

Содержание

- О фонде «Социальный навигатор»
- Типология и определение
- Важность КВ для компаний
- Мотивация сотрудников
- Преимущества и ограничения участия корпоративных волонтеров в инфраструктурных проектах

О фонде «Социальный навигатор»

Фонд поддержки и развития социальных программ «Социальный навигатор» - это некоммерческая организация, основная цель которой- инфраструктурная поддержка НКО, развитие моделей устойчивого развития НКО и взаимодействия с бизнесом, государством и гражданами

Основные направления работы фонда следующие:

- организация и проведение корпоративных грантовых конкурсов (в интересах компаний или фондов)
- развитие волонтерства (в первую очередь, корпоративного (Citibank, Western Union, UBS, ConocoPhillips, Cushman&Wakefield, Clifford Chance, PMI, JTI, BAT, ОАО «РЖД»), а также Pro bono)
- оценка эффективности социальных программ бизнеса и НКО по образцам международных практик, например, SROI, London Benchmarking Group
- участие в развитии местных сообществ (через работу с местными НКО в области образования, повышения компетенций, обучения фандрайзингу и др.)
- исследования по различным аспектам социальной проблематики с целью создания доказательных данных , способствующих решению социальных проблем
- валидация НКО, направленная на создание базы данных работающих НКО, с кем граждане, бизнес и государство могли качественно взаимодействовать (МЭР РФ, Фонд президентских грантов)
- образовательные программы для студентов ВУЗов в области КСО и этики бизнеса (ВШБ МГУ)
- тренинги и консультирование для НКО в области стратегического планирования, фандрайзинга, развития устойчивых бизнес моделей

«Волонтерство» vis-a-vis «Благотворительность»

КВ можно определить как *добровольное и безвозмездное* участие сотрудников компаний в социальных проектах, организуемых как самой компанией, так и сторонних.

- Волонтерские практики и/или денежная благотворительность сотрудников.
- Слабо рефлексируется специфика волонтерской деятельности, содержательная дискуссия о волонтерстве в формате про-боно практически отсутствует:
 - ...*безвозмездная работа на благо своего сообщества, не ориентированная на получение прибыли и не связанная с повседневной профессиональной деятельностью.*
- Выбор оплачиваемого / неоплачиваемого времени для КВ:
 - ...*безвозмездная трата своего времени, физического труда на благо нуждающихся.*

Почему для компании важно корпоративное волонтерство (КВ)

Для сотрудников:

- помогает сформировать или войти в дружеские сети и сообщества, сокращает время для социальной и психологической адаптации
- дает возможность «проявить себя», получить опыт управленческих навыков и публичных выступлений
- способствует личностному росту и улучшает командообразующие связи



Почему для компании важно КВ - 2

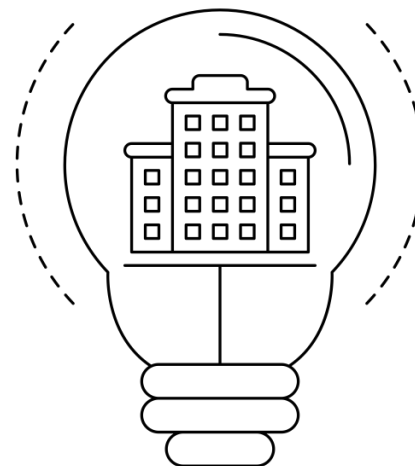
КВ является практикой, дающей возможности поступательного движения компании:

в экономической сфере — за счет повышения репутации, стоимости бренда и конкурентных преимуществ

на рынке труда — за счет получения дополнительных преимуществ как работодателя

в сфере управления персоналом — за счет развития профессиональных навыков сотрудников/социальные лифты, кадровый резерв, молодежная политика и т. п.

в области социальной ответственности — за счет точечной помощи в решении социальных проблем и предоставления нуждающимся профессиональных знаний и умений сотрудников компании, за счет сокращения расходов на обучение сотрудников в НКО для аналогичных целей.



КВ также является стимулом вовлечения сотрудников в практики гражданского общества, развития их гражданской самоорганизации, в частности, за счет повышения осведомленности о существующих в сообществе проблемах.

Волонтерство в компании: почему сотрудники участвуют

По мере развития КВ мотивация участия будет усложняться

- Волонтеры разделяют ценности самоутверждения, им свойственна ориентация на успех, на достижения, и при этом у них очень низки установки конформизма, пассивности и стремления обвинять других в собственных бедах и неудачах. Им нужна поддержка опытных коллег и сослуживцев, а также ресурсы компании:
 - организационные;
 - когнитивные;
 - корпоративная культура и ценности.
- Основной доминантой участия в волонтерстве является *альтруистическая* мотивация, однако сильны и *индивидуалистические* мотивы — получение положительных эмоций и личностный рост, важность неформального взаимодействия с коллегами и руководством, что может оказывать положительное влияние на отношения в коллективе.
- Важно привлекать к КВ руководителей, подробно и понятно рассказывать об осуществляемой деятельности, но при этом не насаждать «сверху» «культуру добрых дел».
- Следует продумать создание благоприятной среды для постепенного приобщения сотрудников к любой социально-ориентированной деятельности в компании (денежные пожертвования, сбор вещей, волонтерская работа). Должны быть созданы условия, чтобы сотрудники имели возможность «попробовать» такую деятельность без существенных для себя издержек или негативных эмоций.

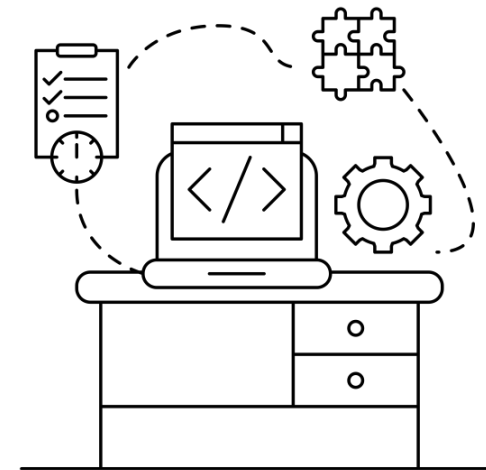
Бенефиты для компании при реализации волонтерских проектов

- На кого направлено КВ:
 - на *сообщество*, достижение социальных эффектов и реализации социальной миссии компании;
 - на *сотрудников* для удовлетворения их профессионального и личностного развития;
 - на *бизнес-цели* компании посредством роста внутренней лояльности и удовлетворенности персонала, роста производительности и улучшения коммуникаций, укрепления корпоративной культуры для формирования и поддержания благоприятного имиджа в глазах потребителей и заинтересованных сторон, решение GR задач, особенно при участии в инфраструктурных проектах.



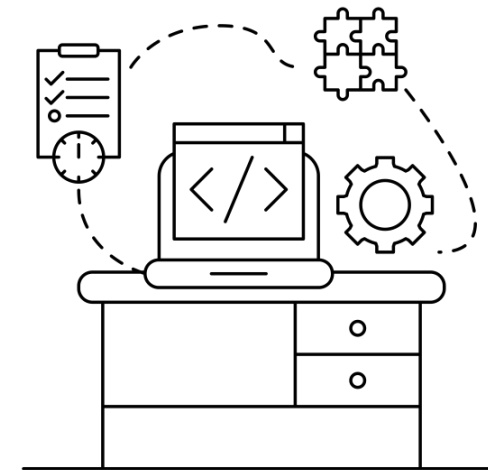
Ограничения для компании при инфраструктурных проектах

- Кто выступает **организатором** программы или мероприятия? Есть необходимость связать существующий КСО отдел с внешним исполнителем? **Не компания**
- Как будет осуществлён выбор **направления** социальной помощи? Как он соотносится с имиджем компании и внутрикорпоративными ценностями? **Не компания**
- Какие **формы участия** в рамках инфраструктурной программы будут предусмотрены для сотрудников ? В какое время (рабочий день – выходной) будет допустима выбранная форма участия? **Зависит не от компании**



Ограничения для компании при инфраструктурных проектах (2)

- Каковы **источники финансирования** данной программы/мероприятия?
Будет ли дополнительно привлекаться НКО и будет ли осуществлена частичная или полная оплата её услуг?
Предусмотрено ли какое-либо поощрение (материальное – нематериальное) для корпоративных волонтеров? **Частично зависит от компании**
- Как будет организовано **информирование** сотрудников о планируемых программах или мероприятиях?
В каком виде будут предоставлены условия участия в программе (письменное сообщение, дополнительная организация встречи с организатором инфраструктурного проекта и т.п.)? **Частично зависит от компании**



Спасибо за Ваше внимание

БФ «Социальный навигатор»

127005 г. Москва,

Ул. Бутырский вал, 68- 23

+7 985 773 83 21

Татьяна Задирако- исполнительный директор

tzadirako@sn-bf.ru

<https://sn-bf.ru>