероятно, к помощи руководителей волонтерских школьных отрядов прибегают, когда акция инициирована не самими школьниками, так как требуется дополнительная помощь для стимулирования к участию. Значит, эти руководители являются неформальными лидерами для школьников, и государство использует их авторитет, чтобы привлечь учеников к участию в запланированных мероприятиях. Роль лидеров в том и заключается, чтобы сделать «обязательное» мероприятие интересным для участия. Поле действий лидеров — сеть волонтерских организаций, созданных в учебных заведениях:

Волонтеры — это в основном студенты средних специальных учебных заведений, в школах города тоже организовано волонтерское движение, студенты высших учебных заведений тоже активно принимают участие. — Во многих ВУЗах и ССУЗах созданы специальные центры по работе с волонтерами и по подбору волонтеров на мероприятия (СИ03, 23-33).

Для мобилизации добровольцев представители государственных структур обращаются в образовательные учреждения (высшие и средние специальные учебные заведения, школы). Там организованы «специальные центры», в которых «подбирают» добровольцев. Вероятно, канал, по которому передается сообщение о поиске волонтеров, здесь является официальным, соответственно, сообщение наделено обязывающим характером.

По мнению эксперта, привлекать добровольцев нужно не какой-то личной выгодой, которую он сможет извлечь из волонтерской деятельности:

Это добровольное желание, поэтому мотивировать человека сложно какими-то материальными вещами. Надо объяснять людям то, что это полезно и важно. И, если мы не будем помогать друг другу, то никто нам больше не поможет (СИ03, 471-474).

Главным мотивом к участию в добровольческой деятельности, считает эксперт, должно стать осознание полезности этой активности для коллектива. Однако обладание властным ресурсом позволяет осуществлять и принудительную мобилизацию добровольцев:

Вот, например, те самые субботники, <...> это очевидный маразм, есть стандарты, когда не нужно это делать, но у нас как в анекдоте, чтобы было аккуратненько. У студентов спрашиваешь, а что надо делать, не знают. А вот те, кто знают, те кто хотят участвовать, те, кто получает от этого удовлетворение и при этом они говорят, что мы это делаем добровольно, таких, в которых все сочетается, процента 2-3, а остальные: они либо идут, потому что надо, либо идут по принуждению, либо идут, но не получают от

этого никакого удовольствия, либо не знают, что они вообще там делают (СИ01, 142-150)

На базе учебного заведения случается, что волонтеров набирают принудительно, а собственно добровольцами оказываются единицы. Есть также и те, кто соглашается, «потому что надо»; именно они воспринимают сообщение от вышестоящих лиц (государства или руководства университета, преподавателей) о проводимом благотворительном мероприятии как сигнал к обязательному действию (если даже явно не было указано, что это обязательно):

Я уже сказала, что есть добровольчество, как такая социальная деятельность, к которой подключают по необходимым поводам молодежь. Молодежь достаточно тупую, спокойную и так далее. Вот сказали сделать и они пошли и сделали, сказали, что надо, вот как субботник у нас в университете проходит. Мне звонит КТО-ТО и говорит, что ей надо с нас по четыре человека с кафедры. <...> Ну, вот я звоню девочкам и говорю: «Ну, надо!». Из четырех девочек приходит одна, трое то ли проспало, то ли что (СИ01, 227-233).

В данном случае мероприятие проводится внутри университета, но студентов привлекали к участию в субботнике потому что так «надо». Ни о каких негативных санкциях речи не шло, однако ясно, что работы, направленной на сознательное привлечение, тоже не было.

Работа с волонтерами: экономическая и внеэкономическая логики

Экономическая логика: государство. Рассмотрим то, как в разных случаях готовят (или не готовят) и организуют деятельность добровольцев. Начнем с примера, когда школьников привлекают к организации официально запланированного мероприятия:

А, знаете, почему большое количество в первой школе? Здесь дети разновозрастные берутся. Они привлекают еще и 6 класс. Во второй упор делают на старших ребят: восьмые, девятые классы. А в первой — на всех. В принципе, я понимаю, почему А так делает, потому что нужно же растить детей. (СИ05, 343-349).

В одной из школ к волонтерской деятельности привлекаются не только ребята из старших классов, но и школьники помладше. Эксперт считает это оправданным, «потому что нужно же растить детей», способствовать их социализации, приобщению к моральным ценностям общества.

В остальных учебных заведениях ситуация несколько иная. Из слов «почему маленьких не берут? Они говорят — стесняются. Это же нужно социально работать» (СИ05, 343-349) видно, что организаторы добровольческих объединений в большинстве школ не хотят (или не могут в силу отсутствия средств на это) тратить лишнее время на подготовку волонтеров. Тогда как требуется дополнительно развивать «коммуникативные навыки» в детях, «социально

адаптировать» их, если нужно, прежде чем направлять на благотворительные мероприятия в качестве добровольцев. Это должен быть довольно долгий и систематический процесс. Если средств на это не выделено, значит, применяется экономическая логика к организации волонтеров.

Для волонтеров-школьников, действующих в рамках государственных благотворительных программ, предусмотрены вознаграждения:

Нам просто самим хочется их наградить чем-нибудь. Поэтому мы 31 мая их собрали 13 школ, кроме этих, у меня есть своя система. Я обучаю их акциям <...>. И 13 школ мы отправили на несколько часовой слет на теплоходе. <...> Опять же, от нас финансы. Мы сами сделали программы с волонтерами. Никому скучно не было. Все было замечательно, и все были довольны. Все понимают, не жди награды за это. Но мы понимаем, что это дети. (СИ05, 474-487).

Эксперт рассказывает о том, что помимо финансирования мероприятий, государство заботится о том, чтобы как-то поощрить волонтеров, причем поощрение не денежное и носит символический характер. Хотя волонтерская деятельность определяется как бесплатная, в данном случае вознаграждение нужно потому, что добровольцы — это дети, и, по мнению эксперта, оно вызовет положительные эмоции у детей, поэтому они захотят заниматься этим и в будущем.

Добровольцам, участвующим в мероприятиях по заданию государства, могут выдаваться личные книжки волонтера:

Реализуется федеральным проектом «Личная книжка волонтера», и там записываются все мероприятия и все дела, в которых волонтеры принимают участие. Если будет учитываться эта «Личная книжка волонтера» при приеме на работу, работодатель будет смотреть общественную деятельность. <...> Волонтерство, это добровольное. Поэтому в основном это душевные порывы (СИ03, 427-434).

Сейчас есть, книги же раздают волонтерские федеральная. У нас есть человек, который создал эту группу в контакте. <...>. Через нее регистрируются дети, которые хотят получить эти волонтерские книжки. Мы им объясняем для чего это нужно. Они, в общем, заинтересованы в этом стали (СИ05, 109-115).

Эксперты считают, что книжка волонтера, в которой отмечаются его общественно полезные достижения, может служить дополнительным свидетельством о его положительных моральных качествах. Это своеобразное отложенное во времени вознаграждение волонтера в виде возможного вклада в будущую карьеру. Можно было бы назвать книжку волонтера институционализированным человеческим капиталом, однако пока даже в государственных структурах, инициировавших выдачу волонтерских книжек, наличие такого документа не является основанием для того, чтобы давать преимущество работнику.

Выдача волонтерских книжек вписывается в экономическую логику государственной организации, поскольку можно считать ее более простым способом привлечения к добровольческой активности, чем проведение подготовительных работ с волонтерами.

Внеэкономическая логика: общественные организации. В не зависимых от государственных и коммерческих структур организациях взаимодействие с волонтерами выстраиваются иначе:

Прежде чем ребята пойдут в наши семьи, мы проводим семинар по пониманию инвалидности. Мы даем понятие инвалидности не с медицинской точки зрения, а с социальной. И тогда адаптация быстрее происходит обычного студента в нашей семье. Иначе не выдерживают, разворачиваются и уходят. (СИ04, 210-216).

У них всегда много добровольцев. <...> Они не просто берут добровольцев <...>. Они их обучают. Это такой долгосрочный процесс, когда добровольцы могут ходить домой к ребенку инвалиду и помогать ему, осваивать компьютер (СИ06, 288-293).

В общественных организациях, в частности, в тех, где деятельность связана не только с акциями, событийными мероприятиями, но во многом заключается в непрерывной, систематической помощи, уделяется внимание подготовке волонтеров к деятельности, чтобы обеспечить более полное понимание того, что им предстоит выполнять. Руководителям общественной организации важно, чтобы набранные добровольцы смогли справиться со своими обязанностями, и они принимают во внимание сложность деятельности в данной сфере и то, что не все могут с ней справиться (даже при изъявленном желании помогать). Подготовка состоит не столько в выдаче конкретных инструкций по предстоящим действиям, сколько в погружении волонтеров в проблему, которую они хотят решать. По существу, речь идет если не о профессионализации, то о профилировании добровольцев.

Есть пример, когда группа студентов поставила себе задачу организовывать мероприятие экологической направленности и искала добровольцев среди школьников:

Учителя сначала говорят авторитарное, да, давайте участвовать, а потом, когда с детьми начинается контакт, учителя здесь уже не играют такой роли, а уже начинают работать студенты на интересе с детьми. Здесь получается, что той самой тупой рабочей силой являются дети, но дело в том, что для них эта «тупая» работа разукрашивается чем-то; студенты специально придумывают, например, конкурс, кто больше соберет крышечек цветных, но только если они с бутылками будут, или конкурс по количеству мешков. (СИ01, 309-316)

Под студенческую инициативу «снизу» сначала школьников в принудительном порядке мобилизовали учителя, а затем с ними занимались студен-

ты-организаторы. Внеэкономическая логика выражалась в адаптации самого процесса деятельности под волонтеров, а не в подготовке их к заданиям. Организаторы творчески вовлекали школьников в монотонную деятельность, придавая ей игровую форму. Когда волонтеров считают взрослыми, им предоставляется больше свободы:

Есть волонтеры, наши постоянные кураторы волонтерских групп ВУЗов или техникумов. Они набирают группы, распространяют информацию, собирают на организационные собрания, курируют состав. Есть обычные добровольцы, которые готовы любую работу выполнять. <...> Есть добровольцы, которые отвечают за кофе брейк и кормят добровольцев. Есть добровольцы, которые работают в социальной сети до и после распространяют эту информацию. В зависимости от задач мероприятия, от желаний и возможности добровольцев, они могут включаться абсолютно в любую деятельность (СИОБ, 142-158).

Некоторые эксперты подчеркивали, что общественные организации при проведении мероприятий заботятся и об улучшении условий для волонтеров. Также добровольцы могут выбирать себе вид деятельности на мероприятии, не всегда их назначают на выполнение какого-то определенного задания. Вероятно, получив возможность выбирать вид деятельности, волонтер чувствует себя более свободным и ощущает на себе большую ответственность, следовательно, он будет более старательно выполнять предназначенную ему функцию.

Однако не всегда общественным организациям удается выделить время и средства на предварительную подготовку добровольцев:

У большинства организаций некоммерческих не доходят руки, чтобы выстроить систему работы с добровольцами качественно. Это очень часто достаточно стихийно. Приближается мероприятие, давайте соберем и так далее. А это целая система работы с добровольцами, которые могут быть полезны не только во время проведения мероприятий. <...> Ни у кого не хватает на это ресурсов. Тоже трудно, полтора человека работает (СИОБ, 696-705).

В жалобе на нехватку ресурсов (материальных, человеческих и временных) на работу с добровольцами можно видеть проявление экономической логики, которая реализуется как бы поневоле.

Цели организаций

Государственные структуры. Помощь добровольцев требуется и государственным, и общественным, и коммерческим организациям:

На самом деле у нас одна и та же задача стоит у всех. Например, министерство здравоохранения, образования, спорта они тоже работают на решение социальных проблем, на вовлечение, активизацию сообщества и так далее (СИОБ, 380-384).

Итак, и государство, и общественные организации преследуют одинаковые цели: «решение социальных проблем», «активизацию сообщества». Однако подробный анализ позволил уточнить: для государства эта задача является промежуточной, а для негосударственных добровольческих организаций — главной:

Перспективы? хотелось бы выйти на такой уровень, чтобы сотрудничать с другими организациями, не вариться в своей каше. И хотелось бы больше помогать. Сделать из этих мероприятий что-то стоящее, что действительно нужно людям. (СИ01, 463-474).

Если цель государственной структуры, работающей со школьными волонтерскими организациями, — добиться от мероприятий пользы, значит, проблема формального подхода имеется:

На сегодняшний день у нас стихийное добровольчество, когда в весеннюю неделю добра вдруг все решают что-то сделать. Не люблю мероприятие это, скептически к нему отношусь. <...> А почему один раз в год-то? Если хотите что-то сделать, давайте раз в месяц эту программу, или проект. <...> Учитывая, что учебные заведения обязаны поучаствовать в этой неделе добра, то это какая-то профанация, которая на самом деле ничего не дает детям. Если только это правильно педагоги не организовали. Если они объяснили ребятам, погрузили их в эту ситуацию и пошли бабушкам в деревне отваливающиеся крылечки прибивать и огород копать, это, наверное, хорошо. Но это тоже можно делать не раз в год (СИ06, 617-633).

Неоднократно отмечается, что деятельность организаций, тесно сотрудничающих с государством, зачастую носит показательный, демонстративный характер, проводится эпизодически, что бывает бесполезным, если участники не вовлечены в процесс. Учебные заведения, в которых набирает волонтеров правительство, «обязаны» в этом поучаствовать — значит, учащихся принуждают к тому, во что они не вовлечены.

Перейдем к роли финансирования в общественно полезной деятельности государства:

У нас же государство как раз что хочет сделать? Оно хочет сделать вид, что оно финансирует общественную деятельность, а на самом деле оно выделяет такие смешные деньги, на которые невозможно решить; это своего рода форма манипуляции такая. <...> Реально получается, что государство создает видимость решения проблемы, а на самом деле это ресурсное проклятие, задача — раздать бонусы небольшие, чтобы население было привержено этому государству, а не решение этой проблемы (СИ01, 602-618).

Эксперт говорит, что объема ресурсов, которые выделяются государством для добровольческой деятельности, недостаточно для того, чтобы до конца или хотя бы существенно изменить проблемную ситуацию. Государство, обла-

дающее, большими ресурсами, чем коммерческие и общественные организации, могло бы выделять больше денежных средств, более продуктивно взаимодействовать с общественными организациями, если бы действительно имело цель решать проблемы. Отсутствие энергичных действий означает ориентацию на видимость решения социальной проблемы. А настоящая цель — подержать «приверженность населения», «формально успокоить», по крайней мере, ту часть общества, которая «некомпетентна», не понимает всей ситуации. Рассмотрим еще один пример добровольческой деятельности, организуемой политическими партиями:

Если делать это в организации добровольческой, связанной с политикой, «Молодая гвардия», например. <...> Она всегда завязана на каких-то политических решениях, или направлениях, связанных с политикой и не всегда, на мой взгляд, получается у этих организаций срабатывать качественно. У них всегда стоит рядом еще задача, не просто помогать, а что-то показать, позиционироваться. (СИ06, 335-345).

Представитель негосударственной общественной организации также подтверждает, что «прополитические молодежные организации», то есть делающие добрые дела от имени политических партий, действуют не с изначальной целью помочь людям:

Взять те же молодежные отделения политических партий все они переводят бабушку и видно, к какой партии принадлежат. Или с флагами моют светофоры. Как это назвать, если не пиар. <...> Выйди в джинсах без опознавательных знаков, мой улицу, переводи бабушек. И не кричи при этом, голосуем за кого-то. Вот, наверное, чистой воды волонтер (СИ03, 333-342).

Во время проводимых мероприятий волонтеры из политических организаций обозначают свою принадлежность к ней, происходит демонстрация того, что именно такая партия делает доброе дело, она заботится о решении важных для общества проблем.

Разработанность проблем, которыми занимаются государство и общественные организации, различаются:

Общественные организации закрывают те дыры, которые не замечает государство <...> общественные организации решают ту проблему, на которую нет других охотников. (СИ01, 762-770)

Общественные организации. Ориентированные на решение социальных проблем организации испытывают дефицит ресурсов для ведения деятельности:

Многие организации не обладают необходимыми помещениями. Они снимают помещения, но у самих организаций не такие большие суммы денег, поэтому с этим у них сложность (СИ03, 546-549).

Если организации вовлечены сущностно в решение проблемы, как правило, на мой взгляд, они поддерживаются незначительно государством, потому

что я еще в рамках Совета сколько давала проектов на поддержку, президентский грант был, общественная палата. Они не были поддержаны (СИ01, 324-328).

Другой эксперт упоминает о нехватке ресурсов на обучение добровольцев. Получается противоречие: ресурсов на подготовку добровольцев и их организацию не хватает, но их привлекают для решения важных для общества проблем: видимо, предполагается, что энтузиазма участникам достаточно, чтобы не тратиться на их подготовку. Эксперты из общественных организаций чаще упоминают проблемно-ориентированную деятельность:

Трудность — это помощь семьям ухаживать за тяжелыми детьми, где серьезная форма ДЦП. <...> Здесь у нас еще нет такой службы, которая действительно бы помогла нашим семьям. Потому что участия раз в неделю недостаточно. Хотелось бы, чтобы такая служба появилась, чтобы родители могли позвонить. (СИ04, 474-485)

Общественная организация стремится решать проблему, но имеющиеся возможности позволяют использовать помощь сравнительно небольшого числа волонтеров. Работа ведется над теми аспектами проблем, которые государством не принимаются во внимание.

Коммерческие организации. Благотворительная деятельность коммерческих организаций носит эпизодический характер. Однако их акции могут направляться на тех людей, которым требуется постоянное внимание. К тому же благотворительность сводится к материальной помощи. Отсюда появляются идеи о налаживании постоянной работы, предполагающей личное общение добровольцев с теми, кому они помогают.

За один день сделать что-то доброе нельзя. Нужно выстраивать процесс долгосрочный. Но можно попробовать этот праздник сделать важным, нужным и полезным, для того, чтобы сотрудникам и руководству было понятно, в каком направлении нужно дальше с этими детьми работать (СИ06, 447-456).

Все же коммерческие фирмы создаются ради получения выгоды, поэтому представляется естественным видеть в благотворительных мероприятиях способ фирмы повысить лояльность своих клиентов. Поэтому привлечение персонала к непрофессиональной деятельности сопряжено с издержками, на которые не всякая фирма готова идти.

Выводы

Государственные и коммерческие структуры, проводя благотворительные мероприятия, нацелены, прежде всего, на демонстрацию своей социальной ориентированности населению. Только общественные организации ориентируются на решение социальных проблем.

Исходя из этих целей, объясняется выбор стиля организации мероприятий и привлечения волонтеров. Мы выделили экономическую и внеэкономическую логику. Экономической логики придерживаются правительственные и коммерческие структуры. Ее суть состоит в том, что на проведение благотворительных мероприятий не затрачивается больше средств, чем нужно для достижения демонстрационного эффекта. В случае с коммерческими организациями использование экономической логики выражается также в событийном характере деятельности, и, соответственно, поверхностном решении, которое можно предложить «за один день»: это помощь конкретной социальной группе в конкретном месте (что, безусловно, лучше распыления сил), но такая, которая качественно не изменит ситуации.

Внеэкономическую логику задействуют общественные организации в своих действиях. Они психологически и информационно готовят волонтеров, заинтересовывают содержанием деятельности, возможностью получать от нее удовольствие, возлагая знакомые обязанности и предоставляя свободу от постоянного контроля. Помимо волонтера, осознанно или по принуждению пришедшего «делать добро», есть еще организационная среда, которая имеет свои цели, не всегда совпадающие с целями добровольца, и которая структурирует его деятельность определенным образом, задает рамку для творческого, самостоятельного выполнения заданий.

Теперь вернемся к мотивам, которые побуждают волонтеров участвовать в программах безвозмездной помощи обществу. Наличие добровольцев, которые хотят решать социальные проблемы, отмечается и в государственных, и коммерческих, и общественных программах. Везде есть те, кто соглашается добровольно и удовлетворяет свои потребности в уважении и самоактуализации; есть те, кто участвует по принуждению, но осознает пользу от возможности обозначить себя как волонтера в социальном пространстве.

Феномен волонтерства оказался сложнее бинарной схемы. Можно выделить четыре течения: (1) стихийные волонтерские движения, организуемые по инициативе активных индивидов; (2) волонтерство общественных организаций; (3) корпоративное волонтерство; (4) государством организуемое добровольчество.

Библиографический список

1. Городецкая, И. (2001). Добровольческое движение в США. *Мировая экономика и международные отношения*, (1), 78–86.
2. Кудринская, Л. А. (2006). Добровольческий труд: сущность, функции, специфика. *Социологические исследования*, (5), 15–22.
3. Оберемко, О. А. (2010). Проблемы самоопределения предпринимателей-благотворителей. В В. А. Ядов и др. (ред.) *Как люди делают себя. Обычные россияне в не-*

- обычных обстоятельствах: концептуальное осмысление восьми наблюдавшихся случаев (с. 234–251). Москва: Логос.
4. Стросс, А., Корбин, Дж. (2001). *Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники*. Москва: Эдиториал УРСС.
 5. Холостова, Е. И. (1997). Волонтеры. В Е. И. Холостова (ред.) *Словарь-справочник по социальной работе* (с. 121–124). Москва: Юристъ.
 6. Astin, A. (1993). What matters in college? *Liberal Education*, 79, 4–12.
 7. Banks, E. (1997). The social capital of self-help mutual aid group. *Social Policy*, 28 (1), 30–38.
 8. Beck, U. & Beck-Gernsheim, F. (2002). *Individualization*. London: Sage.
 9. Beck, U. (2001). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
 10. Charities Aid Foundation. (2012). Мировой рейтинг благотворительности 2012: Глобальные тенденции благотворительности. Retrieved from: <http://www.cafrussia.ru/files/blocks/index.pdf>
 11. Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, California: Sage.
 12. Clemens, E. S. (2001). Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented Communities. *The Journal of Interdisciplinary History*, 31 (3), 474–476.
 13. Eckstein, S. (2001). Community as gift-giving: Collectivistic roots of volunteerism. *American Sociological Review*, 66, 829–851.
 14. Gaskin, K. (1998). Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering. *Voluntary Action*, 1 (1), 33–43.
 15. Gundelach, P. & Torpe, E. (1997). *Social reflexivity, democracy and new types of citizen involvement in Denmark*. London: Routledge.
 16. Hoge, D., Zech, C., McNamara, P., & Donahue M. (1998). The value of volunteers as resources for congregations. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37 (3), 470–480.
 17. Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14 (2), 167–187.
 18. Janoski, T., Musick, M., & Wilson, J. (1998). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Sociological Forum*, 13 (3), 495–519.
 19. Rosenthal, S, Feiring, C., & Lewis, M. (1998). Political volunteering from late adolescence to young adulthood: patterns and predictions. *Journal of Social Issues*, 54 (3), 477–493.
 20. Snyder, M., Omoto, A.M., & Crain, A.L. (1999). Punished for their Good Deeds Stigmatization of AIDS Volunteers. *American Behavioral Scientist*, 42 (7), 1175–1192.
 21. Stubbings, P. & Humble, S. (1984). Voluntary work, unemployment and the labour market in Britain. In *Voluntary Work and Unemployment Study in the Countries of the European Communities* (pp. 1–63). London: Policy Stud. Inst.
 22. Wilson, J. & Musick, M. (1997). Work and Volunteering: The Long Arm of the Job. *Social Forces*, 76 (1), 251–272.
 23. Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240..

VOLUNTEERING ACTIVITIES COORDINATION STYLES:
THE CASE OF SAMARA REGION

A. Gosteva, E. Bogomolova

Anna B. Gosteva — Bachelor of Sociology, 1st-year master student of «Applied methods of social analysis of markets» program in National Research University «Higher School of Economics». E-mail: agosteva@list.ru;

Ekaterina V. Bogomolova — student of «Complex social analysis» program in National Research University «Higher School of Economics». E-mail: catherinebogomolova@gmail.com.

As a widespread phenomenon, volunteering may not be uniform, so it is comprised of specific trends. The goal of this work is to test the assumption that volunteer movement can be divided into two types of organizations (formal and informal) differing by coordination patterns and volunteers' motives. It can be useful for finding a differential approach towards coordination of various types of volunteer organizations. Also volunteers themselves will learn which projects worth participating depending on an organizer or volunteers' own goals. This article is based on 5 personal semi-structured interviews with representatives of volunteering organizations (activists and leaders) from Samara region. These interviews were chosen from 50 interviews which were obtained during interregional project as the most informative ones. Data analysis was conducted using the framework of grounded theory. We followed such analytical steps as open, focused and axial coding. Our initial assumption that volunteer movement consists of two types of organizations that differ by volunteers' motives does not represent the reality clearly enough. We have identified four types of volunteering organizations which vary by coordination features: occasional volunteering, non-governmental volunteering, corporate volunteering and governmental volunteering. We analyzed the last three types of organizations. It became clear that volunteers' motives cannot be a basis for distinction between volunteering currents, but the organizations differ by goals (demonstration of social orientation; solving social problems), ways of recruitment of volunteers and coordination of their work (economic and non-economic logics).

Key words: volunteering; types of volunteering organizations; coordination patterns; motives.

References

1. Astin, A. (1993). What matters in college? *Liberal Education*, 79, 4–12.
2. Banks, E. (1997). The social capital of self-help mutual aid group. *Social Policy*, 28 (1), 30–38.
3. Beck, U. & Beck-Gernsheim, F. (2002). *Individualization*. London: Sage.
4. Beck, U. (2001). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
5. Charities Aid Foundation. (2012). Mirovoj rejting blagotvoritel'nosti 2012: Global'nye tendentsii blagotvoritel'nosti [Global charity rating 2012: global trends of charity]. Retrieved from: <http://www.cafrussia.ru/files/blocks/index.pdf>
6. Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, California: Sage.
7. Clemens, E. S. (2001). Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented Communities. *The Journal of Interdisciplinary History*, 31 (3), 474–476.
8. Eckstein, S. (2001). Community as gift-giving: Collectivistic roots of volunteerism. *American Sociological Review*, 66, 829–851.

9. Gaskin, K. (1998). Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering. *Voluntary Action*, 1 (1), 33–43.
10. Gorodeckaya, I. (2001). Dobrovol'cheskoe dvizhenie v SShA [Volunteer movement in the USA]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya* [Global economics and international relations], (1), 78–86.
11. Gundelach, P. & Torpe, E. (1997). *Social reflexivity, democracy and new types of citizen involvement in Denmark*. London: Routledge.
12. Hoge, D., Zech, C., McNamara, P., & Donahue M. (1998). The value of volunteers as resources for congregations. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37 (3), 470–480.
13. Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14 (2), 167–187.
14. Janoski, T., Musick, M., & Wilson, J. (1998). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Sociological Forum*, 13 (3), 495–519.
15. Kholostova, E. I. (1997). Volontery [Volunteers]. In E. I. Kholostova (Ed.) *Slovar'-spravochnik po social'noy rabote* [Social work reference dictionary] (pp. 121–124). Moscow: Jurist.
16. Kudrinskaya, L. A. (2006). Dobrovol'cheskij trud: sushchnost', funktsii, spetsifika [Volunteers' work: nature, functions, specific features]. *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological researches], (5), 15–22.
17. Oberemko, O. A. 2010. Problemy samoopredeleniya predprinimateley-blagotvoriteley [The problems of self-definition by philanthropist entrepreneurs]. In V. A. Yadov, E. N. Danilova, C. Clement (Eds.) *Kak lyudi delayut sebya. Obychnyye rossiyane v neobychnykh usloviyakh: kontseptual'noye osmysleniye vos'mi nablyudavshikhs'a sluchayev* [How People Make Themselves. Ordinary Russians in extraordinary circumstances: conceptual understanding of the eight cases observed] (pp. 234–251). Moscow: Logos.
18. Rosenthal, S, Feiring, C., & Lewis, M. (1998). Political volunteering from late adolescence to young adulthood: patterns and predictions. *Journal of Social Issues*, 54 (3), 477–493.
19. Snyder, M., Omoto, A.M., & Crain, A.L. (1999). Punished for their Good Deeds Stigmatization of AIDS Volunteers. *American Behavioral Scientist*, 42 (7), 1175–1192.
20. Strauss, A. & Corbin, J. (2001). *Osnovy kachestvennogo issledovaniya: obosnovannaya teoriya, procedury i tekhniki* [Basics of Qualitative Research: the grounded theory, proceedings and techniques]. Moscow: Editorial URSS.
21. Stubbings, P. & Humble, S. (1984). Voluntary work, unemployment and the labour market in Britain. In *Voluntary Work and Unemployment Study in the Countries of the European Communities* (pp. 1–63). London: Policy Stud. Inst.
22. Wilson, J. & Musick, M. (1997). Work and Volunteering: The Long Arm of the Job. *Social Forces*, 76 (1), 251–272.
23. Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.