

**РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА  
В ОРГАНИЗАЦИИ**  
(краткая версия)

Москва  
2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ.....</b>	<b>3</b>
2.1. Ключевые показатели эффективности волонтерской деятельности.....	3
<b>3. ПРИМЕР ВНУТРЕННЕГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА.....</b>	<b>5</b>
3.1. Политика в области развития корпоративного волонтерства .....	5

## 1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с поручением Проектного комитета (Протокол №4 от 11 июня 2019 г.) о предложении комплекса мер нефинансового стимулирования внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» — один из национальных проектов Российской Федерации (на период с 2019 по 2024 годы), реализуемый во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Цели и целевые показатели национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»:

- рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 процентов в год;
- привлечение к участию в реализации указанного национального проекта 85 субъектов Российской Федерации.
- вовлечение в реализацию указанного национального проекта не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики;

Задачи национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»:

- стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов, в том числе посредством предоставления налоговых преференций;
- сокращение нормативно-правовых и административных ограничений, препятствующих росту производительности труда, а также замещение устаревших и непроизводительных рабочих мест;
- формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях;
- формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений.

Рекомендации по развитию корпоративного волонтерства адресованы руководителям структурных подразделений и отделов персонала организаций-участников национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Цели настоящего документа:

- содействие организациям-участникам национального проекта в развитии корп. волонтерства;
- повышение конкурентоспособности Организации (за счет создания позитивных связей с представителями общества, власти, работниками и СМИ);
- создание благоприятной среды для реализации долгосрочной стратегии развития Организации;
- донесение до работников и общества корпоративных ценностей Организации;
- развитие корпоративной культуры Организации;
- формирование лояльности к бренду Организации;
- привлечение и развитие специалистов, для которых важны общественно значимые ценности;
- содействие устойчивому развитию местных сообществ и регионов присутствия Организации;

## 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

### 2.1. Ключевые показатели эффективности волонтерской деятельности

- Число постоянных волонтеров в Организации;

- Приток новых волонтеров после начала осуществления программы/проекта;
- Процент волонтеров, покинувших программу/проект в течение определенного периода;
- Количество часов, которое волонтеры посвятили участию в программах/проектах в течение определенного периода;
- Число и виды выполняемых работ;
- Узнаваемость Организации и волонтеров в учреждении, где работали волонтеры (на основе опроса);
- Удовлетворение волонтеров от участия в программе/проекте (на основе опроса);
- Число благополучателей, охваченных услугами волонтеров;
- Позитивные отзывы получателей услуг и партнеров;
- Число повторных обращений получателей услуг;
- Количество публикаций в СМИ о программах/проектах, реализованных с участием волонтеров.

### 3. ПРИМЕР ВНУТРЕННЕГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

#### 3.1. Политика в области развития корпоративного волонтерства

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением ООО «XXX»

от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Политика в области развития корпоративного волонтерства**

**в «\_\_\_\_\_»**

## 1. Введение

- 1.1. Реализация социальных программ, способствующих устойчивому развитию регионов присутствия «\_\_\_\_\_» (далее – Организация) и местных сообществ – одно из ключевых направлений корпоративной политики социальной ответственности. Организация сотрудничает с государством и обществом в решении актуальных социальных задач, инвестирует в социальную и культурную инфраструктуру регионов, на территории которых работают ее дочерние организации, обеспечивая благоприятную социальную среду для долгосрочной стратегии своего развития. Одним из эффективных направлений социальной ответственности бизнеса Организация рассматривает реализацию социальных программ при помощи и с участием волонтеров – работников Организации.

## 2. Общие положения

- 2.1. Под корпоративным волонтерством (КВ) Организация понимает добровольное участие работников в различных социальных проектах и программах в местных сообществах при поддержке Организации, направленных на развитие социального партнерства в регионах присутствия, воспитание вовлеченных, заинтересованных и активных граждан, без расчёта на денежное вознаграждение.
- 2.2. Волонтеры – работники Организации, которые не ограничиваются работой, которая оплачивается, и выполнением обычных жизненных обязанностей, а тратят время и силы на дела, которые не приносят материальную выгоду, исходя из того, что их деятельность полезна обществу, а также приносит удовольствие им самим.
- 2.3. Политика в области развития корпоративного волонтерства (далее – Политика) определяет единое понимание целей, принципов и основных направлений разработки и реализации волонтерских программ. Политика базируется на миссии, стратегии и ценностях Организации.
- 2.4. Политика направлена на решение социальных проблем территорий присутствия Компании: на развитие взаимодействия бизнеса, власти и институтов гражданского общества, ведение добросовестной деловой практики, природоохранную деятельность, укрепление репутации и имиджа Организации.
- 2.5. 1.4. Политика определяет круг ключевых заинтересованных сторон – участников программ корпоративного волонтерства Организации. Ключевыми заинтересованными сторонами являются:
  - 2.5.1. Дочерние общества Организации;
  - 2.5.2. Волонтеры (добровольцы) – работники Организации;
  - 2.5.3. Благополучатели программ корпоративного волонтерства:
    - 2.5.3.1. конкретные нуждающиеся, в том числе работники Организации и члены их семей, пенсионеры и ветераны организаций;
    - 2.5.3.2. муниципальные и/или государственные учреждения;
    - 2.5.3.3. некоммерческие общественные организации и объединения (НКО);
    - 2.5.3.4. территории населенных пунктов присутствия Организации;
    - 2.5.3.5. местные органы власти.
- 2.6. Некоммерческие организации и объединения должны быть официально зарегистрированы в Российской Федерации и осуществлять свою деятельность в регионах присутствия Организации. Заявленная деятельность в рамках волонтерских программ должна соответствовать уставной деятельности указанных организаций.
- 2.7. Волонтеры Организации не принимают участие в проектах религиозных и политических общественных объединений и партий, а также коммерческих организаций.

- 2.8. Работники Организации принимают участие в реализации корпоративных волонтерских программ в свободное от работы время.
- 2.9. В целях реализации Политики в Организации могут утверждаться положения о развитии корпоративного волонтерства, конкретные проекты и программы. Формы и направления КВ зависят от корпоративных традиций предприятий и проблем развития отдельных территорий/населенных пунктов.
- 2.10. Настоящая Политика распространяется на все дивизионы/предприятия/сервисные организации, находящиеся в периметре функционального и юридического управления Организации.
- 2.11. Функции координации работы по реализации данной Политики выполняет Комитет по корпоративному волонтерству Организации, в который входят представители дирекции по персоналу и дирекции по корпоративной политике и коммуникациям Организации.
- 2.12. Функции координации работы в области развития корпоративного волонтерства в предприятии/сервисной организации Организации выполняет Совет по КВ в партнерстве и взаимодействии с профсоюзной организацией предприятия/сервисной организации. Состав Совета по КВ утверждается на уровне соответствующей организации.

### **3. Цели и принципы развития корпоративного волонтерства в Организации:**

- 3.1. Социальные проекты, реализуемые с помощью волонтеров, способствуют достижению следующих целей:
  - 3.1.1. формирование и развитие корпоративной культуры, донесение до общества и сотрудников корпоративных ценностей Организации, формирование лояльности к бренду;
  - 3.1.2. повышение конкурентоспособности Организации за счет создания позитивных связей с представителями общества и власти, работниками, СМИ;
  - 3.1.3. укрепление команды и повышение внутренней лояльности, развитие неформального общения работников различных подразделений Организации, создание доброжелательной атмосферы в коллективах;
  - 3.1.4. привлечение и развитие ценных специалистов, для которых важны общественно значимые ценности;
  - 3.1.5. развитие профессиональных и личностных качеств работников, развитие инициативы и лидерства;
  - 3.1.6. рост гражданского сознания и активности работников Организации.
- 3.2. Принципы разработки и реализации программ корпоративного волонтерства в Организации:
  - 3.2.1. добровольность – личное желание работников участвовать в корпоративных волонтерских программах;
  - 3.2.2. вовлеченность персонала – в разработке и реализации волонтерских акций принимают участие работники Организации;
  - 3.2.3. уважение к людям, социальным и культурным традициям регионов присутствия;
  - 3.2.4. партнерские отношения с обществом и государством – построение устойчивого социального партнерства;
  - 3.2.5. связь социальных программ со стратегическими приоритетами основной деятельности Организации и ценностями корпоративной культуры;
  - 3.2.6. учет мнений заинтересованных сторон;
  - 3.2.7. прозрачность и отчетность – представление отчетов о расходовании добровольных пожертвований.

#### **4. Приоритетные направления разработки и формы реализации корпоративных волонтерских программ в Организации**

- 4.1. Приоритетными определены следующие направления развития корпоративного волонтерства:
  - 4.1.1. социальная поддержка наименее защищенных слоев населения: пенсионеров и ветеранов, взрослых и детей с ограниченными физическими возможностями, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
  - 4.1.2. помощь пожилым, инвалидам, малообеспеченным;
  - 4.1.3. содействие деятельности в области физической культуры и спорта;
  - 4.1.4. пропаганда здорового образа жизни, профилактика курения, алкоголизма, употребления наркотиков, улучшение морально-психологического состояния граждан;
  - 4.1.5. защита окружающей среды, благоустройство и озеленение территорий, экологические субботники/десанты, сбор макулатуры и т.д.;
  - 4.1.6. поддержка патриотического, духовно-нравственного воспитания;
  - 4.1.7. развитие культурного потенциала территорий присутствия Организации;
  - 4.1.8. оказание помощи в профессиональном самоопределении (с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути);
  - 4.1.9. передача знаний и навыков в области повышения производительности труда;
  - 4.1.10. передача знаний и навыков в области бережливого производства;
- 4.2. Формы корпоративного волонтерства в Организации:
  - 4.2.1. адресная помощь нуждающимся, в том числе физическая;
  - 4.2.2. сбор средств для помощи лицам, попавшим в трудную ситуацию;
  - 4.2.3. безвозмездная помощь в других организациях;
  - 4.2.4. участие в мероприятиях, акциях социальной направленности, в том числе организованных НКО;
  - 4.2.5. организация/проведение мастер-классов, обучения;
  - 4.2.6. пожертвование вещей, техники;
  - 4.2.7. привлечение средств (фандрайзинг) на социальные программы (организация/участие в благотворительных ярмарках, лотереях, марафонах и т.д.).
- 4.3. Направления социальных проектов, реализуемых НКО, государственными и муниципальными учреждениями:
  - 4.3.1. **Социальная защита, духовно-нравственное и патриотическое воспитание:** проекты, направленные на внедрение новых методик и технологий работы с детьми (в том числе детьми-сиротами, детьми с ограниченными возможностями), подростками, молодежью, инвалидами, ветеранами, пожилыми людьми, поддержку научно-технического творчества, организацию профориентационной работы, организация и проведение практико-ориентированного обучения (передача востребованных профессиональных и социальных знаний и навыков), духовно-нравственного и патриотического воспитания.
  - 4.3.2. **Спорт и здоровый образ жизни:** проекты, направленные на пропаганду здорового образа жизни, создание условий для развития физической культуры и массового спорта, внедрение эффективных форм организации спортивных мероприятий и увлечений для детей и взрослых.
  - 4.3.3. **Экология:** проекты, направленные на формирование экологической культуры и пропаганду экологических знаний, внедрение новых технологий защиты и сохранения

окружающей среды, проведение экологических акций по благоустройству и озеленению, развитие познавательного туризма.

4.3.4. **Культура:** проекты, способствующие сохранению культурного наследия и памятников культуры и истории, наращиванию творческого потенциала региона, созданию новых конструктивных форм досуга.

4.4. Организация не поддерживает проекты, предложенные для реализации с привлечением работников-волонтеров, если:

4.4.1. проекты направлены на поддержку и/или участие в избирательных кампаниях;

4.4.2. представляют собой расходы на оборудование офисов и покупку офисной мебели;

4.4.3. являются поддержкой текущей деятельности организаций: заработная плата, аренда офиса и т.д.;

4.4.4. коммерческие проекты или проекты, предусматривающие закупку оборудования для дальнейшего использования в коммерческих целях;

4.4.5. издание книг, производство CD-дисков, разработка Интернет-сайтов (если отсутствует иная деятельность по проекту);

4.4.6. проекты, целью которых является вручение премий, организация чествований, денежное вознаграждение за реализацию каких-либо программ или проектов и т.п.

4.5. Волонтерская деятельность не ограничивается приведенными в настоящей Политике направлениями и формами реализации корпоративного волонтерства. При выборе направлений мероприятий корпоративного волонтерства приоритет отдается решению самих работников. Волонтеры Организации могут принимать участие в программах, разработанных Организацией, НКО-партнерами, а также самостоятельно вносить предложения по организации волонтерских мероприятий.

## 5. Критерии выбора волонтерских мероприятий

5.1. При выборе и разработке волонтерских проектов/акций/мероприятий работники – добровольцы руководствуются следующими критериями:

5.1.1. актуальность и реалистичность проекта, конкретный и значимый социальный эффект;

5.1.2. наличие поддержки проекта на местном уровне, перспективы его дальнейшего развития;

5.1.3. соответствие проекта корпоративным ценностям Организации;

5.1.4. количество благополучателей, кому будет оказана помощь, либо охват аудитории, на которую направлен проект;

5.1.5. численность вовлекаемых работников – добровольцев;

5.1.6. финансовые затраты на реализацию проекта;

5.1.7. использование профессиональных знаний и навыков работников;

5.1.8. длительность проекта.

5.2. Организация вправе проводить грантовые конкурсы среди волонтерских проектов:

5.2.1. на конкурс могут быть представлены как индивидуальные волонтерские проекты, так и командные проекты;

5.2.2. проекты, поступившие на конкурс, оцениваются членами конкурсной комиссии/экспертного совета, формируемого в каждом регионе, на территории которого планируется проведение конкурса;

5.2.3. в состав конкурсной комиссии/экспертного совета входят представители HR и PR-служб Организации, по согласованию – представители профсоюза Организации, представители органов власти, НКО;

- 5.2.4. по итогам оценки формируется рейтинговый список волонтерских проектов, рекомендованных к финансированию;
- 5.2.5. в целях реализации конкурса в Организации могут утверждаться положения о проведении грантовых конкурсов;
- 5.2.6. фонд конкурса определяется дирекцией по персоналу Организации и планируется в бюджете социальных расходов Организации;

## **6. Оценка эффективности волонтерской деятельности**

- 6.1. С целью проведения анализа эффективности волонтерской деятельности Советы по КВ организаций оценивают каждый реализованный проект.
- 6.2. Критерии оценки задаются в зависимости от каждого проекта индивидуально, разрабатываются до начала реализации проекта, на стадии его планирования, и носят измеримый характер. Оценка основывается на сравнении запланированных показателей (критериев), с фактически достигнутыми.
- 6.3. Примеры критериев оценки эффективности волонтерской деятельности:
  - 6.3.1. число постоянных волонтеров в Организации;
  - 6.3.2. приток новых волонтеров после начала осуществления программы/проекта;
  - 6.3.3. процент волонтеров, покинувших программу/проект в течение определенного периода;
  - 6.3.4. количество часов, которое волонтеры посвятили участию в программах/проектах в течение определенного периода;
  - 6.3.5. число и виды выполняемых работ;
  - 6.3.6. узнаваемость Организации и волонтеров в учреждении, где работали волонтеры (на основе опроса);
  - 6.3.7. удовлетворение волонтеров от участия в программе/проекте (на основе опроса);
  - 6.3.8. число благополучателей, охваченных услугами волонтеров;
  - 6.3.9. позитивные отзывы получателей услуг и партнеров;
  - 6.3.10. число повторных обращений получателей услуг;
  - 6.3.11. количество публикаций в СМИ о программах/проектах, реализованных с участием волонтеров.
- 6.4. Оценка эффективности волонтерской деятельности может также проводиться путем анализа:
  - 6.4.1. проблемных ситуаций, возникших в ходе работы с волонтерами, и путей их преодоления;
  - 6.4.2. роли и степени участия волонтеров;
  - 6.4.3. уровня развития профессиональных и личностных качеств волонтеров;
  - 6.4.4. воздействия, которое оказала работа с волонтерами на Организацию.

## **7. Поощрение и вовлечение работников в корпоративное волонтерство**

- 7.1. Формы поощрения работников Организации, участвующих в волонтерских мероприятиях, носят нематериальный характер, и являются формами выражения признательности волонтерам за их труд:
  - 7.1.1. размещение информации на сайте Организации и в корпоративной прессе о деятельности волонтеров; активное освещение подготовки и реализации волонтерских программ/проектов;
  - 7.1.2. публичное поощрение всех работников, принявших участие в корпоративных волонтерских проектах (объявленная благодарность как устная, так и письменная);

- 7.1.3. публичное поощрение активистов с вручением благодарственных писем, почетных грамот, знаковых сувениров как со стороны руководства Организации, так и благополучателей;
- 7.1.4. проведение конкурсов волонтерских проектов;
- 7.1.5. регулярное проведение общих встреч волонтеров для подведения итогов проведенных мероприятий, разработки дальнейших планов;
- 7.1.6. участие топ-менеджмента Организации в реализации волонтерских мероприятий.