



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 316.354

МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ВОЛОНТЕРСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

MOTIVATION AS A FUNCTION OF MANAGEMENT IN A VOLUNTEER ORGANIZATION

Грушина Валерия Валерьевна, магистрант, старший преподаватель кафедры спортивного менеджмента НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия» (Москва, Ленинградский пр-кт, 80, 125190), Тел. 8 (495) 800-10-01), grushinavv@mail.ru

Grushina Valeria Valerievna, master's student, senior lecturer of the Department of Sports Management, Moscow Financial and Industrial University "Synergy" (Moscow, Leningradsky Prospekt, 80, 125190), Tel. 8 (495) 800-10-01), grushinavv@mail.ru

Аннотация. В настоящей статье автор кратко исследует особенности мотивации как одной из функций менеджмента волонтерской организации. В начале автор рассматривает сущность мотивации волонтера, пишет о ее двойственном характере. Далее автор более детально анализирует каждое из направлений мотивации, исследует, каким образом можно качественно повлиять на сохранение такой мотивации и ее повышение. Предполагается, что наиболее эффективным методом для решения задачи с мотивацией выступает разработка и реализация внутри волонтерской организации профильной программы.

Abstract. In this article, the author briefly examines the features of motivation as one of the functions of management of a volunteer organization. At the beginning, the author examines the essence of volunteer motivation and writes about its dual nature. Next, the author analyzes each of the areas of motivation in more detail and explores how one can qualitatively influence the preservation of such motivation and its increase. It is assumed that the most effective method for solving the problem with motivation is the development and implementation of a specialized program within a volunteer organization.

Ключевые слова: волонтерство, волонтерская деятельность, добровольчество, менеджер, менеджмент, институт волонтерства, функции, психологические аспекты.

Keywords: volunteering, volunteer activity, volunteering, manager, management, institution of volunteering, functions, psychological aspects.

С психологических и социологических точек зрения мотивация волонтера выступает крайне интересным объектом исследования, актуальным и сегодня. Мотивация имеет определяющий характер в волонтерской деятельности, поскольку такая работа имеет безвозмездную основу, а значит, за ее осуществление волонтеры не получают какого-либо материального вознаграждения. Поэтому для того, чтобы волонтер по-прежнему был эффективен в выполнении возложенных на него функций, требуется разработка эффективной системы мотивации [3].

Ученые пишут о двойственном характере мотивации волонтеров, ссылаясь при этом на концепцию канадских исследователей. В частности, имеется в виду то, что все волонтеры подразделяются на эгоистов и альтруистов. Первые не имеют какой-либо заинтересованности в волонтерской деятельности как таковой, не разделяют ее ценностей, однако вполне готовы стать ее участником, если получать за это какую-то материальную выгоду для себя. Во втором случае – ситуация наоборот. Здесь участник волонтерской деятельности ставит цели и задачи волонтерства выше своих, а потому его интересует, в первую очередь,

достижение целей волонтерской деятельности непосредственно, чем решение каких-то своих задач. Соответственно, в обоих представленных случаях поддержка мотивации так или иначе важна, однако, при этом, она строится на противоположных подходах [2].

Что касается более детального разбора мотивации волонтеров, то здесь различные ученые проводили свои внутренние классификации мотивации, дополнительно определяя самые важные, кажущиеся на первый взгляд неактуальными, направления. К примеру, это психологическая потребность принадлежности к группе, желание встретиться на мероприятии знаменитостей, стремление познакомиться с новыми людьми или получить профессиональный опыт, и другие. В частности, исследования по данной теме проводили такие авторы, как Н. Пинкхэм, Л.М. Робсон, С.Д. Росс, Х. Бэнг и другие [1; 3].

Статистически распределение актуальности мотивов для осуществления волонтерской деятельности можно представить в виде следующей иерархии (от наиболее актуального к наименее актуальному):

- возможность бесплатного посещения мероприятий, волонтером на которых работает человек;
- вручение грамоты или иного подобного документа;
- зачет прохождения практики в вузе и получение благодарственного письма (статистически на одном уровне);
- получение предложения о прохождении стажировки;
- получение непосредственного материального вознаграждения;
- наличие фотографии волонтера на доске почета;
- иные [4].

Идеальным вариантом работы с мотивацией участников волонтерской организации считается разработка полноценной системы различных мер и мотивационных мероприятий, однако на практике подобная система реализуется крайне редко. В большинстве случаев мотивация волонтеров – это личное дело

самих волонтеров, и волонтерская организация действует в ее отношении хаотично, точно, без качественного планирования деятельности [5].

Представим схематично, каким образом волонтерская организация может создать и успешно реализовать систему поддержки и развития мотивации.

Прежде всего, следует понять, мотивация какого вида из двух перечисленных выше преобладает среди участников организации, кто из активистов какие мотивы имеет. Это можно реализовать через анкетирование, личную беседу или даже через анализ обычной волонтерской деятельности. Так, альтруисты вполне способны остаться дополнительно после окончания мероприятия, работать сверхурочно, стараться выполнять свои функции наиболее качественно, предлагают новые мероприятия и не боятся расширять функционал. Такого нельзя сказать об эгоистах, которые, напротив, заинтересованы выполнить минимум усилий за минимум времени, при этом получить за результат какое-либо вознаграждение персонального характера. Здесь мотивация во многом зависит от непосредственно вида поощрения, т.е., если такой волонтер рассчитывал на материальное вознаграждение, а в ответ получил скидочные сертификаты, вряд ли он снова появится на мероприятиях организации [3].

Кроме того, в ходе проведения подобного исследования необходимо провести открытый опрос, чтобы получить от волонтеров свободные ответы и запросы на повышение мотивации. Простыми словами – что бы они хотели получить за свою помощь. Это поможет разработать более качественную систему поддержки мотивации.

Далее на основе полученных данных происходит разработка программы поддержки мотивации. Такой документ, в частности, включает в себя следующие положения:

- виды мотивации и способы поощрения волонтеров организации;
- порядок реализации способов поощрения;
- функции руководителя волонтерской организации в части поддержки мотивации;
- иные [1; 3].

Реализация данной программы – одно из важных направлений деятельности волонтерской организации, хотя изначально таковым не кажется. Тем не менее, если волонтерская организация не будет проводить системную качественную работу в этой области, существует риск не только непривлечения новых волонтеров, но также и ухода уже имеющихся. Поэтому нельзя недооценивать психологическую составляющую работы волонтерской организации.

Таким образом, подведем итог изложенному выше материалу научной работы.

Мотивация волонтера при осуществлении волонтерской деятельности крайне важна с практической точки зрения, однако далеко не всегда в волонтерской организации уделяется существенное внимание решению данного вопроса. К сожалению, далеко не все руководители понимают, что, если волонтерская организация не будет проводить системную качественную работу в этой области, существует риск не только непривлечения новых волонтеров, но также и ухода уже имеющихся. Всегда требуется качественная психологическая работа в данном направлении.

Автор, в частности, предлагает разработку и реализацию программы поддержки мотивации волонтеров, которую необходимо формировать на основании проведенных исследований. Такой документ, в частности, может включать следующие направления мероприятий:

- организационная поддержка;
- творческое стимулирование;
- моральное стимулирование;
- поддержка материального характера;
- эмоциональное вознаграждение;
- иные.

В конечном итоге, предполагается, что только системная и комплексная работа, реализуемая на регулярной основе, способствует тому, чтобы волонтеры сохраняли и преумножали мотивацию в волонтерской деятельности, оставались такими же продуктивными и эффективными в своем деле [1; 3]. Поэтому каждой

волонтерской организации, которая явно нацелена на свое развитие, требуется обратить на данное направление особое внимание.

Список литературы

1. Васильковская, М.И. Социально–культурное творчество участников молодежных объединений в формировании института волонтерства: монография / М.И. Васильковская, В.Д. Пономарёв. – Кемерово: КемГИК, 2017. – 192 с.
2. Волонтерство в России: отечественный опыт и современность: монография / под науч. ред. В. И. Василенко, В. М. Зорина. – Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 400 с.
3. Добровольчество и волонтерство в России: история и современность: Монография / Петрова Т.Э., Гарашко А.Ю., Черкасова Т.В.; Под ред. Петрова Т.Э. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2018. – 85 с. – (Научная мысль). Доступ по подписке.
4. Томилин, К. Г. Социальное и спортивное волонтерство: методические указания / К. Г. Томилин. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 19 с. Доступ по подписке.
5. Федеральный закон от 11.08.1995 N 135–ФЗ (ред. от 27.11.2023) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». Российская газета. № 159. 17.08.1995.

References

1. Vasilkovskaya, M.I. Social and cultural creativity of participants of youth associations in the formation of the institution of volunteering: monograph / M.I. Vasilkovskaya, V.D. Ponomarev. – Kemerovo: KemGIK, 2017. – 192 p.
2. Volunteering in Russia: domestic experience and modernity: monograph / scientifically. ed. V. I. Vasilenko, V. M. Zorina. – Moscow: Publishing House “Delo” RANERA, 2020. – 400 p.

3. Volunteering and volunteerism in Russia: history and modernity: Monograph / Petrova T.E., Garashko A.Yu., Cherkasova T.V.; Ed. Petrova T.E. – M.: NIC INFRA-M, 2018. – 85 p. – (Scientific thought). Access by subscription.
4. Tomilin, K. G. Social and sports volunteering: methodological instructions / K. G. Tomilin. – Moscow: FLINTA, 2021. – 19 p. Access by subscription.
5. Federal Law of August 11, 1995 N 135-FZ (as amended on November 27, 2023) “On charitable activities and volunteering (volunteering).” Russian newspaper. No. 159. 08/17/1995.

© Грушина В.В., 2024 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №5/2024.

Для цитирования: Грушина В.В. МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ВОЛОНТЕРСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №5/2024.