

ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛОНТЕРСТВА В ВУЗЕ ORGANIZATION OF VOLUNTEERING AT THE UNIVERSITY

ПОЛУЧЕНО 07.04.2022 ОДОБРЕНО 20.04.2022 ОПУБЛИКОВАНО 24.06.2022

УДК 334 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-3-30-35



РОМАНОВА И.А.

Канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ROMANOVA I.A.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of management, Moscow

e-mail: romanova_ia@bk.ru



ЛААС Н.И.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

LAAS N.I.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of management, Moscow

e-mail: laasni@yandex.ru



ГУРОВА Е.В.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

GUROVA E.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of management, Moscow

e-mail: nadkate2001@mail.ru

Аннотация

В статье показаны итоги анкетирования обучающихся кафедры управления персоналом Государственного управления (г. Москва) на предмет организации волонтерства на кафедре. Представлены ответы респондентов на вопросы об инициаторах волонтерских практик и мотивации студентов-добровольцев; времени, которое готовы уделять активисты волонтерству; о целях кафедры и о возможных выгодах кафедры от волонтерства; о потенциальных направлениях кафедрального добровольческого движения; о желаемых поощрениях студентов.

Результаты опроса показали, что значительная часть респондентов считают важным для кафедры заниматься добровольчеством и инициатива здесь должна исходить именно от обучающихся. Что касается целей волонтерства, то здесь самыми популярными у респондентов стали утверждения «стремление принести пользу обществу/району, в котором находится вуз» и «желания/интересы преподавателей/студентов». Большинство опрошенных убеждены, что «оказание помощи в выборе профессии по профилю кафедры потенциальным абитуриентам» — главное направление добровольческой активности. Вместе с тем, сами они в большинстве согласны принимать участие в волонтерских проектах «раз в полгода». За свою потенциальную волонтерскую деятельность опрошенные в большинстве своем предпочли бы «официальное рекомендательное письмо от вуза/кафедры потенциальному работодателю, с описанием ваших заслуг в волонтерском проекте», а само участие в волонтерских проектах призвано «способствовать получению новых компетенций для жизни и дальнейшей профессиональной деятельности».

Исследование имеет практико-ориентированную направленность. Однако оно не отражает всего разнообразия аспектов волонтерской деятельности в вузе (на кафедре) и его организации.

Ключевые слова: управление персоналом, профориентационное волонтерство, волонтеры, организация волонтерской деятельности в вузе, кафедра управления персоналом, волонтерские студенческие практики.

Abstract

The article shows the results of a survey of students of the Department of Personnel Management of the State Administration (Moscow) for the organization of volunteering at the department. Respondents' answers to questions about the initiators of volunteer practices and the motivation of student volunteers are presented; the time that activists are willing to devote to volunteering; about the goals of the department and the possible benefits of the department from volunteering; about potential directions of the cathedral volunteer movement; about desired incentives for students.

The results of the survey showed that a significant part of the respondents consider it important for the department to engage in volunteering and the initiative here should come from the students. As for the goals of volunteering, the most popular statements among the respondents were "the desire to benefit the society/district in which the university is located" and "the desires/interests of teachers/students". Most of the respondents are convinced that "providing assistance in choosing a profession according to the profile of the department to potential applicants" is the main direction of volunteer activity. At the same time, most of them themselves agree to take part in volunteer projects "every six months". For their potential volunteer activities, the respondents for the most part would prefer "an official letter of recommendation from the university/department to a potential employer, describing your merits in the volunteer project", and participation in volunteer projects is intended to "contribute to obtaining new competencies for life and further professional activity". The study has a practice-oriented focus. However, it does not reflect the whole variety of aspects of volunteering at the university (at the department) and its organization.

Keywords: *personnel management, career guidance volunteering, volunteers, organization of volunteer activities at the university, department of personnel management, volunteer student practice.*

В настоящее время в России выявлены положительная динамика привлечения граждан к волонтерским проектам, расширение направлений помощи, которые добровольно и безвозмездно оказывают волонтеры всем нуждающимся. Популярным волонтерство становится у самой активной части населения — студентов. При этом студенческое волонтерское движение не только имеет смысл общественной значимости. Прежде всего его стоит рассматривать через призму формирования профессиональных компетенций, старта карьеры, развития лидерских качеств. Такой подход приобретает зримость во многих странах мира. В частности, австралийские университеты признают волонтерство студентов как часть своих программ профессионального обучения, развития лидерства, содействие трудоустройству [7]. В условиях пандемии COVID-19 студенты-медики в разных странах привлекались в качестве помощников по медицинскому обслуживанию: они проводили клинические наблюдения, помогали в обслуживании пациентов, а также способствовали медперсоналу в оказании помощи там, где это было необходимо. Работая в тесном сотрудничестве с медсестрами, студенты-медики осваивали профессиональные роли и получили бесценный опыт для осваиваемой профессии [5]. Опыт студенческого волонтерства в нашей стране убедительно демонстрирует, что обучающиеся высших учебных заведений, участвующие (участвовавшие) в реализации разнообразных волонтерских практик, увереннее чувствуют себя на рынке труда и быстрее получают работу [3].

По инициативе преподавателей кафедры управления персоналом Государственного университета управления (г. Москва) в научно-практических целях изучения проблемы организации волонтерских практик на кафедре в марте 2021 г. был проведено исследование. По замыслу инициаторов исследования организованная вузом, в частности кафедрой волонтерская деятельность представляет собой новые формы активности обучающихся и способы студенческой самоорганизации и ее можно рассматривать в не только в русле воспитательной деятельности, но и в качестве инструмента профессионального развития и основы карьерного опыта.

Были поставлены следующие изыскательские проблемы, которые впоследствии были конкретизированы в виде вопросов анкеты.

1. Понимают ли обучающиеся на кафедре значимость кафедрального волонтерства, готовы ли они в нем участвовать и в каких направлениях через добровольческую активность обучающиеся могут помочь кафедре в решении социально-значимых задач?

2. Каковы интересы студентов и магистрантов в реализации потенциальных кафедральных волонтерских практик и какие поощрения для них важны за участие в волонтерских проектах и на кафедре?

3. Каким образом должна быть организована добровольческая активность студентов на кафедре, как она связана

с развитием личности обучающихся, их профессиональных компетенций, а также каким образом она должна быть интегрирована в образовательный процесс?

К проведению анкетирования привлекались студенты кафедры, реализующие в рамках учебного процесса проектную работу на тему «Организация волонтерской команды». Респондентами выступили 78 обучающихся на кафедре управления персоналом ГУУ (студентов и магистрантов), которые посредством Google Форм заполнили анкету, состоящую из девяти вопросов. Результаты исследования можно использовать в разработке кейсов, практических ситуаций, в подготовке отдельных тем лекционных и практических занятий по таким учебным дисциплинам, как «Социология и психология труда», «Основы профессионального развития», «Командная работа и лидерство».

Перейдем к представлению результатов исследования.

На вопрос «Скажите, должна ли кафедра вуза заниматься волонтерскими практиками?» утвердительно ответили 74,4% опрошенных, 6,4% респондентов выбрали ответ «нет». Затруднились с ответом 19,2%. На вопрос «Как вы думаете, кто должен выступать инициатором волонтерских проектов на кафедре?» были получены следующие ответы. Что активность в деле организации волонтерских практик должна исходить от студентов/магистрантов кафедры считают 37,1% опрошенных. Немногим больше трети респондентов (32,1%) считают, что инициатором добровольческой деятельности будущих специалистов в управлении персоналом должно выступать руководство кафедры. Ответ «руководство вуза» выбрали пятая часть опрошенных обучающихся кафедры (20,5%). И только десятая часть респондентов указали на ведущую роль преподавателей кафедры в этом деле (10,3%).

Вопрос «Скажите, что должно побуждать кафедру заниматься волонтерскими проектами?» раскрыл следующие ответы. Самым популярным стал ответ «стремление принести пользу обществу/району, в котором находится вуз». Он оказался привлекательным для абсолютного большинства опрошенных (89,7%). Чуть больше половины опрошенных (52,6%) выбрали ответ «желания/интересы преподавателей/студентов». 46,2% респондентов считают важным источником волонтерской активности кафедры «стремление улучшить ее внутренний и внешний имидж». Треть участников опроса (33,3%) выбрали суждение «получение «бонусов от университета/Департамента/Министерства». 30,8% респондентов связали кафедральное волонтерство с необходимостью привлечь абитуриентов. 6,4% обучающихся кафедры считают организацию волонтерской деятельности на кафедре «требованием руководства вуза/Департамента/Министерства». 1,3% затруднились с выбором указанных в анкете суждений.

А теперь обратимся к мнению респондентов по поводу возможных направлений добровольческого движения на кафедре и рассмотрим ответы участников анкетирования на вопрос «Скажите, в каких/каких направлениях кафедра может реализовать программы волонтерства?». Половина студен-

тов — участников исследования (это самый популярный ответ) считают важным профориентационное волонтерство: «оказание помощи в выборе профессии по профилю кафедры потенциальным абитуриентам» (19% женщин и 16% мужчин). По 47,4% респондентов остановились на ответах «культурная деятельность: концерты, праздники», а также «помощь инвалидам, включая студентов-инвалидов, обучающихся на кафедре». Немногим больше трети опрошенных студентов кафедры (35,9%) добровольческую деятельность кафедры видят в форме «популяризации здорового образа жизни». Интересно, что эта форма волонтерства оказалась более привлекательной для мужчин, чем для женщин: 20% и 11% соответственно. Для 34,6% респондентов оказались привлекательными ответы «образовательная деятельность по профилю кафедры: проведение лекций и обучающих семинаров» и «организация /проведение всероссийских/ региональных/городских проектов по профилю кафедры». Ответы «все вышперечисленное» и «затрудняюсь ответить» выбрали 21,8% и 2,6% соответственно.

Теперь рассмотрим ответы участников анкетирования на вопрос «Как часто вы готовы участвовать в волонтерских практиках?». Согласно проявлять волонтерскую активность «раз в полгода» около половины опрошенных (47,4%). Затруднились с ответом чуть больше пятой части (21%). «Раз в месяц» — 19,2%, а «раз в год» — 11,5%. Ответы на этот вопрос показали существенную разницу в представлениях мужчин и женщин, обучающихся на кафедре управления персоналом ГУУ. Представители мужского пола вообще не выбрали ответ «раз в год». Здесь отличились только 16% опрошенных женщин. При этом около половины респондентов мужского пола (45%) «затруднились с ответом» против 14% обучающихся женского пола. 40% женщин и 50% мужчин согласились быть добровольцами раз в полгода. Вместе с тем, 15% женщин и 20% мужчин готовы проявлять волонтерскую активность «раз в месяц».

Интересовали авторов исследования мнения студентов кафедры о привлекательных для них бонусах за участие в волонтерских практиках. В анкету был включен вопрос «Скажите, какие из стимулов (поощрений) предпочли бы вы за участие в волонтерской деятельности?». Ответы опрошенных распределились следующим образом. Самым популярным на этот вопрос оказался ответ «официальное рекомендательное письмо от вуза/кафедры потенциальному работодателю, с описанием ваших заслуг в волонтерском проекте». Его выбрали 66,7% опрошенных. Чуть меньше (65,4%) респондентов указали, что собрались бы участвовать в волонтерских практиках за «возможность зачесть эту деятельность в качестве зачета/ экзамена по схожим учебным дисциплинам». Суждение «возможность зачесть эту деятельность в качестве практики» выбрали 47,4% респондентов. За «денежное поощрение от вуза» готовы проявлять активность 43,6% опрошенных. 30,8% обучающихся кафедры управления персоналом ГУУ считают, что можно быть добровольцем за «лояльность преподавателей кафедры». Примерно одинаковое количество набрали ответы «небольшой памятный подарок» (29,5%) и «размещение информации о вашем участии в волонтерских проектах в соцсетях кафедры/вуза; на сайте вуза» (28,2%). Интересно, что обучающиеся-мужчины в большей мере, чем женщины, хотят видеть информацию о себе в соцсетях (11% против 7%). Четверть опрошенных указали на суждение «грамота от руководства вуза/кафедры», а пятая часть выбрали ответ «значок». 3,8% участвовавших в анкетировании не смогли определиться с ответом.

Важным для авторов исследования был вопрос о мотивах участия студентов в добровольческих проектах (меропри-

тиях) на кафедре управления персоналом. Поэтому авторы включили в анкету вопрос «Как вы думаете, что может привлечь вас к волонтерской деятельности?» 51,3% респондентов считают, что их добровольческая активность будет «способствовать получению новых компетенций для жизни и дальнейшей профессиональной деятельности». Половина респондентов убеждены, что подобного рода активность благоприятствует «наработке опыта взаимодействия с разными людьми». 48,7% опрошенных рассматривают волонтерство как «реализацию своих способностей и саморазвитие». 43,6% респондентов предполагают, что участие в добровольческой деятельности на кафедре пригодится для «наработки связей для будущей карьеры». О «реализации потребности приносить помощь людям и пользу кафедре/вузу/обществу» посредством участия в волонтерских практиках заявили 39,7% обучающихся. Для женщин (15%) этот мотив оказался более привлекательным (7% мужчин). В качестве «старта профессиональной карьеры» волонтерство рассматривают 25,6% опрошенных. Часть респондентов (20,5%) готовы быть волонтерами ради удовлетворения познавательных потребностей («любопытности»). Для 17,9% обучающихся на кафедре привлекательными оказались все перечисленные в анкете мотивы. 1,3% не определились с мнением на этот счет.

Вопросы целеполагания являются первостепенными для организации какой-либо деятельности. В полной мере это касается выстраивания добровольческих кафедральных практик. Понимать, ради чего осуществляются те или иные мероприятия, должны как руководство кафедры, так и все участники образовательного процесса. В частности, обучающимся необходимо четко представлять не только собственные цели и мотивы проявления активности, но и осознавать значение добровольчества для кафедры в целом. Поэтому авторы исследования сформулировали проблему в виде вопроса «Скажите, какова выгода кафедры от реализации волонтерских практик?». Рассмотрим ответы на этот вопрос. «Польза обществу/району» — так считают 69,2% опрошенных. Немногим меньше (64,1%) выбрали ответ «улучшение внешнего имиджа кафедры в образовательной среде». Примерно равное количество голосов опрошенных набрали суждения «повышение статуса кафедры в глазах студентов/гордость за кафедру» (53,8%) и «единение преподавателей и обучающихся» (52,6%). Ответ «выгодное сотрудничество с различными организациями» предпочли 39,7% участников опроса, а суждение «признание общественности» — 29,5%. Затруднились с ответом 2,9% респондентов. Никто из опрошенных не остановился на суждении «не дает никакой выгоды».

Если обратиться к ответам респондентов, выделенных по полу, то при относительном равенстве показателей можно обозначить следующие интересные различия: для обучающихся на кафедре женского пола более важным представляется «единение преподавателей и обучающихся» (18% против 14%). Кроме того, женщин больше, чем мужчин, волнует «повышение статуса кафедры в глазах студентов/гордость за кафедру» (19% и 13% соответственно), а также «польза обществу/району» (27% против 21%).

Теперь обратимся к мнениям обучающихся по поводу вопроса «Скажите, кто, на ваш взгляд, должен организовывать волонтерскую деятельность на кафедре?». Немногим больше половины респондентов (52,7%) считают, что «для каждого проекта нужен свой организационный комитет». По 17,9% опрошенных обучающихся кафедры выбрали ответы «команда организаторов-волонтеров из числа преподавателей» и «команда организаторов-волонтеров из числа студентов». 11,5% предпочли суждение «заведующий кафедрой/заместитель по воспитательной работе».

Результаты проведенного анкетирования в целом соотносятся с выводами экспертов, посвящающих свои работы проблеме волонтерства, включая студенческое добровольческое движение и его организацию. Больше всего исследований посвящено мотивам активистов, которые, несомненно, играют первостепенную роль в направлении на добровольческую деятельность или удерживают от нее. Вуз, кафедра должны хорошо осознавать внутренние побудители обучающихся для управления поведением желающих участвовать в добровольчестве. Так, предпринимаются попытки построить «универсальную модель мотивации волонтерства». В частности, в модели АВСЕ, созданной по итогам исследования 496 активистов из различных НПО, представлено переплетение «базовых» мотивов добровольцев: принадлежность (А), убеждения, (В) развитие карьеры, (С) и (Е) эгоистичность. Предполагается, что главные добровольческие мотивы должны дополняться мотивами, соответствующими организационной среде, задачам деятельности организации и культурным традициям [6].

Мотивы конкретных добровольцев формируются на платформе личностных качеств — характерных свойств, мировоззрения, Я-концепции, ценности и пр. Поэтому задача координаторов волонтерского движения: посредством умелого стимулирования раскрыть творческий потенциал волонтеров, способствовать максимальному раскрытию их способностей. Здесь, например, экспертами предложена модель управления человеческими ресурсами (HR) — «способности—мотивация—возможности», практическое применение которой поможет добиться лучших результатов для организации и волонтеров, а также изменить отношение добровольцев к собственной волонтерской активности [4].

В одной из работ анализируются кросс-культурные мотивации для участия в обучении / волонтерской деятельности за рубежом в целях развития (LVA4D). Здесь выделяются причины, по которым волонтеры готовы учиться в другой стране: начиная от ориентированных на солидарность целей и глобальной гражданской идентичности до эгоистических выражений индивидуально ориентированных преимуществ развития кросс-культурных навыков, приобретаемых для продвижения по службе [10].

Еще одно исследование направлено на анализ причин, по которым студенты бакалавриата принимают участие в волонтерской деятельности. Для проведения анализа были собраны мнения 192 студентов бакалавриата. Эти студенты были разделены на две группы: те, кто участвует (или недавно участвовал) в социальных проектах, и те, которые в них не участвуют (не участвовал). Авторы работы верифицировали переменные, которые влияют на решение обучающихся этих групп участвовать в добровольческой деятельности: «Поощрение вуза для студентов к участию в волонтерских программах» (V4) и «Собственные убеждения студента ведут к волонтерской работе» (V7). Кроме того, авторы исследования указывают на важность мобилизующей и стимулирующей роли вуза и кафедры при организации волонтерства [9].

Между тем не только привлечение к волонтерству является важной проблемой, но и удержание активистов также должно быть в центре внимания координаторов. К примеру, экспертами показан рейтинг мотивов волонтеров, в котором помимо мотивов «помощи», «служения» и «дела» раскрывается мотив альтруизма. При этом важно, что именно этот мотив становится ведущим по мере совершенствования человека как волонтера и обогащения его опыта участия в волонтерских практиках, т.е. на протяжении всего жизненного цикла добровольца [8].

По мере развития волонтерского движения проблемы управления им приобретают особую актуальность. Можно говорить, что управление студентами-волонтерами на кафедре может проходить как на постоянной плановой основе (например, мероприятия по привлечению абитуриентов на кафедру), так и в особых обстоятельствах (внепланово). Это могут быть разовые мероприятия, связанные, в частности, с выполнением грантов, требующих экстренной мобилизации добровольцев из числа обучающихся. В указанных случаях организация добровольческих практик и управление волонтерами должны иметь свою специфику. Кроме того, управленческие процедуры и организационные механизмы должны быть обусловлены личностными характеристиками студентов, готовых жертвовать свое личное время волонтерским проектам, характером межличностных отношений между преподавателями-координаторами и самими студентами, степенью заинтересованности руководства и персонала кафедры в добровольческом движении и признании заслуг студентов-волонтеров. В целом процесс организации волонтерской деятельности на кафедре может быть представлен в виде последовательности шагов.

1. Формулирование «кафедрального заказа» на волонтерскую деятельность. Возможно делегирование обучающихся кафедры для участия в волонтерских мероприятиях вуза/района/города.

2. Выделение подкаст (тем) в программах учебных дисциплин, преподаваемых на кафедре, а также практик, НИР, связанных с волонтерской деятельностью.

3. Институционализация добровольчества на кафедре и закрепление его в «Положении о волонтерстве».

4. Включение волонтерской деятельности в план мероприятий кафедры. Это может быть такое направление организационной работы, как воспитательная.

5. Проведение волонтерского маркетинга: привлечение/назначение преподавателей-координаторов и студентов-добровольцев для осуществления волонтерских проектов (на постоянной или разовой основе).

6. Развертывание волонтерского (координирующего) штаба из числа преподавателей и обучающихся.

7. Организация волонтерской команды (объяснение сути, выявление мотивов добровольцев, распределение ролей, выстраивание коммуникационного пространства кафедрального волонтерства, оформление «паспорта» волонтера, разработка системы оценивания и пр.).

8. Выстраивание «первичного обучения» активистов, направленного на навыки взаимодействия внутри команды и с объектами деятельности (тренинги общения, командообразования и т.п.).

9. Организация вторичного обучения по специфике темы волонтерства.

10. Налаживание текущей деятельности (взаимодействие в процессе реализации задач, подведение промежуточных итогов, анализ затруднений, разрешение конфликтов).

11. Подведение конечных итогов реализации волонтерского проекта.

12. Оценка эффективности волонтерской деятельности (результативности), диагностика/оценка/самооценка сформированности компетенций; определение удовлетворенности волонтеров, выставление баллов соответственно вкладу каждого участника волонтерской команды.

13. Награждение волонтеров на заседании кафедры, сообщение об их деятельности/результатах деятельности в кафедральных соцсетях.

Вновь обратимся к итогам проведенного исследования, а именно к мнению респондентов по поводу возможных направлений добровольческого движения на кафедре. Так,

на вопрос «Скажите, в каком/каких направлениях кафедра может реализовать программы волонтерства?» 50% респондентов выбрали ответ «оказание помощи в выборе профессии по профилю кафедры потенциальным абитуриентам», т.е. профориентационное волонтерство. Профориентационное волонтерство кафедры может быть направлено на оказание поддержки школьникам (школьникам-инвалидам) в выборе направления профессионального обучения и сферы будущей деятельности с использованием интерактивных форм взаимодействия. Тщательно подготовленная и выверенная профориентационная активность, построенная по принципу «равный-равному» может принимать разнообразные формы и включать просветительские занятия (рассказ о профессиях и профессии «Специалист по управлению персоналом»; беседы о карьере и ее построении, презентации кафедры и вуза); проведение мастер-классов (демонстрация профессиональных умений и навыков студентов); проведение деловых игр и упражнений; проведение профориентационных тестов и пр. Указанный вид волонтерства могут осуществлять также магистранты кафедры, работающие по специальности «Управление персоналом». Они, в частности, в рамках педагогической практики способны консультировать обучающихся на бакалавриате по карьере и профессиональному самоопределению, помочь определиться с направлением будущей деятельности в рамках осваиваемой профессии, т.е. реализовать себя в карьерном менеджменте.

Профориентационное волонтерство, потенциально организованное на кафедре управления персоналом ГУУ, призвано развить указанные в профессиональных стандартах компетенции будущих специалистов в управлении персоналом. Прежде всего это коммуникативные навыки, лидерские способности и способности влияния на людей, умения соблюдать нормы этики делового общения. Профориентационное волонтерство как непосредственно, так и опосредованно связано с функциями, которые придется выполнять будущим кадровикам. Обучающимся кафедры, решившим помогать школьникам в осознанном выборе профессии, необходимо пополнять багаж знаний о тенденциях на рынке труда и в конкретной отрасли, отдельной профессии (должности, специальности). Студенты-волонтеры должны разбираться в структуре организации и вакантных должностях (профессии, специальности); знать инструменты выявления и оценки личностных и профессиональных компетенций; пути построения профессиональной карьеры. Активистам также пригодятся знания основ психологии и социологии труда, основ общей и социальной психологии. Вместе с тем, вовлечение в добровольческую деятельность позволит студентам и магистрантам кафедры развить умения консультировать по вопросам привлечения персонала; навыки организации обучающих мероприятий; умения разрабатывать учебно-методическую основу обучения персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; разрабатывать индивидуальные траектории карьеры работников организации.

Однако в организации профориентационного волонтерства не все так просто. В этом уверены Н.С. Пряжников, О.В. Алмазова и С.М. Чурбанова [1]. В своем глубоком анализе профориентации в системе социального волонтерства они указывают, что сам термин «профориентационное волонтерство» еще не определен и поэтому возникают сложности при практической реализации этого процесса, как на уровне государства, так и на уровне отдельного образовательного учреждения. Кроме того, даже если студенты признают важность профориентации как социального волонтерства (77,3% опрошенных в проведенном авторами

исследовании), то все равно они слабо представляют, что это такое [1].

В целом для достижения эффективности вузовских волонтерских проектов, для раскрытия развивающего потенциала студенческого волонтерства необходимо создание определенных психолого-педагогических условий. В ряду таких факторов эксперты выделяют опору на истинные конструктивные мотивы (потребности, желания, стремления) студентов, желающих участвовать в волонтерских проектах; профессиональную направленность волонтерства и отсутствие формализма при его организации и координации; включенность добровольческой активности в образовательный процесс; необходимость серьезной и комплексной подготовки студентов-активистов и психолого-педагогическое сопровождение их волонтерской активности [2].

По итогам проведенного исследования, не претендующего на полноту и однозначность его результатов, сформулированы следующие выводы.

1. Студенты и магистранты осознают ценность волонтерства в жизни общества и кафедры; вникли в цели потенциальной кафедральной добровольческой активности; понимают выгоды кафедры от волонтерства. Обучающимися кафедры управления персоналом ГУУ волонтерство рассматривается в качестве предпочтительного социально-полезного поведения. Студенты и магистранты готовы посвящать добровольческой активности некоторое свободное от учебы время (оптимальным большинством выбрали раз в полгода).

2. В целом, будущие специалисты в управлении персоналом представляют возможные направления кафедрального волонтерства (в частности, оказание помощи в выборе профессии по профилю кафедры потенциальным абитуриентам); верифицируют связь деятельности кафедры с тем «продуктом», который может предложить структурное подразделение вуза обществу посредством организации добровольчества.

3. Обучающиеся кафедры управления персоналом признают собственную активность при организации волонтерства на кафедре, что весьма ценно для развития их самоорганизации и студенческого самоуправления. При этом студенты и магистранты указывают на необходимость сотрудничества с преподавателями в планировании и осуществлении волонтерских практик.

4. Предполагаемый волонтерский опыт рассматривается будущими кадровиками в качестве подспорья в развитии профессиональной карьеры. Посредством участия в волонтерстве студенты и магистранты в большинстве своем хотят приобрести профессиональные компетенции, а в качестве награды за добровольческую деятельность предпочли поощрения, которые можно «предъявить» при трудоустройстве в организацию (в частности, большинство опрошенных предпочли официальное рекомендательное письмо от вуза/кафедры потенциальному работодателю с описанием их заслуг в волонтерском проекте).

5. Добровольческая активность студентов и магистрантов должна быть тщательно подготовлена и нуждается в координации со стороны преподавателей. При организации волонтерской деятельности на кафедре необходимо сочетание как формальных (в частности «Положение о волонтерах»), так и неформальных инструментов (например, самоорганизация волонтерской команды, распределение ролей). Кроме того, посредством налаживания добровольческой активности кафедра может решить свои «эгоистичные интересы».

Волонтерская деятельность на кафедре и в вузе должна не только выполнять социальный заказ в виде помощи нуждающимся, но и предполагает решение разнообразных

образовательных задач — обучения, воспитания и развития. Это, прежде всего, формирование учебных и профессиональных компетенций, что требует включения волонтерской деятельности в образовательные программы по соответствующим дисциплинам, практикам, а также формирование таких качеств личности будущего профессионала, развитие его волонтерского опыта, которые можно рассматривать в качестве ступени карьерной лестницы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алмазова О.В., Пряжников Н.С., Чурбанова С.М. Профориентация в системе социального волонтерства // Национальный психологический журнал. — 2017. — № 1 (25). — С. 45–55.
2. Ленков С.Л., Рубцова Н.Е., Мацюк Т.Б. Психологический потенциал студенческого волонтерства // Вестник Удмурдского университета. Серия философия. Психология. Педагогика. — 2018. — Т. 28. — № 2. — С. 202–212.
3. Певная М.В. Студенческое волонтерство: особенности деятельности и мотивации // Высшее образование в России. — 2015. — № 6. — С. 81–88.
4. Alfes K., Antunes B., Shantz A.D. The management of volunteers — what can human resources do? A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 2017, V. 28, i. 1, p. 62–97.
5. Buckland R. Medical student volunteering during COVID-19: lessons for future interprofessional practice. Journal of Interprofessional Care, 2020, V.34, i.5, p.679–681.
6. Butt M.U., Hou Y., Soomro K.A., Maran D.A. The ABCE Model of Volunteer Motivation. Journal of Social Service Research, 2017, V. 43, i. 5, p. 93–608.
7. Holmes K., Paull M., Haski-Leventhal D., MacCallum J., Omari M., Walker G., Scott R., Young S., Maher A. A continuum of University student volunteer programme models. Journal of Higher Education Policy and Management, 2021, V. 43, i. 3, p. 281–297.
8. Merrilees B., Dale Miller D., Yakimova R. Volunteer Retention Motives and Determinants across the Volunteer Lifecycle. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 2020, V. 32, i. 1, p. 25–46.
9. Rampasso I.S., Gonçalves Quelhas O.L., Anholon R., Silva L.E., Ávila T.P., Matsutani L., Yparraguirre I.T.R. Preparing future professionals to act towards sustainable development: an analysis of undergraduate students' motivations towards voluntary activities. International Journal of Sustainable Development & World Ecology, 2021, V. 28, i. 2, p. 157–165.
10. Tiessen R. Learning and Volunteering Abroad for Development: LVA4D and Cross-Cultural Engagement. Taylor&Francis, 2017, 172 p.

REFERENCES

1. Almazova, O.V., Pryazhnikov, N.S., Churbanova, S.M. Proforientation in the system of social volunteering. National psychological journal, 2017, V. 1, i. 25, p.45–55.
2. Lenkov, S.L., Rubtsova, N.E., Matsyuk, T.B. Psychological potential of student volunteering. Bulletin of Udmurt University. Series philosophy. Psychology. Pedagogy, 2018, V. 28, i. 2, p. 202–212.
3. Pevnaya, M.V. Student volunteering: features of activity and motivation. Higher education in Russia, 2015, i. 6, p. 81–88.
4. Alfes, K., Antunes, B., Shantz, A.D. The management of volunteers — what can human resources do? A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 2017, V. 28, i. 1, p. 62–97.
5. Buckland, R. Medical student volunteering during COVID-19: lessons for future interprofessional practice. Journal of Interprofessional Care, 2020, V. 34, i. 5, p. 679–681.
6. Butt, M.U., Hou, Y., Soomro, K.A., Maran D.A. The ABCE Model of Volunteer Motivation. Journal of Social Service Research, 2017, V. 43, i. 5, p. 93–608.
7. Holmes, K., Paull M., Haski-Leventhal, D., MacCallum, J., Omari, M., Walker, G., Scott, R., Young, S., Maher, A. A continuum of University student volunteer programme models. Journal of Higher Education Policy and Management, 2021, V. 43, i. 3, p. 281–297.
8. Merrilees, B., Dale Miller, D., Yakimova, R. Volunteer Retention Motives and Determinants across the Volunteer Lifecycle. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 2020, V. 32, i. 1, p. 25–46.
9. Rampasso, I.S., Gonçalves Quelhas, O.L., Anholon, R., Silva, L.E., Ávila, T.P., Matsutani, L. & Yparraguirre, I.T.R. Preparing future professionals to act towards sustainable development: an analysis of undergraduate students' motivations towards voluntary activities. International Journal of Sustainable Development & World Ecology, 2021, V. 28, i. 2, p. 157–165.
10. Tiessen, R. Learning and Volunteering Abroad for Development: LVA4D and Cross-Cultural Engagement. Taylor&Francis, 2017, 172 p.

Гродский В.С.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

М.: ИНФРА-М, РИОР, 2022, 278 с.

В монографии впервые всесторонне исследованы многие нерешенные фундаментальные и прикладные проблемы управления человеческими ресурсами, содержатся авторские предложения по совершенствованию институтов государственной службы и повышению эффективности частного предпринимательства. Для административных работников, преподавателей и студентов, специализирующихся в области экономики, менеджмента и управления персоналом.

