

ОЦЕНКА

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ

ЭФФЕКТИВНОСТИ

ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

методические подходы
и проблемы реализации



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО «НЕВСКИЙ АНГЕЛ»

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

методические подходы и проблемы реализации

Под редакцией И. В. Мерсияновой



Москва
Санкт-Петербург
2018

УДК 005.216.1
ББК 65.278
О93

Авторский коллектив:

В.Б. Беневоленский (главы 1, 4, 5, заключение),
А.В. Демьянова (глава 6),
Н.В. Иванова (главы 3, 7–9, заключение),
И.В. Мерсиянова (введение, главы 1, 3, заключение),
З.А. Рыжикова (глава 6),
А.С. Туманова (глава 2)

Рецензенты:

Певная М.В., заведующая кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета, докт. социол. наук;
Шекова Е.Л., доцент кафедры управления экономическими и социальными процессами в кино- и телеиндустрии Санкт-Петербургского государственного института кино и телевидения, канд. эконом. наук

Учебное пособие издано в рамках программы «Вектор добровольчества — эффективность», реализованной Санкт-Петербургской региональной благотворительной общественной организацией «Благотворительное общество «Невский Ангел» на средства субсидии, предоставленной Министерством экономического развития Российской Федерации, и при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Не для коммерческого использования

ISBN 978-5-7598-1554-9

- © В.Б. Беневоленский, А.В. Демьянова, Н.В. Иванова, И.В. Мерсиянова, З.А. Рыжикова, А.С. Туманова, 2018
- © Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018
- © Санкт-Петербургская региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский Ангел», 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	8
Раздел I ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ ЯВЛЕНИЕ И ОБЪЕКТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ	13
Глава 1 Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке	15
1.1. Добровольчество как объект междисциплинарных исследований	15
1.2. Основные характеристики добровольческой деятельности	17
Глава 2 Добровольчество в истории России: сферы приложения труда	23
2.1. Усилия добровольцев в деле борьбы с голодом	24
2.2. Добровольчество в учреждениях трудовой помощи	27
2.3. Добровольцы в городских попечительствах о бедных	28
2.4. Феномен женского добровольчества	29
2.5. Кто были добровольцы и какие возможности предоставляло добровольчество в социуме	30
Глава 3 Добровольчество как объект многоуровневой оценки эффективности	33
3.1. Актуальность и особенности оценки волонтерской деятельности	33

3.2. Концептуальные основы оценки волонтерского труда.....	36
3.3. Определение уровней влияния труда добровольца.....	40
3.4. Выбор уровня оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности	43
Список рекомендованной литературы к разделу 1.....	53
Список контрольных вопросов и заданий к разделу 1	55

Раздел 2

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НА МАКРОУРОВНЕ

57

Глава 4

Измерение ресурсов труда добровольцев

на макроуровне в России.....

59

4.1. Актуальность решения задачи на макроуровне..... 59

4.2. Массивы данных государственной статистики
о численности добровольцев..... 63

4.3. Определение трудовой деятельности
добровольцев в российской государственной
статистике труда..... 66

4.4. Показатели ресурсной базы добровольческого
труда в российской статистике труда,
необходимые для оценки эффективности
добровольческой деятельности

68

Глава 5

Стоимостная оценка

добровольческой деятельности на макроуровне

69

5.1. Методологические подходы: зарубежный опыт

69

5.2. Стоимостная оценка добровольческой
деятельности на макроуровне в России

72

5.3. Формула расчета вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП	78
Глава 6	
Основные характеристики трудовой деятельности волонтеров в Российской Федерации (по данным выборочного обследования рабочей силы, проведенного Росстатом в 2016 г.).....	80
6.1. Обследование рабочей силы как источник информации	80
6.2. Распространенность волонтерской деятельности в Российской Федерации	82
6.3. Социально-демографическая характеристика волонтеров в Российской Федерации.....	85
6.4. Характеристика видов волонтерской деятельности.....	90
6.5. Волонтерская деятельность в субъектах Российской Федерации.....	98
Список рекомендованной литературы к разделу 2.....	101
Список контрольных вопросов и заданий к разделу 2	102
Раздел 3	
ОЦЕНКА ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ	103
Глава 7	
Методы оценки волонтерского труда с приведением к денежным эквивалентам.....	105
7.1. Стоимость волонтерского труда	105
7.2. Анализ социального возврата на инвестиции	112
7.3. Социальный учет (social accounting) и социальный аудит (social audit)	120

Глава 8

Методы оценки волонтерского труда без приведения к денежным эквивалентам	130
8.1. Применимость методов оценки волонтерского труда без приведения к денежным эквивалентам.....	130
8.2. Метод оценки достижения результатов.....	132
8.3. Метод подсчета чистой выгоды	139
8.4. Оценка волонтерского труда с точки зрения преимуществ для бенефициаров.....	141

Глава 9

Многообразие современных методов оценки и перспективы их применения	142
9.1. Два базовых подхода к оценке — основа многообразия современных методов.....	142
9.2. Перспективы применения оценки добровольческой деятельности	143
9.3. Рекомендации по организации процесса оценивания	151
9.4. Рекомендации по содержанию оценки.....	151
Список рекомендованной литературы к разделу 3.....	155
Список дополнительной литературы к разделу 3	158
Список контрольных вопросов и заданий к разделу 3	157
Заключение.....	161
Список использованной литературы.....	166
Сведения об авторах.....	174
 Приложение 1	
Раздел о волонтерской деятельности в анкете обследования рабочей силы за 2016 г.	175

Приложение 2

Участие в волонтерской деятельности
по видам выполняемых работ, чел. в месяц 178

Приложение 3

Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности
в субъектах Российской Федерации 179

Приложение 4

Использование механизмов оценки
социально-экономической эффективности
добровольческой деятельности на примере
Территориального общественного самоуправления
г. Углич Ярославской области..... 190

ВВЕДЕНИЕ

По мере развития добровольчества (волонтерства) как базового института российского гражданского общества, формирования добровольческих повседневных практик, в которые вовлекается всё увеличивающееся количество детей, подростков, молодёжи и взрослых россиян, реализации государственной политики в этой области возрастает актуальность оценки волонтерской деятельности. Запрос на оценку деятельности, вовлекающей значительное число граждан в социально ориентированные проекты, ошутим как среди организаций некоммерческого сектора, так и со стороны государственных органов. В целом государственная политика в области волонтерства в нашей стране направлена на содействие его развитию и реализуется сразу в нескольких направлениях: законодательное и налоговое регулирование, информационная и методическая поддержка, моральное стимулирование, содействие формированию инфраструктуры волонтерской деятельности. Также реализуются различные формы государственной финансовой и нефинансовой поддержки для социально ориентированных НКО, к категории которых относится большинство некоммерческих организаций, привлекающих и использующих труд добровольцев, хотя добровольцы в нашей стране также вовлекаются в эту деятельность через государственные и муниципальные учреждения образования и социальной защиты, по месту работы (активно развивается корпоративное волонтерство в коммерческих компаниях) и т.п. На сегодняшний день можно говорить о том, что среди всех практик и институтов гражданского общества, развивающихся в нашей стране, волонтерство пользуется самым большим вниманием со стороны государства. Оно становится реальным ресурсом общественного развития, и возникает необходимость решения новых задач, связанных с адекватной оценкой вклада этого ресурса в социально-экономическое развитие муниципальных образований, регионов и страны в целом. Также является необходимой разработка подходов к оценке эффективности волонтерской деятельности и уче-

та ее эффектов для самих волонтеров, для благополучателей, местных сообществ и НКО.

Настоящее учебное пособие отвечает на этот запрос и содержит первое в российской практике описание системного многоуровневого подхода к оценке эффективности добровольчества на основе российского и зарубежного опыта.

В ходе изучения первого раздела формируется представление о добровольчестве как многогранном социокультурном явлении и объекте оценки эффективности. Обращается внимание на многообразие бытующих в современном общественном сознании подходов к понятию волонтерства, на междисциплинарный характер академических и прикладных исследований в России и за рубежом. Предложен краткий экскурс в историю добровольчества в России. Обоснована необходимость многоуровневого подхода к оценке эффективности добровольчества.

Оценка эффективности добровольчества рассматривается на макроуровне (уровне стран и регионов) и мезоуровне (уровне отдельных организаций).

В разделе, посвященном оценке на макроуровне, представлены подходы к практической реализации этого вида оценки в России. Освоение темы данного раздела предусматривает изучение основных показателей объема ресурсов труда добровольцев и его стоимостной оценки на уровне экономики страны в целом и ее регионов, практических подходов к их адаптации и интеграции в систему макроэкономических показателей, используемых российскими государственными органами при принятии решений о мерах поддержки добровольческой деятельности и при оценке успешности реализации таких мер.

Раскрываются вопросы выбора наиболее адекватного показателя вклада труда добровольцев в социально-экономическое развитие на макроуровне с учетом потребностей приоритетных адресатов оценки, вопросы статистического учета волонтерского труда в России и практического использования данных российской государственной статистики в оценке эффективности волонтерского труда на макроуровне, а также формула и порядок расчетов вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП. Представлен обзор данных о масштабах и структуре

трудовой деятельности волонтеров по итогам выборочного обследования рабочей силы — 2016, выполненного органами государственной статистики России.

В разделе, посвященном оценке на мезоуровне, читатели получают представление о концептуальных и методологических основах оценки волонтерской деятельности на уровне отдельно взятой организации. В освоении данной темы основополагающее значение имеет обоснование смешанной природы ценности, создаваемой волонтерским трудом в силу того, что в результатах добровольческого труда неразрывно сочетаются экономические и социальные аспекты. На основе аналитического обобщения зарубежного опыта сделан вывод о том, что в настоящее время не существует единственной, унифицированной, стандартной методики оценки волонтерского труда. На конкретных примерах продемонстрировано многообразие методов и подходов к оценке, используемых в международной практике. В ходе изучения темы подробно рассматриваются методы, предусматривающие приведение социальных результатов к финансовым эквивалентам, и методы, не использующие приведение к финансовым эквивалентам.

Практические рекомендации подчеркивают целесообразность интеграции методов оценки экономической и социальной эффективности, а также адаптации различных методов и инструментов оценки применительно к особенностям конкретной оцениваемой программы.

В пособии также содержатся результаты экспертного опроса, проведенного в рамках программы «Вектор добровольчества — эффективность» среди представителей российских СО НКО. Результаты опроса подтверждают высокую востребованность изучения методов оценки волонтерского труда среди некоммерческих организаций.

Пособие предназначено экспертам и организаторам волонтерской деятельности, представителям органов власти, социологам, экономистам, психологам, историкам, студентам всех уровней образовательных программ перечисленных дисциплин, сотрудникам и добровольцам НКО и всем интересующимся вопросами оценки эффективности волонтерской деятельности.

Материалы данного учебного пособия прошли апробацию в 2017 году на VI Международной летней школе «Оценка волонтерской деятельности: экономическая эффективность, социальные эффекты и вклад в развитие страны, регионов и муниципалитетов» и в ходе программы повышения квалификации «Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации», организованных и проведенных Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. Особая благодарность адресована участникам летней школы и слушателям программы повышения квалификации за неподдельный интерес к теме оценки волонтерской деятельности, за обратную связь, активное участие в обсуждении темы оценки и привлечение к обсуждению широкого круга некоммерческих организаций в своих регионах.

Также материалы учебного пособия прошли апробацию в рамках дисциплины «Управление социальными проектами в некоммерческих организациях» кафедры экономики и управления в негосударственных некоммерческих организациях департамента государственного и муниципального управления факультета социальных наук НИУ ВШЭ, преподаваемой на образовательной программе магистратуры «Государственное и муниципальное управление».

Авторы выражают искреннюю благодарность Санкт-Петербургской региональной благотворительной общественной организации «Благотворительное общество “Невский Ангел”» и лично Владимиру Альфредовичу Лукьянову и Светлане Ростиславовне Михайловой за неуклонную приверженность теме оценки добровольческой деятельности и поддержку в ее продвижении; Министерству экономического развития Российской Федерации за поддержку реализации программы «Вектор добровольчества — эффективность». Также авторы выражают признательность нашим коллегам: стажеру-исследователю Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ М. Сухарьковой и сотрудникам, которые внесли свой вклад на первоначальном этапе разработки данной темы: Г. Миннигалеевой, А. Бабаевой, М. Маммадову, А. Милаковой и А. Мухановой.

Авторы искренне благодарны ректору НИУ ВШЭ Ярославу Ивановичу Кузьминову и первому проректору НИУ ВШЭ, научному руководителю Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ Льву Ильичу Якобсону за возможность ведения мониторинга российского гражданского общества, данные которого обогатили содержание данной книги и представления о состоянии волонтерства в нашей стране, что позволило сделать методические подходы к оценке эффективности волонтерской деятельности наиболее обоснованными и отражающими специфику развития гражданского общества и негосударственных некоммерческих организаций в России.

*Мерсиянова Ирина Владимировна,
директор Центра исследований гражданского общества
и некоммерческого сектора, заведующая кафедрой экономики и
управления в негосударственных некоммерческих организациях
департамента государственного и муниципального управления
факультета социальных наук НИУ «Высшая школа экономики».*

Ноябрь 2017 г.

Раздел I

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ ЯВЛЕНИЕ И ОБЪЕКТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В данном разделе учебного пособия формируется представление о добровольчестве (волонтерстве) как многогранном социокультурном явлении и объекте оценки эффективности. Обращается внимание на многообразие бытующих в современном общественном сознании подходов к понятию волонтерства, на междисциплинарный характер академических и прикладных исследований в России и за рубежом. Предложен краткий экскурс в историю добровольчества в России. Обоснована необходимость многоуровневого подхода к оценке эффективности добровольчества.

Глава 1

ПОНЯТИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В РОССИЙСКОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ НАУКЕ

1.1. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО КАК ОБЪЕКТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Добровольчество представляет собой один из важнейших ресурсов общественного развития как на уровне отдельных стран, так и в международном масштабе¹. В экономически развитых странах волонтерство давно закрепились в качестве традиции и стало важным экономическим ресурсом. Однако единого понимания трактовки явления добровольчества (волонтерства), единого понятия для него в современном обществоведении на сегодняшний день не сформировано. Одна из главных сложностей формулирования единого понятия добровольчества (волонтерства), которое могло бы стать общепризнанным для всего спектра общественных наук, коренится в смешанной природе общественных благ, создаваемых добровольческим (волонтерским) трудом. По свидетельству проф. Д.Х. Смита, одного из наиболее авторитетных академических исследователей волонтерства, сегодня в мире изучением различных аспектов добровольчества занимается не менее 20 тысяч представителей наук об обществе и человеке, в том числе в таких дисциплинах, как история, экономика, социология, менеджмент, поведенческие науки и др. Сообщество исследователей волонтерства включает ученых из

¹ United Nations Volunteers (2011). State of the World Volunteerism Report. URL: <https://www.unv.org/sites/default/files/2015%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Transforming%20Governance.pdf>; United Nations Volunteers. (2015). State of the World Volunteerism Report. URL: <https://www.unv.org/sites/default/files/2015%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Transforming%20Governance.pdf>.

130 стран мира². Многогранность подходов к изучению волонтерства в исследовательской литературе поражает воображение. В недавно вышедшем в одном из ведущих международных издательств академической литературы — Пэлгрейв — «Справочнике по волонтерству, гражданскому участию и некоммерческим объединениям» присутствуют следующие блоки тем: история возникновения добровольных гражданских объединений и исторический путь теоретической концептуализации организаций гражданского общества; типологизация добровольческой деятельности; основные сферы деятельности волонтеров и волонтерских объединений; факторы, влияющие на участие в волонтерской деятельности и в деятельности волонтерских организаций; специфика построения внутренней организации волонтерских объединений и внутриорганизационные процессы, специфичные для них; внешняя среда волонтерских ассоциаций; типологизация результатов волонтерской деятельности и масштабы ее влияния на общество; прогнозная оценка перспектив развития волонтерства в современном мире³. За рубежом, и прежде всего в англоязычной исследовательской среде, для обозначения соответствующего социокультурного явления устоялось обозначение «волонтерство» (*volunteering*). В нашей же стране термины «волонтерство» и «добровольчество» широко используются как синонимичные. Об этом пишут авторы научных трудов⁴, а также свидетельствуют результаты всероссийского опроса населения, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики» в сентябре 2017 года (опрошено 2400 респондентов, 18+). Так, в ответах на вопрос «Скажите, пожалуйста, какое из названий для деятельности по помощи людям вам кажется

² См.: Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations. Smith, David Horton, Stebbins, Robert A., Grotz, Jurgen (Eds.). Palgrave Macmillan UK, 2016.

³ Там же.

⁴ Оберемко О.А. Волонтер или доброволец: элементарные объяснения для самоопределения // Социологические исследования. — 2016. № 6. — С. 94–101; Певная М.В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. — 2016. № 12. — С. 76–85.

более удачным: добровольчество, добровольцы или волонтерство, волонтеры?» оба варианта набрали почти равное число голосов (46% и 42% соответственно), а каждый десятый (10%) считает равно приемлемыми оба варианта. Учитывая это обстоятельство, в контексте данной работы термины «волонтерство» и «добровольчество» и их производные будут рассматриваться как взаимозаменяемые⁵.

1.2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Исследователи едины лишь в том, что основными характеристиками добровольчества являются: деятельностная форма благотворительности; альтруистическая направленность, отсутствие материальной выгоды; действия по собственной воле — без принуждения; субъект волонтерской деятельности мотивирован гуманистическими ценностями; объект деятельности — граждане, группы и организации, которым требуется помощь, поддержка.

Анализ более 80 определений понятия «волонтерство» показал, что ключевые акценты авторы понятий ставят либо на характеристиках субъекта-объекта этой деятельности, ее содержании, формах и методах, либо на целях и результатах⁶.

Классики исследований некоммерческого сектора — Л. Саламон и исследователи Университета Дж. Хопкинса — определяют волонтерство «как комплекс мероприятий, реализованный в свободное время вид работы без всякой денежной компенсации»⁷. И.В. Мерсианова и Л.И. Якобсон характеризуют «добровольчество (волонтер-

⁵ При рассмотрении практических аспектов оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности существующая в российской нормативно-правовой базе на сегодняшний день «двойственность» ее юридического определения будет учтена.

⁶ Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. — 2013. № 2. — С. 110–119.

⁷ Salamon L., Sokolowski S., Haddock M. (2011). Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, Estimates, and a roadmap to the future // *Annals of Public and Cooperative Economics*. Vol. 82. No. 3.

ство) как разновидность филантропических практик, бескорыстную индивидуальную или коллективную деятельность на благо других людей или общества»⁸.

Волонтерство в настоящее время институционализировано, что проявляется в его организационной структуре, наличии целей, функций и ценностей.

Организационная структура волонтерства определяется тем, что волонтерство является формальным и неформальным⁹. Люди могут заниматься волонтерством как индивидуально, так и в составе групп или организаций. Например, по данным Министерства труда США, 62,6 млн граждан участвовали в волонтерской деятельности в рамках организации или группы с сентября 2014-го по сентябрь 2015 года¹⁰. В Великобритании национальный репрезентативный опрос, проведенный по заказу правительства страны в 2015–2016 гг., показал, что 41% населения участвовали в формальном волонтерстве¹¹.

Функции волонтерской деятельности разнообразны: участие в формировании и развитии гражданского общества, трансляция социальных ценностей; гражданская социализация индивидов; интеграция общества через ассоциации граждан, создание социального капитала; кооперация усилий для защиты прав и интересов индивидов; самоуправление и коллективное решение проблем сообщества на основе социальных инноваций; поддержка незащищенных групп, их социальная адаптация; свободное самовыражение и социальное творчество людей¹². Также волонтерство повышает уровень доверия

⁸ Потенциал и пути развития филантропии в России / Под ред. И.В. Мерсияновой, Л.И. Якобсона. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — ВШЭ, 2010.

⁹ Певная М.В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. — 2016. Т. 12. № 12. — С. 69–77.

¹⁰ Volunteering in the United States 2016. Bureau of labor statistics. URL: <https://www.bls.gov/news.release/volun.toc.htm>

¹¹ Community Life Survey 2016. Gov.uk. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/community-life-survey>.

¹² Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика // Социологические исследования. — 2006. № 5. — С. 15–22.

в обществе¹³ и способствует формированию социальной ответственности, солидарности и взаимопомощи¹⁴.

Так, при отсутствии единого общепринятого определения понятия волонтерства можно выделить основные концепты этого вида деятельности: реализация волонтерства как формы добровольного социального взаимодействия, направленного на помощь окружающим с гуманистической направленностью при полном отказе от денежного вознаграждения.

Таким образом, в широком понимании слова волонтерство подразумевает всякую добровольную безвозмездную помощь или работу в пользу других людей, не являющихся близкими родственниками самому волонтеру. В анкетах Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ «Высшая школа экономики» для измерения вовлеченности в добровольческую деятельность чаще всего используется вопрос в данной формулировке: «Следующий вопрос — о добровольческом труде, то есть об участии в каком-либо общественно полезном деле без принуждения и вознаграждения и не для помощи членам семьи или близким родственникам. За последний год Вам приходилось или не приходилось заниматься таким трудом?». При ответе на этот вопрос весной 2017 года треть респондентов от числа опрошенных по стране (33%) ответили, что им в той или иной мере приходилось выполнять работу такого плана за последний год, в том числе 15% выбирают вариант ответа «безусловно приходилось». Что касается формального и неформального (организованного и неорганизованного) участия в волонтерском труде, то исследование показало, что доля неформального (индивидуального) волонтерства от числа всех опрошенных по стране составила в общей сложности 21%, включая 12% тех, кто действовал в одиночку, и/или 9% тех, кто действовал в компа-

¹³ Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: структура и динамика // *Общественные науки и современность*. — 2014. № 1. — С. 50–64.

¹⁴ Герасимова В.Д., Кузьменко И.В. Волонтерство как фактор развития социальной компетенции студентов вуза // *Успехи современного естествознания*. — 2013. № 10.

нии друзей и знакомых (таблица 1.1). В пересчете от числа добровольцев доля неформальных волонтеров составляет соответственно $35\% + 27\% = 62\%$, то есть практически $2/3$ всех участников добровольного труда в России осуществляют этот труд неформально — в одиночку или с друзьями.

Что касается видов формального добровольческого труда, то здесь самыми востребованными каналами, с помощью которых этот труд осуществлялся, были: а) организации по месту работы, учебы человека (9% среди всех), организации по месту жительства (5%), инициативные группы и движения (2%) и интернет (2%).

Рассмотрим социально-демографические характеристики групп добровольцев, выбирающих различные формы добровольческого труда. Граждане со средним общим и ниже образованием, включая студентов, и москвичи в меньшей степени действуют в одиночку. Такие категории россиян, как молодежь до 30 лет и студенты, граждане с высшим образованием и, соответственно, специалисты чаще отмечают свое место работы и учебы в качестве организаций для приложения своих сил добровольца (в 11–18% случаев против 8% среди всех). Кроме того, молодежь до 30 лет несколько чаще декларирует своё участие в волонтерской деятельности через российские благотворительные фонды и через интернет. А вот пенсионеры чаще действуют через организации по своему месту жительства (7% против 5% среди всех), а также через религиозные общины.

Российские благотворительные фонды чуть более востребованы среди граждан со средними доходами (на бытовую технику хватает, на автомобиль — нет) — в этой группе к благотворительным фондам прибегали в 3% случаев (против 1% среди всех).

Инициативные группы и движения более популярны в качестве формы осуществления добровольческой деятельности — среди руководителей среднего звена (в 9% случаев против 3% среди всех).

Добавим, что такие каналы реализации добровольческого труда, как интернет (например, интернет-форумы) и компании друзей и знакомых, привлекают тех, кто отслеживает новостную и политическую ленту в интернете. Интернет-каналы добровольческого труда также чаще востребованы у людей с высшим образованием, предпринимателей, граждан с высокими доходами (хватает на автомобиль) и москвичей.

Таблица 1.1

Распределение ответов на вопрос:
«Вы занимались добровольческим трудом в одиночку или действовали через какие-либо группы, организации?» (от числа опрошенных по стране и от числа тех, кто занимался добровольчеством)

	Население в целом	Занимались добровольческим трудом за последний год
<i>Доля группы</i>	100%	33%
в одиночку, самостоятельно	12%	35%
в компании друзей, знакомых	9%	27%
по месту своей работы, учёбы	8%	25%
через организации по месту жительства	5%	15%
через инициативные группы, движения	3%	8%
через интернет, на интернет-форумах и т.п.	2%	5%
через собес, органы социальной защиты населения (государственные или муниципальные)	1%	4%
через другие государственные или муниципальные учреждения	1%	4%
через российские благотворительные фонды	1%	4%
через российские общественные и другие некоммерческие организации, кроме фондов	1%	2%
через религиозные общины, приходские общины, церковные организации	1%	2%
через иностранные международные благотворительные организации, фонды	0%	1%
через национальные общины или землячества	0%	0%
другое	1%	2%
затрудняюсь ответить	3%	10%
Не занимались добровольческим трудом за последний год	66%	—

Остальные форматы организованного волонтерства — различные государственные или муниципальные учреждения, в том числе соборы, иностранные международные благотворительные организации и фонды, российские общественные организации, другие НКО, национальные общины или землячества, религиозные общины и церковные организации, — не обнаруживают различий в привлечении тех или иных социально-демографических групп.

Глава 2

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В ИСТОРИИ РОССИИ: СФЕРЫ ПРИЛОЖЕНИЯ ТРУДА

В разделе рассмотрено развитие добровольчества в дореволюционной России. В этот период такие понятия, как «добровольчество» или «волонтерство», не были в употреблении. Однако практики добровольного участия, которые можно так назвать современными понятиями, существовали, и при их описании мы будем использовать оба термина. В то время происходило формирование гражданского общества, а ключевым его институтом выступали общественные организации. В общественных организациях активно трудились добровольцы. Акцент в настоящей главе сделан на работе волонтеров в общественных организациях. Показано, как осуществлялась волонтерская деятельность общественными активистами, каковы были направления волонтерской работы, а также какие категории населения активно в этом участвовали.

Добровольчество — социокультурное явление, имеющее в нашей стране вполне глубокие исторические корни. Возникновение в России первых общественных организаций — добровольных, самоуправляющихся и надлежащим образом оформленных объединений, избравших предметом своей деятельности образование, науку, искусство, медицину, социальное обеспечение и др., — относилось ко времени правления Екатерины II. По мнению ряда российских и зарубежных историков, добровольные общества в России стали устойчивым заметным явлением общественной жизни со второй половины XIX столетия — времени либеральных реформ Александра II, когда обществу были делегированы широкие полномочия в области местного самоуправления, был упрощен порядок открытия общественных организаций. Периодом активного, почти бурного развития самых различных добровольных объединений, попыток энергичного участия таких организаций в реше-

нии разнообразных общественных проблем того исторического времени стало в дореволюционной России начало XX века¹⁵.

Деятельность добровольных, самоуправляющихся и надлежащим образом оформленных объединений в избранных ими сферах общественной жизни, таких как упомянутые выше просвещение, наука, а также взаимопомощь, благотворительность и другие сферы непромышленного и некоммерческого характера, предполагала наличие в российском дореволюционном социуме слоя волонтеров, готовых безвозмездным трудом содействовать реализации целей и задач этих ассоциаций. Феномен добровольчества настолько тесно сопряжен с феноменом общественных организаций, также именуемых «добровольными», что отделить одно от другого крайне сложно. Деятельность общественных организаций традиционно базировалась на труде добровольцев или волонтеров, как их иначе можно было бы назвать современным языком. Данное явление было чрезвычайно распространено в истории общественной самодеятельности дореволюционной России. Рассмотрим некоторые наиболее значимые сферы приложения труда добровольцев при решении острых и значимых общественных проблем того времени, в том числе при борьбе с голодом, бедностью и др.

2.1. УСИЛИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ В ДЕЛЕ БОРЬБЫ С ГОЛОДОМ

Феномен добровольчества (волонтерства) был наиболее значим в благотворительных обществах. При этом потребность в волонте-

¹⁵ См., например: Туманова А.С. Добровольные ассоциации императорской России и их роль в формировании культуры общественной самоорганизации // СОТИС — социальные технологии, исследования. 2009. № 2. — С. 44–57; Самоорганизация российской общественности в последней трети XVIII — начале XX в. / рук.: А.С. Туманова; отв. ред.: А.С. Туманова. М.: РОССПЭН, 2011; Бредли Дж. Общественные организации и развитие гражданского общества в дореволюционной России // Общественные науки и современность. — 1994. № 5; Хильдермайер М. Общество и общественность на закате царской империи. Некоторые размышления о новых проблемах и методах // Страницы российской истории. Проблемы, события, люди. Сборник статей в честь Бориса Васильевича Ананьича. — СПб., 2003. — С. 218.

рах возрастала тогда, когда добровольные ассоциации участвовали в организации крупных акций. Так, в начале 1890-х годов общественность пришла на помощь власти в деле борьбы с голодом 1891 г. и ликвидации его последствий. В организацию помощи голодающим крестьянам включились деятели местного самоуправления и добровольных организаций самого разного профиля, люди различного социального и имущественного положения. Помощь голодающим оказывалась в форме сбора продовольствия и денежных средств, путем организации столовых, школ, больниц.

Поддержка голодающего населения страны нередко осуществлялась путем организации общественных работ, которые устраивались Попечительством о трудовой помощи и Российским обществом Красного Креста (РОКК). В первые годы существования РОКК не выходило за рамки своих непосредственных задач по оказанию помощи на войне: РОКК имело санитарные поезда и суда, лазареты, готовило медицинские кадры и санитарный персонал. Однако вскоре эта организация, заручившись обильными пожертвованиями, расширила сферу своей работы, включив помощь пострадавшим от стихийных бедствий: голода, эпидемий, пожаров, наводнений и землетрясений. В мирное время РОКК уделяло большое внимание сбору пожертвований для пострадавших в ходе стихийных бедствий, закупке хлеба в урожайных губерниях, созданию столовых, ночлежных домов и приютов для детей, организации общественных работ. РОКК неоднократно оказывала помощь переселенцам, пострадавшим от неурожая.

Особенно значительна была помощь, оказанная Обществом Красного Креста в деле ликвидации последствий голода 1891–92 гг., 1898 г. и 1906–1907 гг., а также холерной эпидемии 1892–1893 гг. Во время голода 1891–92 г. под эгидой Красного Креста действовало 1798 попечительств (22 губернских, 145 уездных, 1279 участковых, 352 сельских). Они организовали 3,4 тыс. учреждений помощи голодающему населению (столовые, чайные, пекарни, приюты, ночлежные дома), которые охватили 217 тыс. человек¹⁶.

¹⁶ Максимов Е.Д. Очерк истории развития и современного положения общественного призрения в России // Общественное и частное призрение в России. — СПб., 1907. — С. 40.

В 1899 г. Попечительство предприняло первый опыт оказания трудовой помощи населению, пострадавшему от неурожая, предприняло Попечительство о трудовой помощи. В Поволжье были командированы два отряда, организовавшие общественные работы, оказавшие помощь кустарям и устроившие в ряде мест ясли для детей. Опыт организации труда, успешно внедренный Попечительством в центре России, был затем апробирован в южных губерниях и в Сибири. В годы первой русской революции правительство выделило Попечительству солидную денежную субсидию на организацию общественных работ в пострадавших от неурожая губерниях. На эти цели за период с конца 1905 г. по 1 января 1907 г. было затрачено более 2 млн руб. К 1 октября 1907 г. средства Попечительства о трудовой помощи составляли более 1,4 млн руб.¹⁷

Общественные работы под эгидой Попечительства о трудовой помощи и Общества Красного Креста были эффективными, если к их организации и планированию привлекали волонтеров. Как правило, волонтеры рекрутировались из числа крестьян, знакомых с местными нуждами и проблемами. Общественные работы проводились в период, свободный от посевной и уборочной страды. Создавались жизненно необходимые для населения сооружения, заработок за их возведение выплачивался разумно и своевременно, параллельно с общественными работами оказывались другие виды трудовой помощи.

Особенностью общественных работ было привлечение на должности распорядителей грамотных и смекалистых крестьян, старост, людей, знакомых со строительством и учетом. При этом отмечался рост самосознания и ответственности волонтеров, участвующих в общественных работах. Многие из них вступали в общества трезвости и кардинально меняли свой образ жизни, проникаясь новыми ценностями.

Роль добровольцев была наиболее зримой в кампании по борьбе с голодом, развернувшейся в России в 1911–1912 гг. Голод 1911 г. охватил 25 губерний Приволжья и Приуралья, а также значительную часть Западной Сибири. Тогда было потеряно от 65 до 86% хлеба. Для под-

¹⁷ Дерюжинский В.Ф. Полицейское право. — СПб., 1908. — С. 524.

держки населения регионов, пострадавших от неурожая, создавались благотворительные общества. Эти организации специализировались на оказании продовольственной и иной благотворительной помощи. О небывалом доселе размахе общественных работ свидетельствуют следующие данные: в 12 тыс. селений были разработаны планы мероприятий, включавшие меры по защите и охране природы, эти меры были спроектированы заранее, в работах участвовало более миллиона добровольцев, расходы на их проведение составили порядка 50 млн руб.¹⁸ Благодаря волонтерам, участвовавшим в организации и проведении общественных работ, сельские жители получали необходимые им агротехнические знания, учились грамоте, бережному и рачительному отношению к окружающей среде, грамотному пользованию ее ресурсами. В работах в качестве добровольцев приняли участие крестьяне бедствующих губерний, а также сельская интеллигенция: врачи, учителя и др. Организацией труда местных крестьян занимались сельские общества.

2.2. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В УЧРЕЖДЕНИЯХ ТРУДОВОЙ ПОМОЩИ

Существенный опыт организации общественных работ при участии добровольцев имелся в крупных городах. Так, в Москве в таких работах обычно участвовали обитатели городских учреждений трудовой помощи: домов трудолюбия и работного дома. Под присмотром надзирателя и вольнонаемных десятников, которые были добровольцами, несколько сот рабочих отправлялись на общественные работы. Заказы на проведение работ поступали от Московской городской управы и от частных лиц. Формы и виды труда, к которому волонтеры привлекали обитателей учреждений трудовой помощи, были традиционными. Это были асфальтовые и бетонные работы по благоустройству городских дорог, реставрации и строительству стен, расчистке строительных площадок и др. Отряжались партии рабочих

¹⁸ Бадя Л.В. Отечественный опыт преодоления бедности методами трудовой помощи (XVIII — начало XX в.). М., 2008. — С. 101.

для уборки нечистот на свалках. По городским заказам под надзором волонтеров производили очистку улиц и площадей, уборку мусора и снежных завалов¹⁹.

Наряду с общественными работами Российскому обществу Красного Креста, а также Попечительству о домах трудолюбия и рабочих домах приходилось оказывать другие виды помощи. Для наиболее пострадавшего населения сёл покупали в долг продукты (как правило, картофель, хлеб и капусту), с помощью добровольцев-учительниц открывали при школах столовые для детей. В благотворительных обществах в качестве волонтеров работали дворяне, купцы, представители духовенства, известные в обществе своими занятиями благотворительностью.

2.3. ДОБРОВОЛЬЦЫ В ГОРОДСКИХ ПОПЕЧИТЕЛЬСТВАХ О БЕДНЫХ

Волонтерское участие было заметным также в деятельности участковых попечительств о бедных — организаций, призванных оказывать помощь неимущим внутри городских районов. В первую очередь такие организации были основаны в Москве. План организации и действий попечительств в Москве был одобрен Московской городской думой, ею избирался и руководящий состав. Попечительства учреждались из лиц, высказавших желание содействовать делу призрения бедных денежными пособиями или личным трудом (волонтеры). Деятельность волонтеров выражалась в сборе пожертвований, посещении бедных, уходе за больными и др. Положив в основу своей работы принципы децентрализации и индивидуализации помощи, попечительства делили город на участки, выдавали горожанам денежные пособия, одежду, топливо, устраивали дома для престарелых и детские приюты и т.п. Попечительства вели учет нуждающихся, для чего составляли особые перечни, на основании которых городские управы готовили

¹⁹ Московский рабочий дом в 1904 году // Трудовая помощь. — 1906. № 2. — С. 223; Московский дом трудолюбия и рабочий дом в 1905 году // Трудовая помощь. — 1906. № 10. — С. 743–745.

общий свод, рассылаемый во все благотворительные учреждения города²⁰.

В 1899 г. Министерство внутренних дел рекомендовало открывать подобные учреждения в других городах. Попечительства были открыты тогда в Харькове, Саратове, Пензе, Туле, Ставрополе и др. В столице Российской империи Санкт-Петербурге система участковых попечительств о бедных была создана в 1907 г. И везде участие волонтеров было весьма зримым и осязаемым. Благодаря им стала возможна деятельность участковых попечительств по индивидуализации и дифференциации помощи, учету реальных потребностей местного населения в ней. Волонтеры участвовали в опросах неимущего населения городов, они фиксировали степень задействованности неимущих благотворительной помощью и др. Городские участковые попечительства о бедных являлись эффективным способом организации муниципального общественного содействия неимущим²¹.

Волонтерское участие являлось неотъемлемым элементом в деятельности благотворительных организаций в рамках Русской православной церкви — приходских попечительств при православных церквях и церковных братствах. С 1868 до 1900 г. число этих организаций возросло с 5,3 до 18,6 тыс.²²

2.4. ФЕНОМЕН ЖЕНСКОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Функции добровольцев в общественных организациях дореволюционной России нередко выполняли женщины. Женщины-добровольцы активно работали в обществах взаимопомощи, использовали эти ассоциации для защиты своих интересов — как профессиональ-

²⁰ Максимов Е. Городское общественное управление в деле помощи бедным. — СПб., 1905.

²¹ Lindenmeyer A. A Russian Experiment in Voluntarism: The Municipal Guardianships of the Poor, 1894–1914 // *Jahrbucher fur Geschichte Osteuropas*. — 1982. No. 30. — P. 431.

²² Шапов Я.Н. Благотворительность в дореволюционной России: национальный опыт и вклад в цивилизацию // *Россия в XX веке: Историки мира спорят*. — М., 1994. — С. 86.

ного плана, так и материальных. Создание обществ взаимопомощи учителей, врачей, служащих, портных и др. приобрело в 1890—1900 гг. характер общественного движения. Такие организации стали учреждаться повсеместно, причем наибольшее распространение получили общества народных учителей. В деятельности этих организаций роль женщин-волонтеров была весьма заметной.

2.5. КТО БЫЛИ ДОБРОВОЛЬЦЫ И КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДОСТАВЛЯЛО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В СОЦИУМЕ

Следует отметить, что персональный состав волонтеров в обществах определялся содержанием и направленностью их деятельности. Волонтерами являлись, как правило, люди, близкие по своей профессии и роду деятельности к содержанию деятельности общественных ассоциаций. Так, влияние волонтеров из числа учителей было наиболее заметным в просветительских организациях и профессиональных обществах взаимопомощи. Волонтеры из числа творческой интеллигенции (актеры, художники, музыканты и др.) проявляли себя наиболее ярко в обществах культурно-досугового профиля. В общем и целом общественная активность волонтеров из числа интеллигенции была наиболее высокой в социально-культурной сфере, где способности и стремления образованной общественности органично сочетались с конкретными социальными нуждами и потребностями горожан. Деятельность по развитию образования, научных и эстетических знаний населения способствовала самовыражению интеллигенции, ее профессиональному совершенствованию.

Социальная активность была характерной чертой российской интеллигенции, выступавшей идейным вдохновителем целого ряда общественных движений, политических партий, определявшей направления развития отечественной культуры. Говоря о мотивах общественной деятельности интеллигенции, следует заметить, что интерес к общему делу, стремление к самоотверженному служению своему народу всегда было присуще лучшей ее части. Потребность интеллигенции в самовыражении в рамках добровольных ассоциаций была порождена системой ценностей «образованного сословия», такими ее чертами, как постоянная интеллектуальная вовлеченность

в глобальные «вечные» проблемы и их обсуждение, интерес к русской общественной жизни и обеспокоенность ее злободневными вопросами²³. Объяснялась она также особенностями русского национального характера, его общительностью, открытостью помыслов и чувств по отношению к окружающим. Размышляя об умонастроении русского интеллигента той эпохи, современный историк культуры Б.Ф. Егоров усматривает в нем «меньше прагматики и корысти, чем у западного специалиста, и больше романтического желания обсуждать все мировые проблемы, явления мировой культуры, способы преобразования родной страны»²⁴.

Как социальную группу, не принадлежавшую к определенному сословию и стремившуюся представить себя выразителем интересов и чаяний разных категорий населения, интеллигенцию отличал широкий спектр форм и направлений работы. «Образованный класс» занимался самыми разными вопросами, начиная от благоустройства городов и заканчивая попечением о развитии образования, здравоохранения и культуры.

Благодаря усилиям волонтеров-интеллигентов в рамках добровольных общественных организаций в России возникла широкая сеть внешкольных образовательных учреждений — библиотек и книжных складов, снабжавших население популярными изданиями для народа, воскресных школ и общеобразовательных курсов для рабочих, широко проводились общедоступные лекции, чтения и беседы. Внося важные коррективы в существующую систему народного образования, общественность делала ее более творческой, мобильной, способной полнее отвечать требованиям современной жизни. Одним из главных побудительных мотивов ее деятельности явилось стремление устранить недостатки и пробелы официального образования и использовать возможности, заложенные в системе негосударственного просвещения. Для русской интеллигенции 1880–90-х гг. было характерно увлечение так называемой теорией малых дел, при-

²³ Романовская Т.Б. Озарения и основания: русский интеллигент как визионер и как профессионал // Русская интеллигенция. История и судьба. — М., 1999. — С.216.

²⁴ Егоров Б.Ф. Русские кружки // Из истории русской культуры. Т. V (XIX век). — М., 1996. — С.507.

знававшей естественной для интеллигенции роль хранителя и распорядителя культуры. Интеллигенты-врачи считали себя обязанными лечить народ, интеллигенты-учителя — дать образование новым поколениям и т.п.

Участие различных групп населения в общественных объединениях России в качестве волонтеров зависело от целого ряда факторов экономического, социокультурного и психологического порядка: материальной обеспеченности, образования, социального статуса данной группы. Однако все они имели определенное образование (как правило, среднее и начальное) и постоянный заработок, необходимый для работы на общественных началах. Как известно, волонтерский труд не оплачивался. Многие из них приобрели деловые навыки общественно-полезной и конструктивной деятельности в ходе работы в органах местного самоуправления. Некоторые являлись членами политических партий, преимущественно либеральной направленности.

Характеризуя мотивацию волонтеров в рамках неполитических общественных организаций дореволюционной России, следует отметить, что волонтеры руководствовались не только альтруистскими устремлениями. Они нередко начинали работать с целью приобретения опыта и каких-либо специальных знаний и навыков, в также установления личных контактов (к примеру, в рамках научных и просветительских обществ). Нередко волонтерская деятельность открывала перспективы для последующей оплачиваемой работы в составе правлений добровольных обществ.

Участие в обществах в качестве волонтеров давало определенные преимущества. Так, волонтеры профессиональных обществ могли пользоваться их избами-читальнями и медицинскими заведениями. Волонтеры в общественных собраниях (клубах) имели возможность использовать их библиотеки, читальни, пользоваться развлечениями на льготных условиях. Волонтеры, трудившиеся в научных обществах, могли посещать их заседания и участвовать в научных опытах и экспериментах. Пробуясь в качестве волонтеров, люди получали возможность проявить себя с лучшей стороны, организовать интересную работу. Волонтерский труд был значимым ресурсом для деятельности добровольных общественных организаций в истории России.

Глава 3

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО КАК ОБЪЕКТ МНОГОУРОВНЕВОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. АКТУАЛЬНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

По мере того как все большее количество россиян участвует в волонтерстве, возрастает и актуальность оценки волонтерской деятельности. Поддержка деятельности НКО, реализующих волонтерские программы, осуществляется прежде всего из средств государственного бюджета, а также частных и корпоративных доноров. В условиях строгой бюджетной дисциплины и конкуренции между НКО за доступ к ограниченным ресурсам конкурентоспособными являются те организации, которые в ответ на общественный запрос о том, как расходуются средства, выделяемые государством и донорами, могут показать эффективность своих программ, в том числе волонтерских. Такой запрос вполне оправдан, поскольку создаваемое добровольческим трудом благо относится к разряду «общественных благ»²⁵, и общество вправе задавать вопросы о том, насколько эффективно используются ресурсы, направляемые на формирование этого блага.

Рассматривая методы оценки волонтерского труда, обратим внимание на то, что по большей части здесь применимы общие методы оценки социальных программ. Вопросы оценки волонтерского труда стали выделяться в общей проблематике оценки социальных программ сравнительно недавно. Три десятилетия назад зарубежные исследо-

²⁵ Певная М.В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. — 2015. № 1 (135). — С. 145–151.

ватели отмечали, что наиболее распространенным и наименее креативным вопросом, с которым подходят к оценке волонтерского труда, является вопрос о том, сколько часов отработали волонтеры. Без качественного анализа результатов труда количество отработанных часов, естественно, не может являться мерой оценки волонтерского труда²⁶.

Характерно, что к тому времени, когда была написана указанная выше статья, методы оценки социальных программ, прежде всего в США и Великобритании, переживали бурное развитие. Для сравнения, основы оценки программ были заложены в США еще в 1936 г., когда законодательством было установлено, что «выгоды от любой государственной программы должны перевешивать ее стоимость». Тем самым был дан толчок развитию оценки программ, которая бы позволила измерить соотношение затрат и выгод. В этот же период еще не шла речь об оценке волонтерского труда. Во многом это было обусловлено распространенным взглядом на безвозмездный волонтерский труд как на абсолютное благо, ценность которого не должна подвергаться вопросам.

Следовательно, говоря об оценке волонтерского труда, мы не можем не привлекать имеющийся обширный и достаточно глубоко разработанный материал о методах оценки социальных программ в целом, тем более что многие из этих методов применимы и к оценке волонтерской деятельности. Исходя из более общего контекста социальных программ, мы поставим в центр внимания те методы оценки, которые применимы к волонтерской деятельности. Также попытаемся выделить специфические критерии и методы, применимые к оценке волонтерского труда.

Переходя к более общему контексту, отметим, что существует множество определений оценки. Приведем некоторые из определенных, предлагаемых российскими специалистами.

Оценивание проекта (программы) — это аналитическая процедура, направленная на вынесение суждения о проекте (программе) в целом и/или его (ее) отдельных характеристиках²⁷.

²⁶ Ellis S. Evaluation of Volunteer Efforts (1987). Journal of Arts Management and Law, 17:2 URL: <http://dx.doi.org/10.1080/07335113.1987.994310>.

²⁷ По материалам презентации к семинару «Виды оценки программ: индикаторная, эмпирическая, экспертная» А.И. Кузьмина состоявшемуся в

Под *оценкой социального проекта* понимается вынесение суждений о достоинствах и недостатках проекта с выводом о степени годности его для реализации, о ходе его выполнения, о достигнутом результате, об эффекте после его завершения²⁸.

Оценка — анализ данных мониторинга или данных, полученных в момент проведения оценки, который отвечает на вопросы, почему проект развивается именно так, и дает рекомендации к изменению деятельности по проекту в целях его улучшения²⁹.

Кроме того, в соответствии с этапом жизненного цикла проекта, на котором проводится оценка, выделяются такие категории оценки, как формирующая и суммирующая³⁰. Формирующая оценка подводит промежуточные итоги и позволяет скорректировать деятельность по проекту с целью его наиболее эффективного завершения. Суммирующая оценка подводит итоги выполнения проекта с точки зрения его результативности и достигнутого воздействия.

При этом различается и круг лиц, заинтересованных в оценке на различных стадиях проекта: в случае формирующей оценки очевидна прямая заинтересованность организации-исполнителя в получении данных о том, насколько эффективна деятельность по проекту с точки зрения достижения его целей. В случае суммирующей оценки значительный вес приобретает заинтересованность доноров (как частных, так и государственных) в понимании того, насколько эффективно использованы предоставленные ими средства.

Выводы, которые можно сделать из приведенных характеристик оценки социальных программ:

МГППУ 23.04.2015. http://www.ozenka.info/news/2015/04/seminar_po_vidam_ocenki/254_file_1.pdf.

²⁸ Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. — М.: Издательство «Юрист», 2015. — С. 11.

²⁹ Материалы международной конференции «Оценка и мониторинг как инструмент повышения инвестиционной привлекательности социальных проектов», МОФ СЦПОИ, октябрь 2000.

³⁰ Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. — М.: Издательство «Юрист», 2015. — С. 85–86.

- а) результатом оценки всегда является суждение;
- б) суждения, основанные на интерпретации данных лицами, производящими оценку, неизбежно носят отпечаток субъективности;
- в) субъективность обусловлена интересами заказчиков / конечных пользователей информации;
- г) характер и объем данных, отбираемых для оценки, также определяются субъективно, в зависимости от того, кто осуществляет сбор данных и их интерпретацию;
- д) в зависимости от поставленных задач и интереса пользователей информации в фокусе оценки будут находиться различные аспекты волонтерского труда, а следовательно, и методы, которыми оцениваются эти аспекты, также могут быть различными.

Все это, вместе взятое, значит, что, как бы нам этого ни хотелось, невозможно найти единый, унифицированный метод оценки, зарекомендовавший себя в качестве оптимального для оценки волонтерского труда во всей полноте его составляющих. Зарубежные исследователи подсчитали, что сегодня существует более 130 методов и инструментов оценки.

В плане практической реализации можно говорить лишь о более или менее эффективном комбинировании различных методов оценки социальных проектов и их адаптации.

3.2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ВОЛОНТЕРСКОГО ТРУДА

Одна из главных сложностей в оценке волонтерства коренится в смешанной природе ценности, создаваемой волонтерским трудом, в которой соединяются экономические и социальные результаты.

Впервые проблема интегрального учета экономических и социальных (или экологических) результатов деятельности была поставлена в сфере бизнеса. По мнению автора концепции «смешанной ценности» (blended value) Дж. Эмерсона, ценность, которая создается за счет вложенных средств, представляет собой сложный сплав и взаимопроникновение экономических, социальных и экологических

результатов, а отнюдь не простую их сумму. Все они являются аспектами единой смешанной ценности, создаваемой в результате деятельности как коммерческих, так и некоммерческих организаций³¹. Вопрос интегральной оценки экономических и социальных результатов не является чем-то специфическим для волонтерской деятельности. Эта проблема актуальна в ряде контекстов, относящихся к сфере социальной экономики, в которых целью деятельности является социальный результат наряду с экономическими факторами: социальное предпринимательство, микрофинансирование, венчурная филантропия и венчурные инвестиции, инвестиции социального воздействия.

Перед коммерческими компаниями встал вопрос о том, как на устойчивость компании влияют не только финансовые показатели, но и социальные результаты. Так утвердилось понимание «двойной результативности» (double bottom line) как сочетания экономических и финансовых показателей, определяющих эффективность компании и ее устойчивость. В середине 1990-х годов Дж. Элкингтон предложил оценивать устойчивость компании исходя из понятия «тройной результативности» (triple bottom line), согласно которой оценка эффективности производится на основе совокупного анализа трех измерений деятельности: экономических, социальных и экологических³². Вскоре методики, разработанные на основе «тройной результативности», начали использоваться государственными органами и некоммерческими организациями в ходе оценки эффективности проводимых ими программ.

В целом концепция смешанной ценности как единства экономических и социальных результатов на сегодняшний день не вызывает разногласий среди западных экспертов, однако проблема вычлене-

³¹ Bug-Levine A., Emerson J. (2011). Impact Investing: Transforming How We Make Money While Making a Difference. Jossey-Bass; Emerson J. (2003). The Blended Value Proposition: Integrating Social and Financial Returns // California Management Review. Vol. 45. No. 4. P. 35–51.

³² Elkington J. (1994) Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development // California Management Review. Vol. 36. No. 2. P. 90–100.

ния отдельных компонентов смешанной ценности и методов, применимых к их оценке, остается ареной непрекращающихся дискуссий. В частности, вычленение и оценка всех компонентов смешанной ценности, создаваемой волонтерами, сталкивается с рядом специфических трудностей.

В силу смешанной природы ценности, создаваемой волонтерским трудом, нет и не может быть единого, сложившегося стандарта ее оценки, что подтверждает мировая практика. Сегодня для оценки волонтерской деятельности используются десятки количественных и качественных методов, в центре внимания которых находятся либо экономические, либо социальные результаты.

Если рассматривать формирование методов оценки в исторической перспективе, можно отметить два базовых подхода, которые применялись в США к оценке государственных социальных программ и деятельности негосударственных подрядчиков еще в 30-е годы прошлого века. В сущности, именно эти два базовых подхода заложили методологическую основу дальнейшего развития многочисленных современных разновидностей оценки и измерения социальной эффективности.

Первый подход связан с развитием сопоставительного анализа затрат и выгод. Как упоминалось выше, в 1936 г. законодательством США было определено, что выгоды от любой программы, финансируемой федеральным правительством, должны превосходить затраты на ее осуществление, и тогда же сопоставительный анализ затрат и выгод стал необходимым элементом оценки эффективности государственных программ в США³³. Так, например, строительство дорог приносит ощутимые выгоды не только местному населению, но и способствует подъему деловой активности, развитию торговли и транспорта.

В конце прошлого века на основе дальнейшего развития этого подхода были разработаны такие методы, как анализ социального возврата на инвестиции, расчет расширенной добавленной стоимости, аудит инвестиций в волонтерство и создаваемой волонтерами

³³ Dorfman R. (1965). *Measuring Benefits of Government Investments*. Washington, DC: Brookings Institution Press.

ценности и другие, в большей мере тяготеющие к анализу экономических результатов.

Второй подход связан с так называемой логической цепочкой проекта, включающей (а) ресурсы, вложенные в проект, (б) действия, осуществленные в ходе проекта, (в) непосредственные количественные результаты проекта, (г) результаты, которые способствуют позитивным изменениям в ситуации бенефициаров, (д) долгосрочное воздействие проекта.

Тогда же, в 30-е годы прошлого века, Ральф Тайлер, анализируя образовательные программы американских школ, увязал цели программы с измерением результатов и, в частности, показал, что формулирование целей и задач программы является непосредственной предпосылкой ее оценки (Lance Hogan, 2007). Так была установлена зависимость между различными компонентами программы и сформировались предпосылки другого подхода, логической цепочки воздействия, которая послужила стимулом к дальнейшей разработке разнообразных методов, в фокусе которых находилась оценка социальных результатов.

Учитывая смешанный характер ценности, создаваемой волонтерским трудом, в которой сплавлены воедино экономические и социальные результаты, особенно трудно разделяемые на уровне отдельной организации, мы не будем проводить резкого различия между методами оценки экономического результата и методами оценки социального эффекта волонтерской деятельности. Скорее имеет смысл говорить о двух больших группах методов, первые из которых восходят к анализу затрат и выгод и приводят результаты волонтерского труда к денежным эквивалентам, а вторые опираются на логическую цепочку воздействия без приведения результатов к денежным эквивалентам. При этом в современных методах оценки нет жесткого разграничения между методами, использующими анализ затрат и выгод, и методами, использующими логическую цепочку. Сегодня большинство методов демонстрируют сочетание элементов того и другого подхода, однако в первой группе методов доминируют элементы анализа затрат и выгод, а во второй — элементы анализа логической цепочки.

3.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЕЙ ВЛИЯНИЯ ТРУДА ДОБРОВОЛЬЦА

Как будет показано во втором разделе данного учебного пособия, на макроуровне, уровне стран, оценка эффективности волонтерской деятельности на основе экономических показателей уже апробирована и основывается на учете суммарного вклада волонтерского труда в ВВП. Однако на уровне отдельной организации возникает необходимость более детального анализа и оценки широкого разнообразия волонтерских проектов, расширяется круг целей и задач, для которых проводится оценка, шире становится и круг сторон, заинтересованных в оценке волонтерского труда. Это позволяет выделить в отдельную проблему вопросы оценки волонтерской деятельности на мезоуровне, уровне организации.

Тем не менее, как это ни парадоксально, на уровне отдельно взятой организации труд волонтеров часто не выделяется в особый объект оценки. Это связано с тем, что волонтерская деятельность структурно вписывается в проекты, реализуемые организацией, и, соответственно, процесс оценки проектов охватывает и труд волонтеров. Однако это не означает, что общая оценка программы автоматически охватывает и те ее немаловажные составляющие, которые обусловлены вкладом волонтеров. Скорее наоборот, отсутствие специального фокуса на оценке волонтерского вклада в реализацию проекта оставляет в тени не только преимущества, которые организация получает в результате работы волонтеров, но и затраты, понесенные организацией для обеспечения их деятельности.

Как можно было убедиться на представленном выше материале о разнообразных практиках волонтерства, бытовавших как в прошлом нашей страны, так и реализуемых в ней сегодня, добровольческую деятельность по ее природе отличает множественность качественно разнородных эффектов. Как измерить каждый эффект? Что считать результатом отдельной практики: один «главный» эффект или их сочетание? Какие именно ресурсы были затрачены на достижение отдельного эффекта и результата практики? Поиск ответов на вопросы подобного рода многократно усложняется при переходе от анализа одной конкретной практики к анализу эффективности добровольче-

ской деятельности нескольких волонтерских проектов внутри одной организации или совокупности добровольческой деятельности, которая ведется внутри города, региона, страны. Подход к добровольчеству как объекту многоуровневой оценки эффективности помогает решить задачу.

Прежде всего выделим три уровня, на которых следует рассматривать влияние труда добровольца в контексте оценки социальной и экономической эффективности добровольчества. Оговорим, что для целей данной работы мы выделяем формализованное добровольчество, то есть труд добровольца в организации.

Если деятельность добровольца в организации связана с оказанием услуг, интуитивно понятно, что он в первую очередь воздействует на получателя этих услуг. Например, доброволец, который в свободное время привозит обеды или гуляет с пожилым человеком, оказывает ему бесплатную социальную услугу. Помимо финансовой стоимости следует отметить, что ценность могут представлять другие аспекты участия добровольца в оказании этой услуги. Возможно, доброволец будет более внимателен или более душевен с пожилым человеком, поскольку оказывает эту услугу не по долгу службы, а по велению сердца.

При этом участие в добровольческой деятельности оказывает влияние и на самого добровольца. Например, в случае с оказанием услуги пожилому человеку доброволец может узнать интересные сведения, жизненный опыт старика, который будет полезен для его личного развития. В то же время не следует забывать о том, что для добровольца такая работа может быть тяжелой физически или вести к психологическому выгоранию, то есть будет негативно влиять на самого добровольца. В литературе приводятся и другие примеры, которые мы подробнее обсудим далее.

Уровень влияния добровольческого труда на благополучателя и на самого добровольца мы будем рассматривать как *микроуровень, или уровень индивида*.

Есть и другие виды добровольческой деятельности, непосредственно не связанные с оказанием услуг, например, когда доброволец оказывает помощь в решении административных задач в организации. В таком случае, конечно, прежде всего он оказывает влияние на

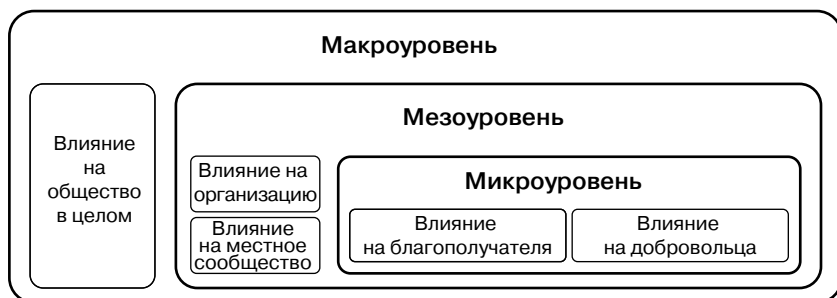


Рисунок 3.1. Уровни влияния труда добровольца

работу организации, способствует экономии финансовых ресурсов, влияет на климат внутри организации, на отношения между людьми, способствует уменьшению нагрузки на оплачиваемый персонал организации. Однако организация его труда, администрирование работы команды добровольцев, решение возможных конфликтов из-за его присутствия влекут за собой некие финансовые, трудовые, временные и другие издержки.

Деятельность некоммерческой организации никогда не ведется в вакууме, она всегда связана с сообществом, с которым работает НКО. Очевидно, что, оказывая влияние на организацию и на отдельных индивидов в сообществе, доброволец тем самым воздействует и на сообщество, повышая качество жизни отдельных людей или уровень взаимного доверия и социальной солидарности³⁴.

Уровень воздействия добровольца на организацию и сообщество мы будем рассматривать как *мезоуровень*.

Агрегированный эффект от труда добровольцев в конечном итоге проявляется и на *макроуровне*, воздействуя на общественную и экономическую ситуацию в стране или регионе.

Наглядно уровни влияния добровольческого труда представлены на рисунке 3.1.

³⁴ Wisener R. (2009) Attaching Economic Value to Volunteer Contribution, Volunteer Canada.

3.4. ВЫБОР УРОВНЯ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Соответственно уровням влияния труда добровольца выделяются и уровни оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности. Решение практических задач по оценке эффективности добровольчества следует начинать с выбора уровня оценки. Поскольку при всем многообразии направлений и конкретных практик волонтерской деятельности она реализуется в социальной сфере, при выборе уровня оценки можно опереться на имеющийся обширный и достаточно глубоко разработанный материал о подходах к оцениванию социальных программ. *Оценивание проекта* (программы) — это аналитическая процедура, направленная на вынесение суждения о проекте (программе) в целом и/или его (ее) отдельных характеристиках³⁵. При ее проведении оценщик обязан принять во внимание круг лиц-адресатов оценки, цели и задачи адресатов оценки. Например, это может быть прогноз достоинств и недостатков проекта на стадии подготовки решения о его запуске или поддержке; желание скорректировать деятельность по проекту с целью его наиболее эффективного завершения; сравнительный анализ нескольких программ и др.

Таким образом, для выбора адекватного уровня оценки и соответствующих ему методологических подходов следует дать ответ на два ключевых вопроса:

1. Для кого в первую очередь предназначена оценка? Кто будет адресатом оценки?
2. В чем состоит цель данной оценки? Какие решения предполагается принять по результатам оценки?

Избрав уровень оценки, можно переходить к определению характера и объема информации, которая требуется для проведения оценки, методах ее сбора и анализа, в том числе выделению конкретного,

³⁵ По материалам презентации к семинару «Виды оценки программ: индикаторная, эмпирическая, экспертная» А.И. Кузьмина, состоявшегося в МГППУ 23.04.2015. URL: http://www.ozenka.info/news/2015/04/seminar_po_vidam_ocenki/254_file_1.pdf.

соответствующего выбранному уровню оценки набора подлежащих оценке эффектов добровольческой деятельности, к выбору методов их измерения и т.д.

Рассмотрим возможный спектр адресатов оценки эффективности добровольчества в нашей стране сквозь призму результатов социологического опроса руководителей и сотрудников СОНКО, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ³⁶.

Респонденты в ходе опроса отвечали на вопрос: «Кто и какие организации больше всего заинтересованы в том, чтобы в нашей стране давалась экономическая оценка волонтерского труда и определялся вклад волонтеров в ВВП страны?» (вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответа респондентом). В пятерку наиболее часто упоминавшихся адресатов оценки вошли: федеральные (62%) и региональные (47%) органы власти, Общественная палата Российской Федерации (39%) наряду с самими некоммерческими организациями (36%) и индивидуальными добровольцами (60%) (рис. 3.2). Таким образом, в составе возможных адресатов представлены все три уровня.

Представление о возможных целях оценки у отдельных адресатов дают, хотя и косвенным образом, ответы на вопрос о последствиях внедрения оценки, который также задавался в ходе исследования. Подавляющее большинство респондентов указало рост доверия к НКО (77%), половина также отметила повышение ответственности организаций за результаты работы (53%), за использование грантов (51%), а также упрощение процедуры выбора НКО, заслуживающих поддержки (50%). Помимо этого, выше среднего уровня ответов (31%) получил вариант: увеличится число проверок НКО государственными органами (38%) (рис. 3.3).

Кроме того, по мнению одного из респондентов, в результате «очевидности вклада общественных институтов в социально-экономическое развитие страны и региона» появится возможность планирования влияния добровольчества на развитие регионов.

³⁶ Онлайн-опрос 175 участников программы «Вектор добровольчества — эффективность». Период опроса: весна-осень 2016 года.

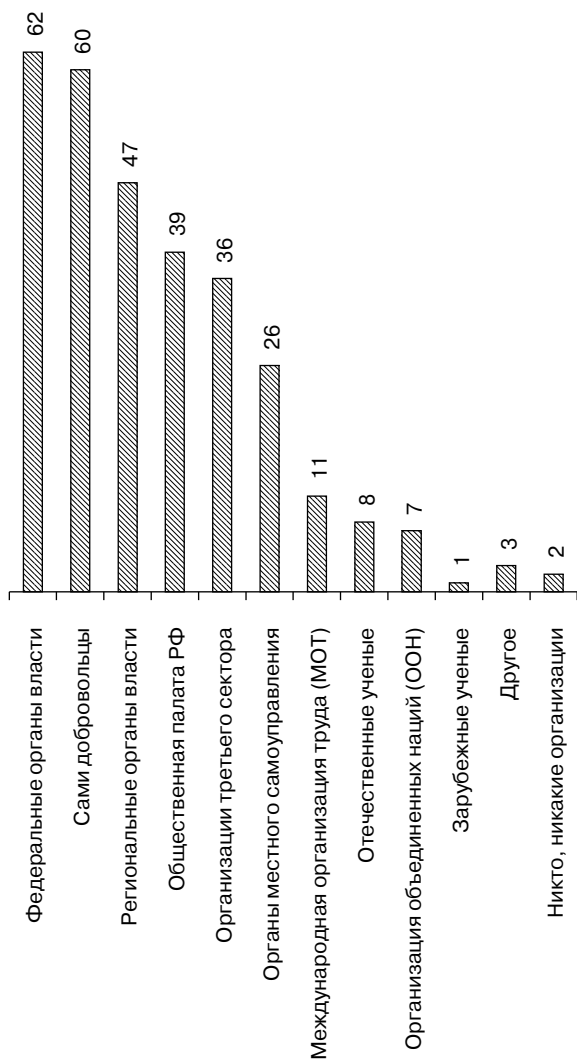


Рисунок 3.2. Распределение ответов на вопрос:

«По Вашему мнению, кто и какие организации больше всего заинтересованы в том, чтобы в нашей стране давалась экономическая оценка добровольческой деятельности и определялся вклад добровольцев в ВВП страны?» (% от опрошенных)

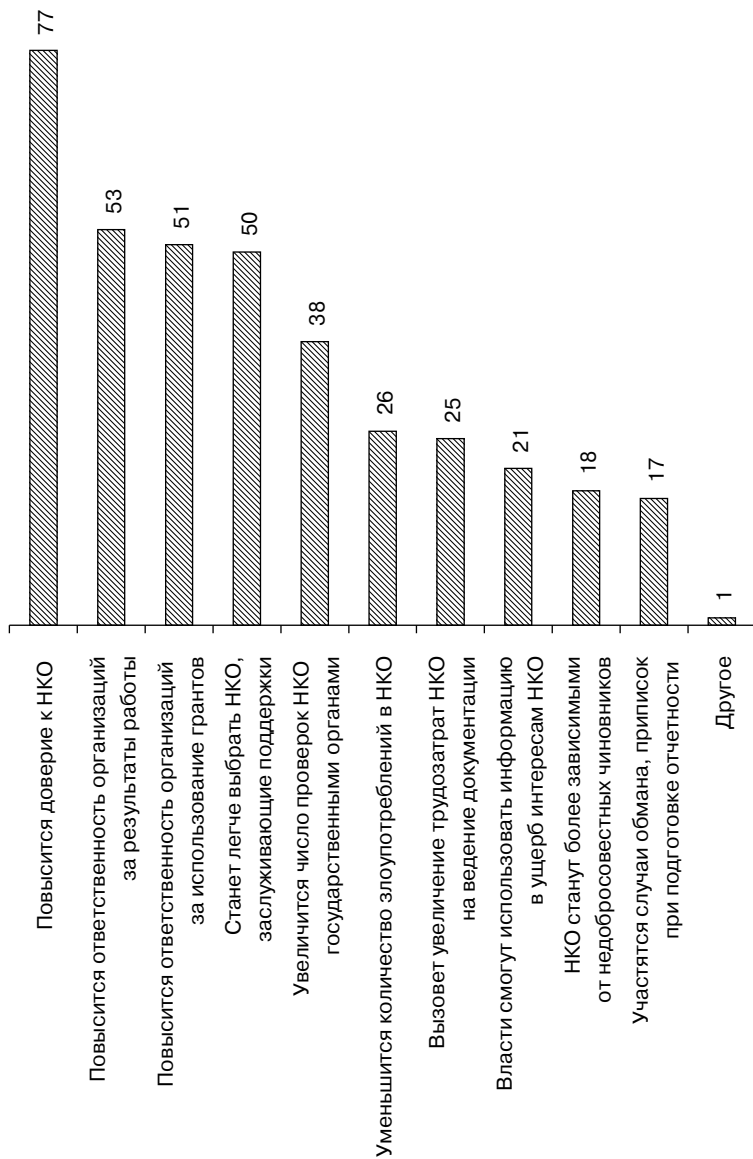


Рисунок 3.3. Распределение ответов на вопрос: «По Вашему мнению, какие могут быть последствия от внедрения оценки эффективности добровольческой деятельности всей страны?» (% от опрошенных)

Проявление «вклада общественных институтов в социально-экономическое развитие страны и региона» — пример целеполагания макроуровня (если адресат оценки — федеральный или региональный орган власти).

С учетом того обстоятельства, что респондентами исследования были руководители НКО, использующих труд добровольцев, отметим, что на мезоуровне (уровне организаций или местных сообществ) в перечне предпочтительных целей проведения оценки лидирует укрепление доверия к организации. Важной целью на мезоуровне может явиться и расширение возможностей финансирования деятельности организации (так с учетом знания практики работы НКО, с известной долей условности можно интерпретировать ответ «станет легче выбрать НКО, заслуживающие поддержки»).

Продемонстрируем свойства добровольчества как объекта многоуровневой оценки эффективности на нескольких примерах. В качестве примеров мы предлагаем здесь некоторые известные в нашей стране практики волонтерства в социальной сфере — по нашему мнению, одного из наиболее перспективных направлений развития добровольчества. Изучая предложенные примеры как объекты многоуровневой оценки эффективности, задумайтесь о том, все ли возможные социальные и экономические эффекты соответствующих уровней были учтены. По каждой практике самостоятельно дополните список эффектов на разных уровнях оценки, конкретизируйте описание эффектов, предложите возможные измеряемые показатели по каждому эффекту. Какие организации из числа государственных, коммерческих и некоммерческих структур, по вашему мнению, являются приоритетными адресатами оценки эффективности приведенных в качестве примера практик добровольчества на макро- и мезоуровне? Обоснуйте свой выбор, указав в том числе возможные цели адресатов оценки.

Пример 1. Автономная некоммерческая организация помощи детям, оказавшимся в тяжелых жизненных обстоятельствах, «Больничные клоуны».

Описание практики: помощь в реабилитации детей, находящихся на стационарном лечении, средствами клоунады, арт-терапии и игротерапии: не лекарствами, а путем создания позитивных эмоций.

Волонтерская деятельность:

- регулярная профессиональная помощь в больницах и хосписах детям с тяжелыми заболеваниями и их родителям;
- помощь в социализации и гармонизации детей-сирот в детских домах и детских психиатрических больницах;
- содействие реабилитации детей, попавших в трудные жизненные ситуации в результате ЧС.

Больничные клоуны — это профессиональные актеры, режиссеры и музыканты, а также, за редким исключением, люди других творческих профессий. На сегодняшний момент наш коллектив насчитывает уже 50 человек, которые регулярно, 1–2 раза в неделю, посещают детишек в больницах Москвы, Санкт-Петербурга, Казани, Рязани, Ростова-на-Дону и Орла.

Также проводят обучение клоунаде инициативных групп из регионов России и стран ближнего зарубежья.

История создания: <http://medclown.ru/about/history/>

Экономический эффект: благоприятный психологический климат в больнице помогает сократить срок лечения детей, что сокращает расходы на лечение.

Социальный эффект: больничные клоуны способствуют формированию позитивного образа больниц и врачей, а также доверительного взаимодействия между пациентом и врачом.

Эффекты на индивидуальном уровне: волонтеры получают опыт работы с детьми, с детьми, имеющими разные заболевания, актерскую практику (опыт работы); удовлетворяют свое желание помочь нуждающимся; сменить повседневную рутину и реализовать свой творческий потенциал. Благополучатели получают индивидуальную моральную (психологическую) поддержку.

Эффекты на уровне организации: организация функционирует только на волонтерских ресурсах, без волонтеров она функционировать не сможет.

Эффекты на уровне сообщества или общества в целом: формирование положительного образа больниц и врачей.

Пример 2. Благотворительный фонд помощи инвалидам и пожилым людям «Старость в радость».

Описание практики: главная задача организации — улучшение жизни пожилых людей в домах престарелых и уменьшение эмоцио-

нального вакуума, в котором оказываются пожилые люди после попадания в интернат.

Волонтёрская деятельность: оказание комплексной помощи дома престарелых: моральная поддержка пожилых людей — регулярные поездки, концерты, праздники, поздравления с днями рождения, открытки и письма; материальная помощь — покупка удобных кроватей, матрасов, медицинского оборудования, инвалидных колясок; создание доступной и уютной среды — с поручнями, пандусами, косметическими ремонтами, заменой окон и пола там, где это жизненно необходимо.

История создания: <https://starikam.org/about/history/>

Экономический эффект: пожилые люди получают дополнительные услуги, дома престарелых — дополнительную экономическую поддержку.

Социальный эффект: привлечение внимания общественности к проблемам пожилых людей.

Эффекты на индивидуальном уровне: волонтеры реализуют свой потенциал помощи; получают опыт взаимодействия с разными группами населения. Благополучатели получают необходимую поддержку.

Эффекты на уровне организации: организация получает человеческие ресурсы.

Эффекты на уровне сообщества или общества в целом: социальный эффект на уровне общества; гуманизация общества.

Пример 3. RUN for DOGS.

Описание практики: помощь бездомным животным:

- помощь приютам и фондам для бездомных животных материально через спортивные мероприятия;
- вовлечение спортсменов и любителей бега в благотворительность, а любителей животных и волонтеров — в здоровый образ жизни и спорт;
- знакомство участников забегов с приютскими собаками.

Волонтёрская деятельность: волонтеры работают с бездомными животными, собирают средства для оплаты их питания и лечения. Организация периодически проводит благотворительные забеги животных с целью сбора денежных средств и привлечения внимания к

проблеме бездомных животных и жестокого обращения с домашними животными.

Экономический эффект: решаются проблемы недостаточного финансирования питомников бездомных животных.

Социальный эффект: любители животных получают дополнительную возможность найти себе питомцев. Заботы акцентируют внимание общества на проблемах домашних и бездомных животных. Расширяется количество мест в питомниках, в результате снижается опасность для людей, которую представляют безнадзорные животные, не имеющие хозяев, проживающие вне питомников.

Эффекты на индивидуальном уровне: волонтеры получают опыт работы с животными и разными группами населения. Бездомные животные — новый дом и необходимые для жизни ресурсы.

Эффекты на уровне организации: организация получает человеческие ресурсы и подготовленных специалистов для работы с животными.

Эффекты на уровне сообщества или общества: снижается угроза для населения со стороны бездомных животных. Гуманизация общества.

Пример 4. Позитивно-креативное экологическое движение «Мусора. больше.нет».

Описание практики: формирование в России культуры безотходного производства и потребления ради защиты окружающей среды от загрязнения опасными отходами, сбережения невозобновляемых ресурсов и восстановления красоты природы через:

- переосмысление бытовых привычек и производственных процессов (rethink);
- создание товаров и услуг с безотходным жизненным циклом (redesign);
- сокращение чрезмерного потребления (reduce);
- повторное и совместное использование товаров и ресурсов (reuse);
- вторичную переработку отходов (recycle).

Волонтерская деятельность: ведется по нескольким направлениям:

- волонтерская уборка;
- акции по раздельному сбору отходов: вторсырья, опасных отходов и органики;

- апсайклинг (арт-переработка): красоты и полезности из мусора;
- городское компостирование (переработка органики): в квартире и на улице уменьшаем объем свалок в два раза, повышаем плодородие почв, выращиваем корм для птиц и вырабатываем энергию;
- посадка деревьев в городе;
- посадка леса;
- экоурок или мастер-класс;
- совмещенные волонтерские экомероприятия: совместите наши проекты — отдельный сбор, уборки, компостирование, экоуроки и т.д. с другими видами эковолонтерства: например, с заботой о птицах, животных;
- экоконференции для учителей и преподавателей.

История создания: <http://musora.bolshe.net/page/about.html>

Экономический эффект: в сферу сбора и переработки мусора, в сферу благоустройства привлекаются дополнительные ресурсы труда. Развиваются инновационные технологии переработки вторичного сырья.

Социальный эффект: развивается культура потребления, улучшается экологическое состояние населенных пунктов / районов, где действует данный проект.

Эффекты на индивидуальном уровне: волонтеры могут стать инициаторами собственных проектов в сфере экологии, сделать свой вклад в сохранение окружающей среды.

Эффекты на уровне организации: распространение экологического образования среди населения; реализация большего числа проектов.

Эффекты на уровне сообщества или общества в целом: решаются экологические проблемы.

В завершение анализа добровольчества как объекта многоуровневой оценки отметим, что наиболее востребованными сегодня являются оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности на макро- и мезоуровне. Подробному изложению методологических подходов на этих уровнях посвящены последующие разделы настоящего учебного пособия. Вместе с тем, принимая во внимание темпы развития проблемного поля оценки эффективности добровольчества, расширение круга заинтересо-

ванных в оценке сторон, организаций, развитие интереса к самым различным аспектам добровольческой деятельности, вовлечение в анализ специфичных для микроуровня эффектов добровольческой деятельности может оказаться целесообразным при практической работе по оцениванию отдельных волонтерских практик, особенно на уровне организаций. Только подход к добровольчеству как к объекту многоуровневой оценки эффективности, с соблюдением рекомендованных критериев выбора одного из уровней оценки, в том числе с учетом адресата оценки и его целевых установок, позволяет избрать адекватную методологию, получить содержательные результаты оценки, имеющие практическое значение.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ К РАЗДЕЛУ 1

По теме «Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке»

1. Мерсиянова И.В. Вовлеченность россиян в добровольческую деятельность. В кн. Потенциал и пути развития филантропии в России / под ред. И.В. Мерсияновой, Л.И. Якобсона. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — ВШЭ, 2010. — С. 225–227.
2. Оберемко О.А. Волонтер или доброволец: элементарные объяснения для самоопределения // Социологические исследования. — 2016. №. 6. — С. 94–101.

По теме «Добровольчество в истории России: сферы приложения труда»

1. Губарев А. История волонтерства в России: <http://gubarevan.livejournal.com/36736.html>.
2. История добровольчества в России // РИА Новости: <https://wciom.ru/index.php?id=241&uid=113665>.
3. Локтионова Т.А. История возникновения и становления волонтерства в России // Молодой ученый. 2012. № 8. — С. 267–269.
4. Полянская М.А. История развития волонтерства в России // <http://aridons.ru/index.php?p=volunteering&p2=main&id=7>.
5. Соколов А., Зимин И. Благотворительность деятельность семьи Романовых. XIX — начало XX века. Повседневная жизнь российского императорского двора: http://starina44.ru/d/327942/d/2015_god_blagotvoritelnost_doma_romanovykh.pdf.

По теме «Добровольчество как объект многоуровневой оценки эффективности»

1. Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. — М.: Издательство «Юрист», 2015.

2. Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч. / под общ. ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. — СПб.: ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012. Ч. 9: Как осуществлять оценку добровольческой деятельности / Авторы: Кострикин А.В., Лукьянов В.А., Михайлова С.Р., Радушинская А.И., Тетерский С.В. / — 44 с. Ч. 20: Как оценить эффективность работы добровольческих объединений и добровольческих центров / Авторы — Н.Е. Никитина, А.В. Жильцов / 40 с.
3. Эволюция и филантропия. Методическое издание. Показатели для измерения социальных результатов в сфере детства: российский и международный опыт. М., 2015. URL:http://socialvalue.ru/wp-content/uploads/2016/05/pokazateli_detstvo_2015.pdf

СПИСОК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ К РАЗДЕЛУ 1

По теме «Понятие добровольчества в российской и зарубежной науке»

1. В каких научных дисциплинах ведутся сегодня исследования добровольчества? Что является предметом и объектом исследований с точки зрения разных наук?
2. Каковы основные характеристики волонтерства?
3. Какие два основных типа волонтерства в контексте его организационной структуры выделяются в исследовательской литературе?
4. Назовите 3–4 общественные функции волонтерства.
5. Какое определение волонтерской деятельности можно дать в самом широком понимании этого слова?
6. С чем связаны трудности формулирования единого определения волонтерства, которое могли бы воспринять и использовать во всех научных дисциплинах?

По теме «Добровольчество в истории России: сферы приложения волонтерского труда»

1. Какие социальные и профессиональные группы наиболее активно участвовали в волонтерской деятельности в дореволюционной России?
2. Каковы были причины занятия волонтерством в истории России?
3. Перечислите основные сферы приложения труда дореволюционных волонтеров.
4. Охарактеризуйте добровольческий труд в рамках благотворительной деятельности в Российской империи.
5. Как российские добровольцы боролись с голодовками и помогали неимущим?
6. В чем состоял феномен женского добровольчества в дореволюционной России?
7. Какой вклад внесли волонтеры в становление в России гражданского общества?

По теме «Добровольчество как объект многоуровневой оценки эффективности»

1. Какие существуют уровни влияния труда добровольца? Перечислите.
2. Назовите 3–4 организации, являющиеся потенциальными адресатами оценки эффективности волонтерской деятельности на макроуровне.
3. Какие приоритетные цели при проведении оценки эффективности добровольческой деятельности могут преследовать адресаты мезоуровня? Назовите 2–3 такие цели.
4. Приведите пример волонтерской практики, которая могла бы стать объектом многоуровневой оценки эффективности волонтерской деятельности.
5. Назовите 2–3 экономических эффекта добровольческой деятельности, которые необходимо измерить при проведении оценки на мезоуровне.
6. Приведите, пожалуйста, пример социального эффекта микроуровня.

Раздел 2

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МАКРОУРОВНЕ

При обучении по теме предполагается освоение концептуальных основ оценки эффективности волонтерской деятельности на макроуровне — уровне стран и регионов — и способов ее практической реализации в России.

Освоение темы предусматривает изучение основных показателей объема ресурсов труда добровольцев и его стоимостной оценки на уровне экономики страны в целом и ее регионов, практических подходов к их адаптации и интеграции в систему макроэкономических показателей, используемых российскими государственными органами при принятии решений о мерах поддержки добровольческой деятельности и при оценке успешности реализации таких мер.

Раскрываются вопросы выбора наиболее адекватного показателя вклада труда добровольцев в социально-экономическое развитие на макроуровне с учетом потребностей приоритетных адресатов оценки, вопросы статистического учета волонтерского труда в России и практического использования данных российской государственной статистики в оценке эффективности волонтерского труда на макроуровне, а также формула и порядок расчетов вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП. Представлен обзор данных о масштабах и структуре трудовой деятельности волонтеров по итогам выборочного обследования рабочей силы — 2016, проведенного органами государственной статистики России.

Глава 4

ИЗМЕРЕНИЕ РЕСУРСОВ ТРУДА ДОБРОВОЛЬЦЕВ НА МАКРОУРОВНЕ В РОССИИ

4.1. АКТУАЛЬНОСТЬ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ НА МАКРОУРОВНЕ

В последние полтора-два десятилетия восприятие добровольческой (волонтерской) деятельности как важного актива, ресурса перешагнуло рамки некоммерческих организаций, внутри которых традиционно осуществляется добровольческая деятельность, и вышло на макроуровень — на уровень государств и регионов. Государственные органы многих стран, а также международные организации, сфокусированные на макроэкономических и социальных вопросах, обратили внимание на труд добровольцев как составную часть функционирующих в экономике трудовых ресурсов, способную внести существенный вклад в развитие отраслей социальной сферы и в конечном счете найти отражение в таком интегральном макроэкономическом показателе, как валовой внутренний продукт страны (ВВП) и в его региональном «аналоге» — валовом региональном продукте (ВРП).

Динамика ВВП/ВРП характеризует темпы роста экономики государства/региона, его общий объем и объем в расчете на душу населения сегодня остаются общепризнанными измерителями успеха социально-экономического развития страны/региона и социально-экономической политики, осуществляемой государственными органами, несмотря на некоторую критику ВВП как показателя социального благополучия государств со стороны ряда экспертов¹. Эти

¹ Stiglitz et al. (2009). Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J.-P. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. URL:

же показатели широко используются в международных и межрегиональных сопоставлениях уровня развития.

Ресурс добровольческого труда, ранее остававшийся «неучтенным» на макроуровне, остававшийся без оценки его вклада в ВВП/ВРП, привлек внимание государственных органов, а проблема измерения этого ресурса и его эффективности приобрела актуальность в связи с необходимостью обоснования мер по государственной поддержке добровольчества и последующей оценки хода реализации принятых в этой области решений.

В России с 2009 г. действует Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1054-рп от 30.07.2009.

В этом документе дается следующая характеристика добровольческой деятельности:

Благотворительная деятельность некоммерческих организаций, бизнеса и физических лиц, а также добровольческая активность граждан являются важнейшими факторами социального развития общества в таких сферах, как образование, наука, культура, искусство, здравоохранение, охрана окружающей среды и ряд других.

Содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства) в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отнесены к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Благотворительная и добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству широких слоев населения, обеспечивающей важный вклад в достижение целей социальной политики страны и повышение качества жизни граждан².

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT_anglais.pdf

² Правительство РФ (2009). Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации.

С надеждами на способность волонтеров внести существенный вклад в повышение качества социальных услуг, вне всякого сомнения, связаны и недавние меры российского государства по вовлечению социально ориентированных НКО на рынок социального обслуживания населения. Именно такие организации, весьма широко использующие в своей работе добровольцев, должны получить существенную поддержку государства, предусмотренную в «Комплексе мер, направленных на обеспечение поэтапного доступа социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2016–2020 годы» (Поручение Правительства от 23 мая 2016 г. № 3468п-П44), а также в документах, касающихся развития в России института организаций — исполнителей общественно полезных услуг³.

В международной перспективе роль добровольчества на макроуровне отражена в ряде межгосударственных документов. На уровне ООН и ее специализированной на трудовых ресурсах организации — МОТ — труд волонтеров признается «ключевым ресурсом для решения социальных и экологических проблем во всем мире», ресурсом «повышения качества жизни» (ILO 2011). Значение волонтерской деятельности фиксируют в документах и другие международные организации: Европейский парламент, Совет Евросоюза⁴.

Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1054-рп от 30.07.2009 // URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/admReform/publicsociety/doc091224_1949.

³ В т.ч.: Указ Президента Российской Федерации от 8 августа 2016 г. № 398 «Об утверждении приоритетных направлений деятельности в сфере оказания общественно полезных услуг»; Постановление Правительства Российской Федерации от 27 октября 2016 г. № 1096 «Об утверждении перечня общественно полезных услуг и критериев оценки качества их оказания»; Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 449-ФЗ «О внесении изменений в статью 31.1 Федерального закона «О некоммерческих организациях».

⁴ European Parliament (2008). Report and Resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI)). URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0131&language=EN>; Council of the European Union (2009). Council decision of 27 November 2009 on the European Year of Voluntary Activities Promoting

Концептуально методика оценки эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности на макроуровне должна принимать во внимание цели и задачи, потребности федеральных и региональных государственных органов, ответственных как за социально-экономическое развитие в целом, так и за развитие социальной сферы в частности. Ориентация на цели и задачи, потребности государственных органов, являющихся приоритетными адресатами оценки, означает, что на макроуровне необходимо разработать и использовать показатели объема ресурсов труда добровольцев и его стоимостной оценки, адаптированные и пригодные к интеграции в систему макроэкономических показателей, используемых государственными органами. Показатели по возможности должны опираться на источники данных государственной статистики. В рамках подобного концептуального подхода измерение и учет ресурсов добровольческого труда расширит оценку ресурсной базы отраслей социальной сферы, в которых и используется добровольческий труд. Стоимостная оценка дополнительного объема трудовых ресурсов позволит оценить вклад добровольчества в ВВП/ВРП.

Величина вклада добровольчества в ВВП/ВРП может послужить наиболее адекватным показателем эффективности добровольческой деятельности на макроуровне, будет вполне соответствовать потребностям и ожиданиям приоритетных адресатов оценки и в этом плане удовлетворять критериям выбора рационального и практически значимого методологического подхода к оценке.

Оценка вклада добровольчества в ВВП/ВРП позволит решить ряд дополнительных задач, связанных с измерением эффективности в сфере добровольческой деятельности на макроуровне, с выстраиванием системы показателей, позволяющей решать крупные задачи государственного управления в данной сфере. Например, сопоставление государственных ресурсов, направляемых на поддержку добровольчества, и результирующего изменения вклада в ВВП/ВРП позволит оценить эффект государственных программ содействия развитию добровольческой деятельности. Межрегиональные сопо-

Active Citizenship (2011). Official Journal of the European Union, (2010/37/EC). URL: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/20091127_council_decision_en.pdf.

ставления (на уровне субъектов Федерации) могут обеспечить сравнительную оценку эффективности деятельности региональных органов власти по поддержке добровольчества на соответствующих территориях. Открывается возможность международных сравнительных исследований и определения места России в ряду развитых стран, активно использующих добровольчество как ресурс развития социальной сферы.

Следует также принять во внимание, что развитие добровольческой деятельности — это задача, представляющая существенный общественный интерес в широком смысле. Поэтому оценка ее эффективности должна учитывать возможности анализа, мониторинга, перепроверки данных со стороны общественности, прессы, независимых экспертов. Этим целям на макроуровне также служит использование публикуемых официальных статистических данных, свободно доступных широкому кругу заинтересованных сторон, использование построенного на них показателя вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП.

4.2. МАССИВЫ ДАННЫХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ О ЧИСЛЕННОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

В России существуют два массива статистических данных по численности добровольцев — это статистическая отчетность некоммерческих организаций и обследования населения.

С 2007 г. по 2011 г. органы государственной статистики проводили наблюдение за деятельностью некоммерческих организаций по форме 1-НКО и собирали данные о численности добровольцев, участвующих в деятельности организации⁵.

С 2012 г. Росстатом собираются данные о деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций по форме 1-СОНКО,

⁵ Росстат 2007. Форма 1-НКО «Сведения о деятельности некоммерческой организации», утвержденная Постановлением Росстата от 18 апреля 2007 г. № 34. Актуализирована Приказом Росстата от 03.08.2011 № 344 в ред. от 05.12.2011 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за ценами и финансами».

утвержденной Приказом № 531 от 12.10.2012 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций». Данная форма также содержит данные о численности добровольцев, участвующих в деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций⁶.

Утвержденная методика статистического наблюдения по форме 1-СОНКО определяет добровольцев как работников организаций, осуществляющих деятельность в форме безвозмездного труда. С добровольцами юридическое лицо может заключить гражданско-правовые договоры, предметом которых являются безвозмездное выполнение добровольцем работ и (или) оказание услуг в рамках благотворительной деятельности этого юридического лица.

Согласно «Указаниям» к форме № 1-СОНКО организации показывают среднюю численность добровольцев, которая формируется как сумма средней численности добровольцев, принимавших участие в деятельности организации на постоянной основе в течение года, и добровольцев, привлеченных организацией в рамках подготовки и проведения отдельных мероприятий. Средняя численность добровольцев, которые участвовали в подготовке и проведении отдельных мероприятий организации, исчисляется путем суммирования календарных дней, в течение которых каждый доброволец участвовал в подготовке и проведении мероприятия организации, деления полученной суммы на число календарных дней года и последующего суммирования полученных таким образом по каждому добровольцу значений. Учитываются добровольцы, с которыми организация заключила гражданско-правовые договоры о безвозмездном выполнении работ или оказании услуг в интересах организации (или

⁶ Росстат 2012. Приказ № 531 от 12.10.2012 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций». Форма для сбора сведений по итогам за 2017 год утверждена приказом Росстата от 22.09.2017 № 623. К СОНКО не относятся государственные и муниципальные учреждения, государственные корпорации, государственные компании, общественные объединения, являющиеся политическими партиями.

в рамках ее благотворительной деятельности), а также добровольцы, отношения с которыми не были официально оформлены.

Методология статистического наблюдения по форме 1-СОНКО не содержит развернутого определения понятия «безвозмездный труд». Данные формы 1-СОНКО не обеспечивают полной информации о численности волонтеров в России, так как они охватывают только деятельность добровольцев (волонтеров) в интересах или посредством некоммерческих организаций, то есть не собирается информация о деятельности волонтеров через другие типы организаций, а также по собственной инициативе (не через организации). Кроме того, данные упомянутой формы отражают «условную» численность добровольцев.

Второй массив данных официальной статистики о труде добровольцев формируется в России с итогов за 2016 г. в составе данных статистики труда, в соответствии с Приказом № 680 от 31.12.2015 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда»⁷. Этот массив данных обладает рядом несомненных преимуществ и может быть рекомендован для использования при построении оценки эффективности добровольческой деятельности на макроуровне. С методической точки зрения к таким преимуществам можно отнести:

- а) доступность: опирается на платформу, используемую в статистике труда и занятости;
- б) разработан и апробирован инструментарий опросов;
- в) надежность результатов: крупные выборки;
- г) увязывает наблюдения добровольческой деятельности в систему изучения трудовых ресурсов на макроуровне;
- д) обеспечивает международную/межрегиональную сопоставимость.

⁷ Росстат 2015. Приказ № 680 от 31.12.2015 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf.

Рассмотрим основные методологические аспекты измерения показателей объема ресурсов труда добровольцев с использованием подходов, применяемых в официальной государственной статистике труда согласно упомянутому Приказу Росстата № 680 от 31.12.2015.

4.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ В РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКЕ ТРУДА

Трудовая деятельность волонтеров означает необязательную трудовую деятельность, выполняемую безвозмездно в интересах других лиц. Первым важным преимуществом данной формулировки по сравнению с упомянутыми выше другими подходами является то, что отсутствует ограничение по привязке к участию в деятельности какой-либо конкретной организации, обеспечиваются условия охвата волонтерской деятельности вне организаций. Это создает возможность более полного учета ресурса, так как далеко не всегда деятельность добровольцев институционализована и ведется через какую-либо организацию. Вторым важным преимуществом формулировки является акцент на характеристику деятельности как **труда**, то есть деятельности, в результате которой производятся товары и услуги, имеющие ценность для получателей.

Лица, работающие в качестве волонтеров, определяются как все лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого учетного периода (применительно к добровольцам это четыре недели, или один календарный месяц) осуществляли любую неоплачиваемую, необязательную деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц; при этом:

- а) «любая деятельность» означает работу, выполняемую в течение как минимум одного часа. Преимуществом формулировки является широкий круг возможных благополучателей и мотиваций, деятельность может осуществляться в пользу отдельных людей, групп людей, организаций, ради окружающей среды, животных, иных мотиваций, что соответствует общественной природе труда добровольцев;
- б) «неоплачиваемая деятельность» трактуется как отсутствие вознаграждения в денежной или натуральной форме за вы-

полненную работу или отработанное время; тем не менее работники-волонтеры могут получать определенную незначительную поддержку или компенсацию в денежной форме, составляющую меньше одной трети от размера заработной платы на местном рынке (например, за личные расходы на проживание, понесенные в ходе выполнения этой деятельности) либо в натуральной форме (например, питание, транспорт и символические подарки);

- в) «необязательная деятельность» трактуется как работа, выполняемая без гражданских, юридических или административных обязательств, отличающихся от исполнения социальной ответственности общественного, культурного или религиозного характера;
- г) производство «в интересах других лиц» относится к работе, выполняемой:
 - посредством или в интересах организаций, включающих рыночные и нерыночные единицы (то есть волонтерство на основе организации), в том числе посредством или в интересах групп самопомощи, взаимопомощи или общинных групп, членом которых является волонтер;
 - в интересах домашних хозяйств, кроме домашнего хозяйства работника-волонтера или связанных с ним членов семьи (то есть прямое волонтерство).

Из числа работников-волонтеров *исключаются* лица, занятые:

- а) общественными работами или работами в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа, обязательными работами на военной или альтернативной гражданской службе;
- б) неоплачиваемой работой, требуемой в рамках образовательных программ или программ профессионально-технической подготовки (то есть не получающие плату участники программ профессионально-технической подготовки);
- в) работой, выполняемой в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму, или во время оплачиваемого отпуска наемного работника, предоставленного работодателем.

Опросный инструментарий (анкета) государственной статистики труда обеспечивает по добровольцам основные данные, которые

могут использоваться при составлении национальных счетов и проведении анализа трудовой деятельности волонтеров на отраслевом уровне: продолжительность рабочего времени, связанного с каждой из соответствующих групп видов деятельности, отрасль, род занятий и тип экономической единицы (рыночные единицы / нерыночные единицы / домашние хозяйства). Система национальных счетов является основой при определении ВВП и иных ключевых показателей макроэкономического развития.

4.4. ПОКАЗАТЕЛИ РЕСУРСНОЙ БАЗЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ СТАТИСТИКЕ ТРУДА, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В результате описанного выше методологического подхода, включенного с 2016 года в российскую статистику труда, для проведения оценки эффективности добровольческой деятельности становится доступной информативная системная характеристика ресурсной базы добровольчества, которая включает следующие показатели:

- а) численность добровольцев и ее половозрастные структурные характеристики, в том числе в составе городского и сельского населения;
- б) уровень участия населения в добровольческой деятельности;
- в) структура добровольцев по уровню образования и по видам работ, что обеспечивает данные для отраслевой классификации выполняемой деятельности (это основа для последующей стоимостной оценки);
- г) структура добровольцев по типу экономических единиц (организаций), в т.ч. общественные, религиозные и иные НКО, коммерческие организации, государственные и муниципальные, группы самопомощи, другие неформальные объединения, домохозяйства;
- д) сумма отработанных добровольцами человеко-часов, в т.ч. с разбивкой по типу экономических единиц.

Глава 5

СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МАКРОУРОВНЕ

5.1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Существует множество подходов к вопросу об экономической (стоимостной) оценке добровольческой деятельности. Вместе с тем на макроуровне за рубежом наибольшее распространение получили три подхода, основанные на оценке экономического эффекта труда волонтеров:

1. по замещающим затратам (replacement cost);
2. по оценке альтернативных доходов (opportunity cost);
3. по измерению общественной оценки предоставленных благ (societal benefits)⁸.

Данные подходы основаны на восприятии деятельности добровольца именно как труда, то есть деятельности, в результате которой производятся товары и услуги, имеющие ценность для получателей. Следовательно, допустима рыночная оценка как труда, так и его результатов.

В основе оценки по замещающим затратам лежит приравнивание стоимости услуги, оказываемой добровольцем бесплатно, к рыночной цене, которую получателю пришлось бы заплатить за наем оплачиваемого работника, оказывающего такую же или сопоставимую услугу.

⁸ Salamon L., Sokolowski W., Haddock M. (2011). “Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future”. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82:3 (2011). P. 217–252. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>.

При оценке по альтернативным доходам стоимость труда добровольца и оказанной им услуги приравнивается к величине дохода, который доброволец мог бы получить, если бы вместо своего безвозмездного труда он занимался оплачиваемой работой, например, на своем обычном рабочем месте или иной избранной им работой по найму.

Для измерения общественной оценки предоставленных благ необходимо изыскать рыночные аналоги услуги, оказываемой добровольцем, и использовать рыночную стоимость аналога в качестве показателя экономического эффекта добровольческой деятельности.

Каждый из трех подходов имеет преимущества и недостатки, связанные, с одной стороны, с природой добровольческой деятельности, а с другой — с вопросами практического применения того или иного концептуального подхода. В отношении оценки по альтернативным доходам следует обратить внимание на то обстоятельство, что по своей природе добровольческая деятельность лишь в исключительных случаях является реальной альтернативой оплачиваемому труду. Как правило, добровольческая деятельность осуществляется добровольцем в свободное от его обычной трудовой деятельности или учебы время. Возможность получения дополнительного заработка вместо занятия добровольческой деятельностью является весьма гипотетической. Мотивация добровольческой деятельности, ее сознательная нацеленность на благо иных лиц и организаций предполагает осознанный выбор в пользу неоплачиваемого труда, а не поиск альтернативного дохода. В случае измерения общественной оценки предоставленных благ значительная методологическая проблема возникает в связи с отсутствием рыночных аналогов многих видов услуг, оказываемых в порядке добровольческой деятельности. По своей природе добровольческая деятельность, как правило, осуществляется именно в тех сферах, где предложение соответствующего общественного блага со стороны рыночных или государственных структур отсутствует.

Оценка экономического эффекта по замещающим затратам — концептуальный подход, которому присущи наименьшие методологические противоречия. На практике существенная часть добровольческой деятельности осуществляется в рамках организаций некоммерческого сектора, использующих для достижения намен-

ных результатов как оплачиваемый труд, так и труд добровольцев. Сопоставление затрат на привлечение одного или другого вида трудовых ресурсов можно отнести к достаточно рутинным управленческим процедурам некоммерческих организаций. С точки зрения использования на макроуровне этот подход — оценка по замещающим затратам — также является наиболее практичным и поэтому рекомендуется Международной организацией труда (МОТ). В рамках данного подхода могут использоваться официальные данные государственных органов статистики о среднеотраслевой заработной плате занятых, например, в отраслях социальной сферы.

Обратим внимание на некоторые методологические проблемы реализации данного концептуального подхода.

Во-первых, внутри отраслей социальной сферы существуют институционально обусловленные различия в уровне оплаты труда: уровень оплаты труда схожей квалификации может различаться в коммерческих структурах, государственных и некоммерческих организациях. Возникает задача экспертного обоснования выбора институционального контекста, который может быть принят за основу в части данных по уровню оплаты труда, используемых для экономической оценки добровольческой деятельности по методу замещающих затрат.

Во-вторых, квалификация и навыки добровольца могут существенно отличаться от квалификации и навыков штатного (оплачиваемого) сотрудника, даже если и тот и другой вовлечены в выполнение схожей или идентичной деятельности внутри одной отрасли социальной сферы. Кроме того, вполне типичной представляется ситуация, когда добровольцев привлекают для выполнения менее квалифицированной, не требующей специальных навыков деятельности. Это осложняет применение среднеотраслевого уровня оплаты труда в оценке экономического эффекта добровольческой деятельности и также требует проведения дополнительного экспертного обоснования некоторых поправочных коэффициентов, чтобы предотвратить как занижение, так и завышение стоимостной оценки добровольческой деятельности на макроуровне.

В-третьих, объективно существуют различия в уровне оплаты труда в зависимости от половозрастных параметров работника, которые также необходимо принимать во внимание.

В-четвертых, необходимо учитывать и межрегиональную дифференциацию внутриотраслевой оплаты труда.

Под эгидой МОТ проведен анализ экспертных разработок, выполненных в области поиска адекватных поправочных коэффициентов для стоимостной оценки добровольческого труда по методу замещающих затрат, в широком круге зарубежных стран. По результатам анализа сформулированы рекомендации, вошедшие в Руководство по измерению волонтерской работы, выпущенное МОТ в марте 2011 г.⁹ Согласно данным рекомендациям, при стоимостной оценке добровольческого труда допустимо опираться на данные о среднеотраслевом уровне оплаты труда с применением понижающего коэффициента, позволяющего учесть уровень профессиональной квалификации труда добровольцев. По мнению экспертов МОТ, фактический уровень квалификации, требуемый для выполнения того спектра работ, в который вовлечены добровольцы, соответствует в каждой отдельной отрасли минимальным отраслевым требованиям к подготовке работников. И в каждой соответствующей отрасли необходимо ориентироваться на данные уровня оплаты труда групп работников низкой квалификации. В тех странах, где данные статистики труда и заработной платы позволяют сегментировать работников отрасли на высококвалифицированных, обладающих средней и низкой квалификацией, МОТ рекомендует использовать в стоимостной оценке труда добровольцев показатели уровня оплаты труда низкоквалифицированной части работников.

5.2. СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МАКРОУРОВНЕ В РОССИИ

Для стоимостной оценки доступны официальные данные о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников. Эти данные Росстат публикует в разрезе видов экономической деятельности, а также в разрезе субъектов Российской Федерации. До 2016 г. данные собирались только по наемным работникам организа-

⁹ ILO (2011). Manual on the measurement of volunteer work / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2011.

ций, то есть юридических лиц, в т.ч. коммерческих и некоммерческих организаций всех форм собственности. С 2016 года Росстат формирует данные о среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Этот показатель формируется по Российской Федерации и субъектам в целом по экономике без отраслевого разреза. Методика расчета показателя утверждена приказом Росстата от 14 апреля 2016 года №188 (с изменениями, от 13 апреля 2017 года № 239).

Росстат использует следующее определение среднемесячной номинальной начисленной заработной плате наемных работников:

«Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников рассчитывается ежемесячно по итогам сплошных и выборочных статистических наблюдений, проводимых с различной периодичностью, на основе сведений, полученных от организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности, и определяется путем деления фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в отчетном периоде.

В фонд заработной платы включаются начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством Российской Федерации) за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер»¹⁰.

При данном определении использование этого показателя для стоимостной оценки труда добровольцев по замещающим затратам будет методологически обеспечивать корректное соотношение оценки стоимости добровольческого труда с объемом валового внутреннего продукта и валового регионального продукта.

Распределение по видам экономической деятельности, используемое в официальной статистике, позволяет также выбрать для сто-

¹⁰ Росстат. Рынок труда, занятость и заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/.

имостной оценки те виды деятельности (отрасли), в которых концентрируется активность некоммерческих организаций. Такие виды деятельности относятся Росстатом в группу некоммерческих организаций, обслуживающих домохозяйства (НКООДХ). Наиболее типичные виды экономической деятельности НКООДХ, рекомендуемые нами для использования при оценке стоимости добровольческого труда, приведены в таблице 5.1.

Вместе с тем публикуемые на регулярной основе Росстатом данные в разрезе видов экономической деятельности не позволяют в стоимостной оценке труда добровольцев в полной мере учесть уровень квалификации этой категории трудовых ресурсов соответствующих отраслей, так как, к сожалению, не содержат информации о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников. Поправку, позволяющую учесть в стоимостной оценке более низкий уровень квалификации, требуемый для выполнения работ, как правило, поручаемых добровольцам/волонтерам, более низкий по сравнению со средним по отрасли (виду деятельности), можно внести, используя данные выборочного обследования Росстата, проведенного сравнительно недавно, в конце 2015 г. Выборочное обследование о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников (в сочетании с их социально-демографическими характеристиками) за октябрь 2015 г. проводилось по ограниченному кругу видов экономической деятельности, однако включая те из них, в которых используется труд добровольцев: аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта¹¹. Формирование итогов обследования по работникам, полностью отработавшим октябрь 2015 г., осуществлялось по:

- а) категориям персонала в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);

¹¹ Росстат (2015). Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2015 г. Статистический бюллетень. Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/.

Таблица 5.1

Перечень видов экономической деятельности организаций, относящихся в российской официальной статистике к сектору НКООДХ (выборочно) для использования при оценке стоимости добровольческого труда

Наименование вида экономической деятельности	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД 2
Управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе	68.32
Образование	85
Деятельность в области здравоохранения	86
Деятельность ветеринарная	75.0
Деятельность по уходу с обеспечением проживания	87
Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания	88
Деятельность общественных организаций	94 (за исключением 94.11, 94.91)
Деятельность религиозных организаций	94.91
Деятельность в области демонстрации кинофильмов	59.14
Деятельность в области радиовещания	60.10
Деятельность в области телевизионного вещания	60.20
Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры	91.0
Деятельность в области спорта	93.1
Деятельность физкультурно-оздоровительная	96.04
Предоставление прочих персональных услуг, не включенных в другие группировки	96.09
Предоставление бытовых услуг	93 (= 93.02, 93.04, 93.05)

Источники: Методологические положения по совершенствованию организации статистического наблюдения за деятельностью некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства. Утверждены Приказом Федеральной службы государственной статистики от 25 ноября 2008 г. № 286 «Об утверждении Методологических положений по совершенствованию организации статистического наблюдения за деятельностью некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства», стр. 14.; Ключи ОКВЭД2007-ОКВЭД2 (<http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/classifiers/index>)

б) профессиональным группам (группам занятий) работников (в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ) ОК 010–2014).

Выделены четыре категории персонала: руководители, специалисты, другие служащие и рабочие. В Предисловии к публикации результатов обследования указаны следующие характеристики этих категорий персонала, позволяющие выбрать данные, необходимые для введения поправки на уровень квалификации в стоимостной оценке труда добровольцев:

К *руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей организаций, структурных подразделений и их заместители (директора, начальники: управлений, отделов, смен и т.п., заведующие: производством, столовой, секцией, складом, прачечной, клубом, общежитием, камерой хранения и др., управляющие, председатели, капитаны, главные бухгалтеры и инженеры, мастера и т.п.).

К *специалистам* относятся работники, занятые на работах, как правило, требующих высшего или среднего профессионального образования: инженеры, врачи, преподаватели, экономисты, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инспекторы, корректоры, математики, медицинские сестры, механики, нормировщики, программисты, психологи, редакторы, ревизоры и т.п. К специалистам относятся также ассистенты и помощники названных наименований специалистов.

Другие служащие — это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, — в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры и контролеры (кроме рабочих), коменданты, копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники.

К *рабочим* относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.¹²

¹² Росстат (2015). Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь

Отметим, что различия в уровне квалификации не являются единственным фактором, определяющим различия в уровне его оплаты по категориям персонала, тем не менее в целях введения поправки на уровень квалификации в стоимостной оценке труда добровольцев использование данных об оплате труда в зависимости от категории персонала представляется нам достаточно обоснованным. Отметим также, что, по данным упомянутого обследования, рабочие не во всех обследованных видах экономической деятельности являются наиболее низкооплачиваемой категорией персонала, однако это справедливо для всех видов экономической деятельности организаций, относимых по классификации Росстата к сектору НКООДХ.

Итак, по данным Росстата уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы рабочих по отношению к среднему по виду экономической деятельности уровню составил (в процентах):

- в образовании — 49,5%;
- в здравоохранении и предоставлении социальных услуг — 59,7%;
- в деятельности по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта — 79,8%¹³.

Выше мы отмечали, что, по мнению экспертов МОТ, фактический уровень квалификации, требуемый для выполнения того спектра работ, в который вовлечены добровольцы, соответствует в каждой отдельной отрасли минимальным отраслевым требованиям к подготовке работников. Соответственно, в каждой соответствующей отрасли необходимо ориентироваться на данные уровня оплаты тру-

2015 г. Статистический бюллетень. Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/.

¹³ Расчет по данным Росстата. Росстат (2015 а). Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2015 г. Статистический бюллетень. Таблица 01–03. «Средняя начисленная заработная плата работников, полностью отработавших октябрь, по категориям персонала и видам экономической деятельности за октябрь 2015 года». Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/.

да групп работников низкой квалификации. С учетом этого обстоятельства при экономической оценке труда добровольцев на макроуровне данные об оплате труда в отраслях социальной сферы следует использовать с коэффициентами от 0,5–0,6.

Еще одна проблема, которую необходимо решить для стоимостной оценки эффективности добровольческого труда на макроуровне, — обоснование выбора отрасли-представителя социальной сферы. Данные по уровню оплаты труда в отрасли-представителе должны войти в стоимостную оценку труда добровольцев в масштабах страны. Выбор приходится осуществлять в связи с тем, что на сегодняшний день Росстат не публикует данных об оплате труда по социальной сфере в целом, а только данные по отдельным ее отраслям, либо в разрезе видов экономической деятельности (в соответствии с упомянутыми выше кодами ОКВЭД 2), либо в разрезе отдельных категорий работников социальной сферы и науки¹⁴. Нам представляется, что выбор отрасли-представителя или отдельной категории работников социальной сферы в составе тех массивов данных, которые публикуются Росстатом на регулярной основе, является приемлемым допущением в свете рекомендаций МОТ, упомянутых выше. Например, с учетом характера работ, для выполнения которых, как правило, привлекаются добровольцы/волонтеры, в качестве отрасли-представителя можно выбрать предоставление социальных услуг без обеспечения проживания (код ОКВЭД 2 — 88), а в качестве категории работников социальной сферы — социальных работников.

5.3. ФОРМУЛА РАСЧЕТА ВКЛАДА ТРУДА ДОБРОВОЛЬЦЕВ В ВВП/ВРП

Порядок расчета. На макроуровне стоимостная оценка труда добровольцев по замещающим затратам может быть рассчитана в конкретный год как двенадцатикратная среднемесячная номинальная начисленная заработная плата социальных работников, умноженная

¹⁴ См. перечень отдельных категорий работников социальной сферы и науки: Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-15.html.

на коэффициент 0,5 и умноженная на годовую численность добровольцев в пересчете на полную занятость (40 час. в неделю). Получившийся результат при соотношении с величиной ВВП/ВРП (в текущих ценах) за год расчета дает результирующий показатель величины вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП.

Формула расчета вклада труда добровольцев в ВВП (для оценки на национальном уровне), в процентах от ВВП за год расчета.

$$\frac{12 \times \text{СННЗП (СР)} \times 0,5\text{к} \times \text{ЧД} \times 100\%}{\text{ВВП}}$$

Показатели:

СННЗП (СР) — среднемесячная номинальная начисленная заработная плата социальных работников (по данным Росстата);

0,5к — понижающий коэффициент для учета более низкого уровня квалификации добровольцев по сравнению со средним по категории социальных работников;

ЧД — численность добровольцев в пересчете на полную занятость (40 час. в неделю);

ВВП — величина валового внутреннего продукта в текущих ценах (по данным Росстата) за год расчета.

Формула расчета вклада труда добровольцев в ВРП (для оценки на региональном уровне), в процентах от ВРП за год расчета.

$$\frac{12 \times \text{СННЗП (СР)} \times 0,5\text{к} \times \text{ЧД} \times 100\%}{\text{ВРП}}$$

Показатели:

СННЗП (СР) — среднемесячная номинальная начисленная заработная плата социальных работников (по данным Росстата);

0,5к — понижающий коэффициент для учета более низкого уровня квалификации добровольцев по сравнению со средним по категории социальных работников;

ЧД — численность добровольцев в пересчете на полную занятость (40 час. в неделю);

ВРП — величина валового регионального продукта в текущих ценах (по данным Росстата) за год расчета.

Глава 6

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЁРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(по данным выборочного обследования рабочей силы, проведенного Росстатом в 2016 г.)

6.1. ОБСЛЕДОВАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ

Для практической реализации оценки эффективности волонтерской деятельности на макроуровне большой интерес представляют данные об основных характеристиках трудовой деятельности волонтеров, полученные российской официальной статистикой по результатам выборочного обследования рабочей силы в 2016 г. Это был первый опыт крупномасштабного применения Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации методических рекомендаций МОТ, детально рассмотренных в Главе 4. Апробация прошла еще в 2011 году в трех субъектах РФ (Краснодарский край, Республика Татарстан, Челябинская область). Наряду с перечисленными в Главе 4 методологическими преимуществами в части научной точности и полноты определения волонтерской деятельности обследования рабочей силы, проводимые на основе подхода МОТ, обладают и рядом дополнительных достоинств как инструмент сбора информации о трудовой деятельности волонтеров. Во-первых, эти обследования проводятся с высокой частотой и имеют регулярный характер. Во-вторых, опрашиваются домашние хозяйства, что позволяет выявить участие индивидов, которые осуществляли любые формы волонтерской деятельности, а также получить информацию о волонтерской деятельности, которая выполняется «по собственной инициативе» (не посредством и не в интересах организаций).

В-третьих, обследование рабочей силы может быть более полным источником информации о численности волонтеров, работающих посредством или в интересах организаций, чем обследования организаций, если такие организации плохо ведут учет своих волонтеров. В-четвертых, обследования рабочей силы охватывают всё население страны на основе большой выборки. В-пятых, данные обследований рабочей силы, как правило, высокого качества, так как такие обследования проводятся в большинстве стран, включая Россию, уже в течение продолжительного периода, в связи с чем процесс сбора, обработки и анализа данных хорошо организован и осуществляется высококвалифицированным персоналом. Основным ограничением использования ОРС является отсутствие возможности вставить в него большое количество вопросов по теме волонтерства.

Для оценки объемов трудовой деятельности волонтеров в России и основных ее характеристик в 2016 г. в выборочное обследование рабочей силы был включен специальный блок вопросов (см. Приложение 1). Одной из основных целей сбора информации о трудовой деятельности волонтеров является учет труда волонтеров при оценке затрат труда на производство товаров и услуг в границах сферы производства СНС. С 2016 г. трудовая деятельность волонтеров, осуществляемая посредством или в интересах юридических лиц, включается в оценки затрат труда (Приказ Росстата от 29.09.2017 № 647).

Обследование рабочей силы (далее — ОРС) является основным официальным источником информации о трудовой деятельности в России. Оно проводится с 1992 г., при этом с 2009 г. — с месячной периодичностью. До 2016 г. (включительно) опрашивалось постоянное население в возрасте 15–72 года. Ежемесячно в выборку попадало около 70 тыс. человек, ежегодно — около 800 тыс. человек. С 2017 г. опрашивается постоянное население в возрасте 15 лет и старше, что привело к увеличению выборки примерно до 1 млн человек в год. Таким образом, ОРС охватывает около 0,7–0,8% постоянного населения страны в обследуемых возрастах, его данные являются репрезентативными как на уровне страны в целом, так и на уровне регионов. Большая выборка обследования и репрезентативность на уровне субъектов Российской Федерации говорят о том, что это обследование является надежным источником информации о трудовой деятельности волонтеров в нашей стране.

Участие в волонтерской деятельности в ОРС 2016 г. определялось на основе вопроса «Приходилось ли Вам в последний месяц выполнять (как минимум в течение одного часа) какую-либо неоплачиваемую работу в интересах других лиц или организаций?». В случае, если респондент давал положительный ответ, его относили к волонтерам. При этом в преамбуле вопроса респондентам зачитывалась следующая информация: «Мы иногда добровольно осуществляем разную неоплачиваемую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц. Это может быть разного рода помощь детям, инвалидам и престарелым, участие в проведении благотворительных или общественно полезных акций, спортивных, культурных, экологических мероприятий. Не учитывается работа, связанная с оказанием помощи членам Вашей семьи, а также работа, выполняемая в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму». Таким образом, данные обследования позволили в 2016 г. выявить долю людей, которые выполняли неоплачиваемую работу в интересах других лиц (кроме членов семьи) или организаций в течение последнего месяца, предшествующего опросу, как минимум в течение одного часа, при этом деятельность волонтеров должна выполняться не в рабочее время, связанное с работой по найму.

6.2. РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Как уже отмечалось ранее, деятельность волонтеров является важной составляющей трудовой деятельности страны. Основными характеристиками трудовой деятельности волонтеров являются неоплачиваемость и отсутствие платы за деятельность, осуществляемую в интересах других лиц или организаций. Таким образом, у индивидов меньше экономических стимулов по сравнению с занятостью — работой за оплату или прибыль — участвовать в такой деятельности. В данном разделе мы отвечаем на вопрос: насколько различные социальные и демографические группы склонны участвовать в трудовой деятельности волонтеров?

В таблице 6.1 представлены основные характеристики индивидов, занимавшихся волонтерской деятельностью в России в среднем в месяц в 2016 г. По данным обследования рабочей силы, *ежемесяч-*

Таблица 6.1

Характеристика участия населения в возрасте 15–72 г.
в целом и отдельных социально-демографических групп
в волонтерской деятельности в среднем в месяц в 2016 г., %

	Категории	Работали в качестве волонтеров, %
Общая численность населения		1,3
Пол	мужчины	1,0
	женщины	1,6
Место проживания	город	1,3
	село	1,3
Возрастные группы	от 15 до 19 лет	1,7
	от 20 до 29 лет	1,3
	от 30 до 39 лет	1,2
	от 40 до 49 лет	1,3
	от 50 до 59 лет	1,4
	от 60 до 72 лет	1,3
Образование	высшее	1,6
	среднее профессиональное	1,2
	среднее общее и ниже	1,1
Статус участия в рабочей силе	занятые	1,3
	безработные	1,4
	лица, не входящие в состав рабочей силы	1,3
Группы занятий по основной или единственной работе (только для занятых)	руководители	1,7
	специалисты высшего уровня квалификации	1,7
	специалисты среднего уровня квалификации	1,4
	служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	1,4
	работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	1,0
	квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1,7
	квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	1,0
	операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	0,9
	неквалифицированные рабочие	1,0

Источник: микроданные Обследования рабочей силы — 2016 г. Расчеты авторов.

но 1,435 млн человек работали в качестве волонтеров, что составляет 1,3% постоянного населения России в возрасте 15–72 года. Социально-демографические группы в разной степени участвовали в такой деятельности.

Рассмотрим участие женщин и мужчин. Доля женщин, которые работали в качестве волонтеров, значительно превосходит долю волонтеров среди мужчин: 1,6% и 1% среди женщин и мужчин соответственно. Таким образом, женщины в России более склонны к волонтерскому труду.

Существенных различий в участии по возрастным группам выявлено не было. Во всех десятилетних возрастных группах доля лиц, работавших в качестве волонтеров, составляла в среднем в месяц 1,2–1,4% населения. Исключением является молодежь в возрасте 15–19 лет, уровень участия¹⁵ которой в трудовой деятельности волонтеров составлял 1,7%. Данный факт может объясняться тем, что молодежь имеет возможность больше времени тратить на досуг. Они в меньшей степени тратят на оплачиваемую занятость либо поиск работы (в случае безработицы), в большинстве случаев им меньше времени требуется и на деятельность внутри домохозяйства по предоставлению услуг для членов домашнего хозяйства. В конце концов, подростками и молодежью больше занимаются в плане организации их волонтерского труда по месту учебы и в других объединениях.

Оценка вовлеченности в волонтерский труд людей с разным уровнем образования показала, что люди с высшим образованием чаще занимаются волонтерской деятельностью. Среди индивидов с высшим образованием участвовали в трудовой деятельности волонтеров в среднем в месяц 1,6% лиц, что на 0,4 и 0,5 п.п. выше уровней участия индивидов со средним профессиональным и средним общим и ниже уровнями образования соответственно.

Вовлеченность в волонтерскую деятельность городских и сельских жителей не различалась: уровень участия в волонтерском труде в обеих группах составлял в среднем в месяц 1,3% населения.

Стоит отметить, что не наблюдалось существенной вариации доли волонтеров среди занятых, безработных и лиц, не входящих в

¹⁵ Здесь и далее: уровень участия в волонтерской деятельности — доля волонтеров в населении или в конкретной социально-демографической группе населения.

состав рабочей силы. В этих группах респондентов доля волонтеров составляла 1,3–1,4% в среднем в месяц, что говорит о том, что наличие оплачиваемой работы не является альтернативой волонтерской деятельности, с одной стороны, и не мешает участвовать в ней — с другой. Но стоит еще раз подчеркнуть, что в рамках обследования к трудовой деятельности волонтеров не относится «работа, выполняемая в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму».

Среди занятых индивидов в трудовой деятельности волонтеров чаще участвовали руководители, специалисты высшего уровня квалификации, квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбководства и рыболовства. В перечисленных группах доля волонтеров составляла 1,7% в среднем в месяц, что на 0,4 п.п. выше средних показателей для суммарной численности занятых. Для групп занятий работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей и неквалифицированных рабочих, напротив, характерны наиболее низкие уровни участия в волонтерском труде (0,9–1%).

6.3. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВОЛОНТЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Как отмечалось ранее, в 2016 году ежемесячно в среднем в России 1,435 млн человек занимались волонтерским трудом. По данным Росстата, большинство из них составляли женщины — 63% волонтеров (рис. 6.1).

Распределение волонтеров по возрастным группам представлено на рисунке 1. Около 76% волонтеров — люди в возрасте 20–59 лет. На каждую десятилетнюю возрастную группировку в этом интервале приходится 17–21% всех волонтеров. Молодежь в возрасте 15–19 лет составляет 8% всех волонтеров, лица в возрасте 60–72 г. — 15%.

Наблюдаются различия возрастной структуры мужчин и женщин, вовлеченных в волонтерскую деятельность (рис. 6.1). Среди мужчин-волонтеров в большей степени, чем среди женщин-волонте-

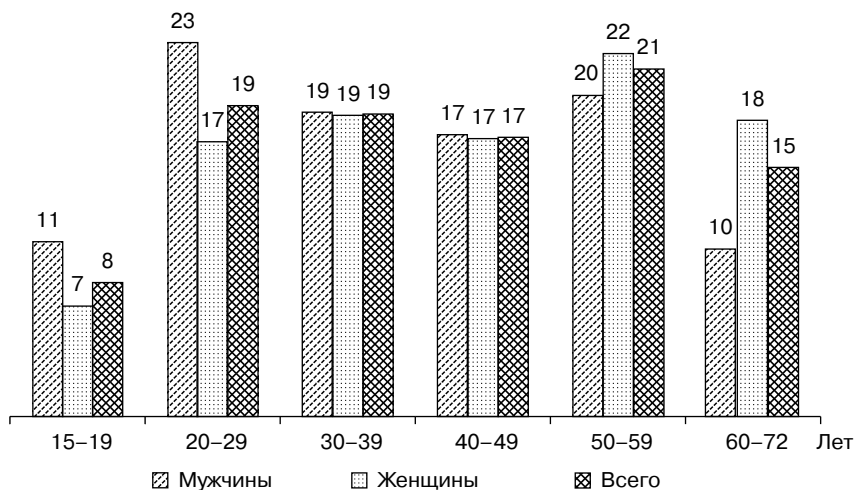


Рисунок 6.1. Половозрастная структура волонтеров, %

Источник данных: Росстат

ров, представлены младшие возрастные группы 15–19 лет, 20–29 лет, которые в общей численности волонтеров-мужчин составляют 11% и 23% соответственно (по сравнению с 7% и 20% среди женщин). В меньшей степени, чем среди женщин-волонтеров, представлены мужчины в пенсионном возрасте (60–72 года), на которых приходится только 10% мужчин-волонтеров по сравнению с 18% женщин.

Около 39% волонтеров — лица со средним профессиональным образованием (рис. 6.2). Еще 33% приходится на лиц с высшим образованием, и 28% — со средним общим образованием и ниже. При этом в общей численности населения в возрасте 15–72 года доля лиц с высшим образованием ниже на 6 п.п., чем среди волонтеров, а доля лиц со средним профессиональным образованием на 2 п.п. выше.

Как отмечалось ранее, жители городов и сел в одинаковой степени участвуют в волонтерском труде. Однако в связи тем, что большая часть населения страны проживает в городах, 75% волонтеров являются городскими жителями (рис. 6.3). При этом среди мужчин-волонтеров доля проживающих в селах на 7 п.п. выше, чем среди женщин (30% и 23% соответственно).

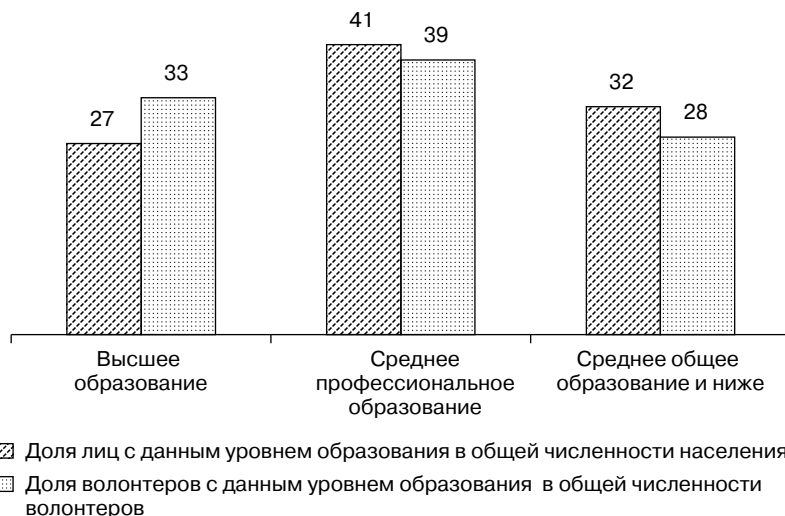


Рисунок 6.2. Структура волонтеров по уровню образования, %

Источник данных: Росстат

Около 65% волонтеров по статусу участия в рабочей силе классифицируются как занятые, 31% — как лица, не входящие в состав рабочей силы, и 4% — как безработные (рис. 6.4). При этом доля занятых среди волонтеров-мужчин на 8 п.п. превышает долю занятых среди волонтеров-женщин. Среди волонтеров-женщин на 9 п.п. выше доля лиц, не входящих в состав рабочей силы. Данные различия могут объясняться различиями в уровнях занятости мужчин и женщин. Так, по данным Росстата, уровень занятости мужчин в 2016 г. составлял 71,6%, женщин — 60,4%.

Таким образом, исходя из уровней участия в трудовой деятельности волонтеров по статусу участия в рабочей силе, рассмотренных выше, и структуры волонтеров по статусу участия в рабочей силе, можно заключить, что занятость не мешает, а скорее способствует участию в волонтерстве.

Среди занятых волонтеров преобладают специалисты высшего уровня квалификации — 31%, следующей по численности группой являются специалисты среднего уровня квалификации — 15% (рис. 6.5).

При этом доля указанных двух групп, а также доля руководителей и квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства в численности занятых волонтеров выше, чем доля этих групп в общей численности занятого населения. С од-

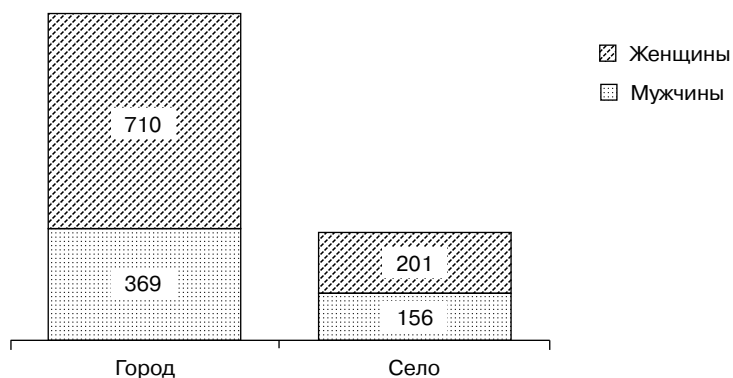


Рисунок 6.3. Волонтеры по полу и месту жительства, тыс. чел. в среднем в месяц

Источник данных: Росстат

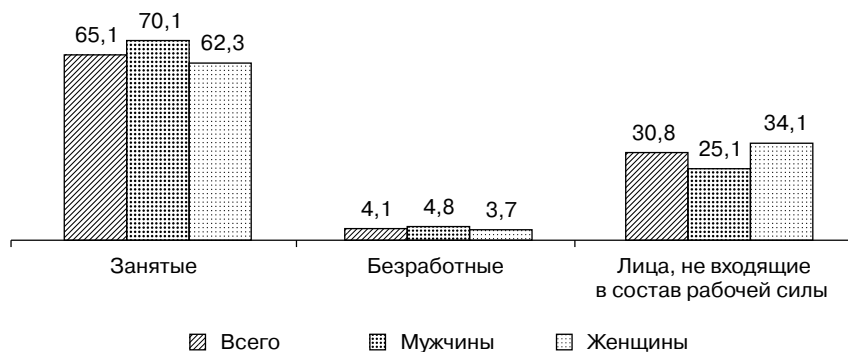


Рисунок 6.4. Структура численности волонтеров по статусу участия в рабочей силе и полу, %

Источник данных: Росстат

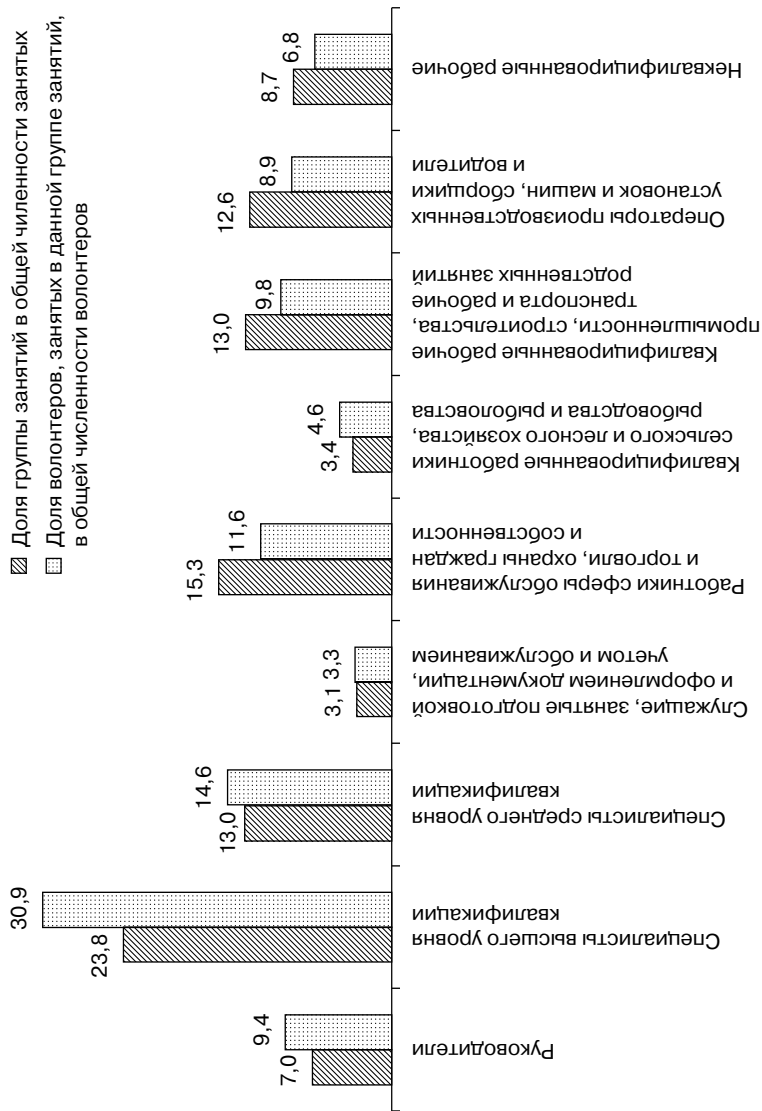


Рисунок 6.5. Структура занятых волонтеров по группам занятий, %

Источник данных: Росстат

ной стороны, это свидетельствует о том, что структура волонтеров по группам занятий отражает распределение всех занятых по занятиям, однако с другой стороны, говорит о том, что перечисленные группы занятых более склонны к участию в волонтерской деятельности.

6.4. ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДОВ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

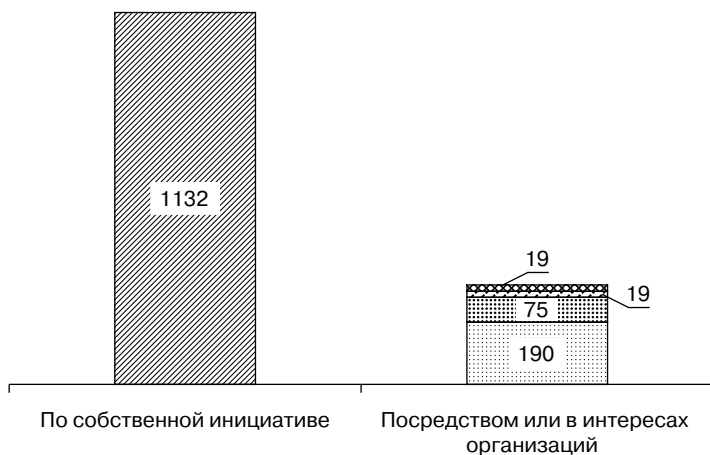
Особый интерес представляет характеристика видов волонтерской деятельности. Какой именно деятельностью занимаются волонтеры, сколько и где?

В анкете обследования рабочей силы респондентам задается вопрос о типе экономических единиц, в интересах которых или посредством которых осуществлялась трудовая деятельность волонтеров. Вопрос сформулирован следующим образом: «Вы выполняли эту работу посредством или в интересах какой-либо организации?». Волонтеров, которые отрицательно отвечали на данный вопрос, относили к лицам, которые занимались волонтерской деятельностью по собственной инициативе.

Около 79% лиц, занимавшихся волонтерской трудовой деятельностью, осуществляли её по собственной инициативе, и только 21% — посредством или в интересах организаций (рис. 6.6). Это связано прежде всего с тем, что наиболее распространенными видами волонтерской деятельности являлись социальные работы (предоставление любой неоплачиваемой помощи лицам за пределами собственного домохозяйства), а также благоустройство и очистка территории (уборка мусора, работы по улучшению водоснабжения, озеленение территории и др.), которые в большинстве случаев граждане организуют самостоятельно.

Среди лиц, занимавшихся волонтерским трудом в интересах или посредством организаций, 63% осуществляли эту деятельность через государственные и муниципальные организации, ещё 25% — через общественные, религиозные и другие некоммерческие организации.

На рис. 6.7 представлено распределение численности волонтеров по видам выполняемых работ. Большая часть волонтерского труда приходилась на социальные работы. Такой деятельностью в 2016 г. ежемесячно занимались в среднем 358 тысяч женщин и 203 тысячи мужчин. Следующим по распространенности видом волонтерского труда являлось



- ▣ По собственной инициативе
- ▣ Другие
- ▣ Группы самопомощи, взаимопомощи, другие неформальные объединения
- ▣ Общественные и религиозные организации, другие некоммерческие организации
- ▣ Государственные, муниципальные

Рисунок 6.6. Численность населения, работающего в качестве волонтеров, по типу экономических единиц, тыс. чел. в среднем в месяц

Источник данных: Росстат

благоустройство и очистка территории, в среднем 137 тыс. женщин и 98 тыс. мужчин участвовали в этом виде деятельности. В деятельности по оказанию помощи животным и сборе средств на благотворительность участвовали в среднем в месяц 107 и 103 тыс. волонтеров. Самые малочисленные группы волонтеров — занятые экологическими проектами, поиском людей, сельскохозяйственными работами.

Среди волонтеров по большинству видов работ преобладают женщины, за исключением строительных, ремонтных и реставрационных работ, деятельности по поиску пропавших людей и сельскохозяйственных работ.

Ожидается, что жители сел и городов в разной степени представлены в разных видах волонтерской деятельности (рис. 6.8). По

*Раздел II. Оценка эффективности
волонтерской деятельности на макроуровне*



Рисунок 6.7. Численность населения, работающего в качестве волонтеров, по видам выполняемых работ и полу в среднем в месяц, тыс. чел.

Источник данных: Росстат

большинству видов волонтерской деятельности преобладают лица, проживающие в городе. Только среди волонтеров, выполнявших сельскохозяйственные работы, численность сельских жителей превышает численность городских. Среди волонтеров, выполнявших работы по благоустройству и очистке территории, также высока доля сельских жителей — 42%. Стоит отметить, что в таких видах волон-

тёрской деятельности, как оказание помощи животным, поиск пропавших людей и экологические проекты, сельские жители практически не участвовали.

Доля лиц, осуществлявших волонтерскую деятельность посредством или в интересах организаций, варьирует для разных видов

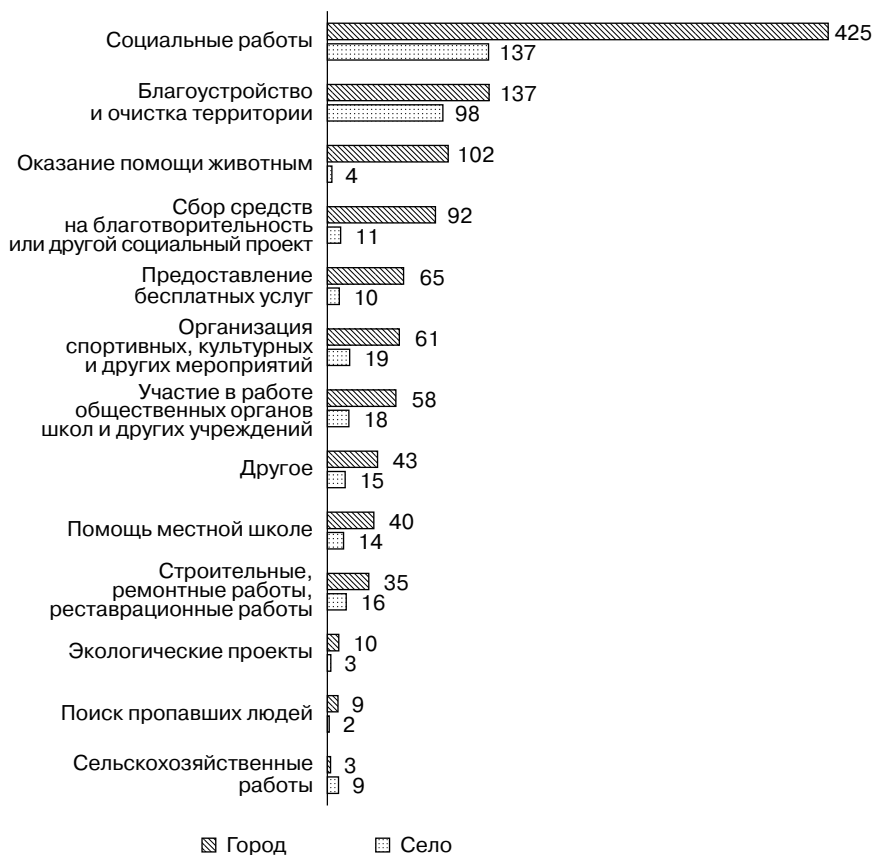


Рисунок 6.8. Численность населения, работающего в качестве волонтеров, по видам работ и типу поселения в среднем в месяц, тыс. чел.

Источник данных: Росстат

*Раздел II. Оценка эффективности
волонтерской деятельности на макроуровне*



▨ Посредством или в интересах организаций ▤ По собственной инициативе

Рисунок 6.9. Виды работ, выполняемых волонтерами, по типу экономических единиц в среднем в месяц, %

Источник данных: Росстат

волонтерской деятельности (рис. 6.9). Так, в деятельности по организации спортивных, культурных и других мероприятий, участию в работе общественных органов образовательных учреждений, общественных, религиозных и других некоммерческих организаций, оказанию помощи местной школе более половины волонтеров выполняли волонтерскую деятельность в интересах или посредством организаций. В то время как среди волонтеров, занимавшихся сельскохозяйственными и социальными работами, практически отсут-

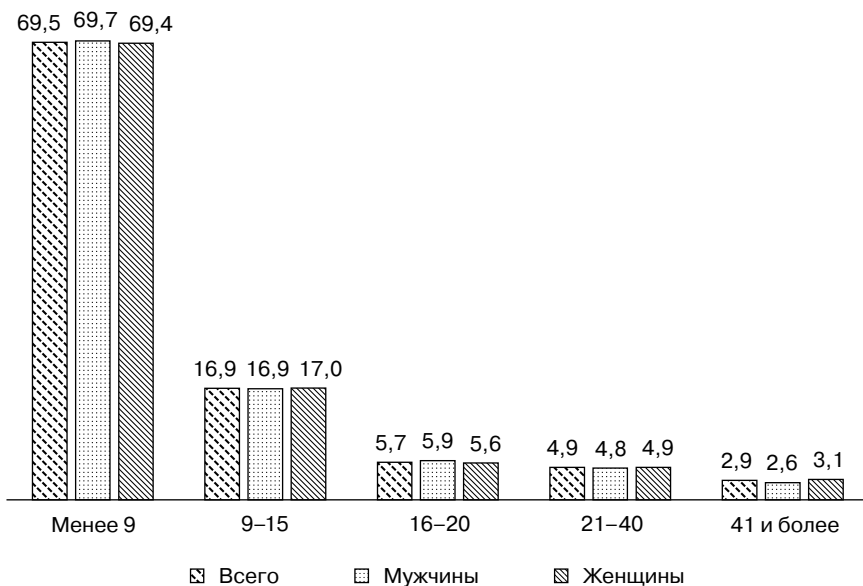


Рисунок 6. 10. Структура численности волонтеров по продолжительности времени, затраченного на волонтерскую деятельность в среднем в месяц, %

Источник данных: Росстат

ствуют индивиды, которые занимались волонтерской деятельностью в интересах или посредством организаций.

Средняя продолжительность времени, затраченного на волонтерскую деятельность, в 2016 г. составляла 9,4 часа в месяц (рис. 6.10). Для 70% волонтеров продолжительность времени, затраченного на волонтерскую деятельность, не превышала 9 часов в месяц, еще для 17% она составляла 9–15 часов в месяц. Остальные 13% волонтеров занимались этой деятельностью 16 часов в месяц и более. По продолжительности волонтерской работы значительных различий между женщинами и мужчинами не наблюдается.

По данным ОРС, продолжительность времени, затраченного волонтерами на деятельность в интересах организаций, в среднем составляла 11,4 часа в месяц, что на 2,5 часа выше средней продолжительности волонтерской деятельности, выполняемой по собственной инициативе.

Средняя продолжительность времени, затраченного на волонтерскую деятельность, существенно варьирует по видам волонтерской деятельности (рис. 6.11). Средняя продолжительность волонтерской деятельности лиц, принимавших участие в работе общественных органов образовательных учреждений, общественных, религиозных и других некоммерческих организаций, клубов, союзов составляла 15 часов месяц, что являлось наиболее высоким показателем по видам деятельности волонтеров. Волонтеры, занимавшиеся социальными работами, уделяли этой деятельности в среднем 10,5 часа в месяц, что на один час больше среднего показателя (9,4 часа в месяц). На благоустройство и очистку территорий волонтеры, напротив, тратили времени на треть меньше среднего показателя (в среднем 5,9 часа в месяц).

Волонтерская деятельность имеет сезонный характер, поскольку некоторые виды волонтерской деятельности связаны с погодными условиями, циклом работы организаций и праздниками (рис. 6.12). Как уже отмечалось, в среднем ежемесячно в волонтерской деятельности в 2016 г. принимали участие 1,4 млн человек. Однако в некоторые месяцы наблюдался рост численности волонтеров до 1,7–1,8 млн человек, в частности, по данным обследования в мае и январе. Стоит отметить, что опрос населения в рамках Обследования рабочей силы проводится в третью неделю месяца, отчетным периодом участия в волонтерской деятельности является последний месяц. При интерпретации ответов на вопрос об участии в добровольном труде необходимо учитывать, что ответы в месяце опроса характеризуют участие в волонтерской деятельности в первые две недели текущего месяца и последние две недели предыдущего месяца. Так, рост волонтерской деятельности по ответам за январь свидетельствует о росте численности волонтеров в последние две недели декабря и первые две недели января, что связано с новогодними праздниками, а именно с приуроченными к ним благотворительными акциями, а также иными праздничными мероприятиями. Аналогичным образом, резкий прирост численности волонтеров в мае связан с мероприятиями по очистке и благоустройству территорий после зимнего периода в конце апреля — начале мая, что подтверждает рис. 6.12.

Сезонный характер наблюдается и для некоторых других видов волонтерской деятельности (Приложение 2). Например, численность волонтеров, которые участвовали в работе общественных ор-

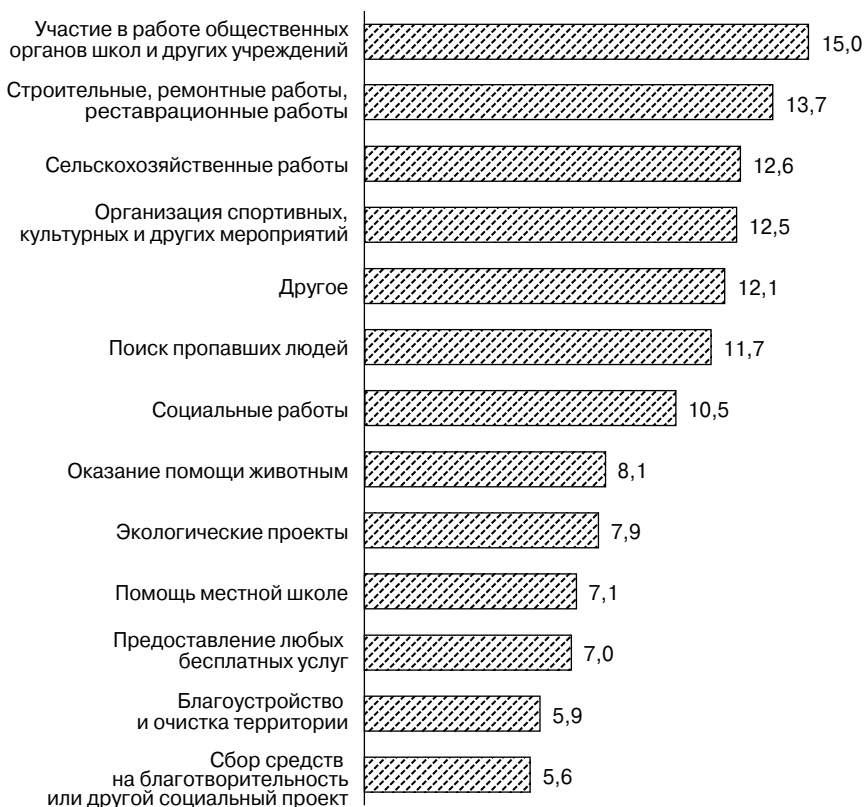


Рисунок 6.11. Отработано часов в среднем в месяц одним волонтером по видам работ, часов

Источник данных: Росстат

ганов школ и других образовательных учреждений, общественных, религиозных и других некоммерческих организаций, клубов, союзов, выше в последние и первые месяцы года, что связано с рабочим циклом организаций. Сезонный фактор, соответственно, влияет и на среднюю продолжительность времени по месяцам, и на долю волонтеров, которые осуществляют деятельность в интересах или посредством организаций.

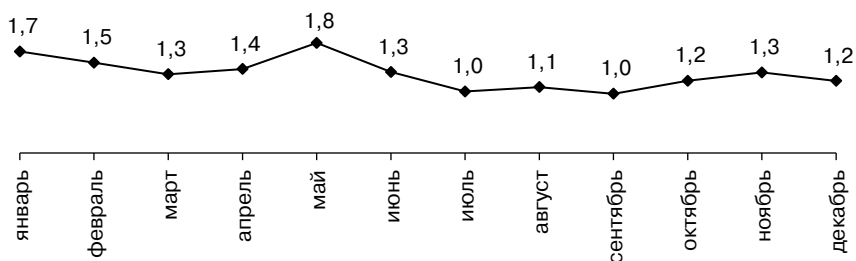


Рисунок 6.12. Доля волонтеров в общей численности населения по месяцам, %

Источник данных: Росстат. Расчеты авторов.

6.5. ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Волонтерская деятельность в разной мере распространена в регионах России (Приложение 3а). В Приложении 3б приведены уровни участия в волонтерской трудовой деятельности по полу, возрасту, месту жительства. Основные социально-демографические характеристики представлены в Приложении 3в. Рассмотрим ситуацию в российских регионах подробнее на основе данных Приложения 3.

Уровень участия населения в волонтерской трудовой деятельности варьировал по регионам в диапазоне от 0,1 до 6,1% численности населения в среднем в месяц. Самые высокие уровни участия в волонтерской деятельности наблюдались в Камчатском крае — 6,1%, Республике Хакасия — 5,9%, г. Севастополе — 5,3%, Удмуртской Республике — 4,9%, Псковской области — 4,1%, Республике Алтай — 3,9%. В 39 регионах уровень участия в волонтерском труде составлял 1–3% численности населения в среднем в месяц. Еще в 36 субъектах РФ по данным ОРС он не превышал 1%¹⁶.

¹⁶ Стоит отметить, что анализ участия различных социально-демографических групп в волонтерстве для ряда регионов затруднен тем, что группа волонтеров является слишком немногочисленной (т.е. в выборку попадает недостаточное для подробного анализа количество наблюдений). Здесь и далее

Анализ видов волонтерской деятельности, выполняемой в регионах с более высокой долей волонтеров, показал, что во всех из них население намного чаще занималось социальными работами и благоустройством территорий, чем в среднем по России. Кроме того, в Камчатском крае и в г. Севастополе население чаще участвовало в оказании помощи животным; в Республике Алтай — в организации спортивных, культурных и других мероприятий, в Республике Хакасия — больше помогало местным школам; в Камчатском крае и Республике Хакасия — больше предоставляло любую бесплатную медицинскую или юридическую помощь.

В среднем по стране женщины более склонны к участию в волонтерской деятельности и составляют большую часть волонтеров. Однако в нескольких регионах большинство волонтеров составляли мужчины: в Республике Калмыкия — 71%, Амурской области — 66%, Сахалинской области — 57%, Карачаево-Черкесской Республике — 55%, Республике Бурятия — 52%.

Распространенность волонтерской деятельности между городскими и сельскими жителями различалась по регионам. В восьми регионах (в Красноярском крае, Белгородской, Брянской, Ленинградской, Ростовской, Свердловской, Иркутской и Омской областях) уровни участия в волонтерской трудовой деятельности для жителей сел и городов были равны, в 37 — для сельских жителей уровень участия выше, чем для городских, в 30 регионах доля сельских жителей, участвовавших в волонтерском труде, была ниже, чем для городских (в расчете не учитывались города: Москва, Санкт-Петербург, Севастополь).

Уровень участия возрастных групп в волонтерской деятельности также варьировал по регионам (Приложение 36). В данном случае мы рассмотрели три укрупненные возрастные группы (15–29 лет, 30–49 лет, 50–72 года).

В 2016 г. уровень участия в волонтерской деятельности населения России в возрасте 15–29 лет составлял в среднем в месяц 1,4% населения. В ряде регионов данный уровень превышал 3% (Республика Хакасия — 5,8%, Воронежская область — 5,2%, Камчатский край — 5,2%, Республика Северная Осетия-Алания — 3,6%, Удмуртская Рес-

данные по некоторым регионам не приводятся, в связи с чем количество регионов не равно 85.

публика — 3,5%, г. Севастополь — 3,5%, Нижегородская область — 3,2%, Республика Алтай — 3,2%). Еще в 24 регионах уровень участия молодежи в волонтерском труде также выше среднего значения.

Уровень участия в волонтерской деятельности населения в возрасте 30–49 лет составлял в среднем в месяц по России 1,2%. Наиболее высокие уровни участия в следующих регионах: Камчатский край — 6,8%, Республика Хакасия — 6,5%, г. Севастополь — 4,9%, Республика Алтай — 4,3%, Удмуртская Республика — 4,2%. Еще в 30 регионах доля лиц, работающих в качестве волонтеров среди населения в возрасте 30–49 лет, превосходит средний показатель по стране.

Доля волонтеров в численности населения старшей возрастной группы составляла в среднем по России 1,3%. К регионам — лидерам по уровню участия в волонтерской деятельности населения старшего возраста относятся: г. Севастополь — 7,0%, Удмуртская Республика — 6,5%, Камчатский край — 6,0%, Псковская область — 5,7%, Республика Хакасия — 5,3%, Республика Алтай — 4,0%, г. Санкт-Петербург — 4%. Еще в 23 регионах уровень участия в волонтерском труде старшей возрастной группы превышает среднее значение.

В Приложении 3в также приведена возрастная структура волонтеров по регионам. При анализе возрастной структуры волонтеров в регионах использовались следующие группировки: от 15 до 29 лет; от 30 до 49 лет; от 50 до 72 лет. На эти возрастные группировки приходится соответственно 27%, 36% и 37% численности волонтеров в среднем по стране. В Республике Северная Осетия-Алания доля молодежи (15–29 лет) в общей численности волонтеров составила 91%, в Воронежской области — 65%, Томской области — 56%. В следующих регионах среди волонтеров преобладают лица средних возрастов (30–49 лет): Мурманская область — 60%, Ханты-Мансийский автономный округ — 58%, Рязанская область — 57%, Саратовская область — 57%, Республика Марий Эл — 56%, Амурская область — 54%; Хабаровский край — 52%, Республика Тыва — 51%, Оренбургская область — 50%. В восьми регионах, по данным ОРС, наиболее многочисленной группой волонтеров в 2016 г. были лица старшей возрастной группы (50–72 лет): Ленинградская область — 57%, Пензенская область — 57%, Псковская область — 56%, Кировская область — 55%, Самарская область — 54%, Архангельская область (без а/о) — 51%, Алтайский край — 51%, Приморский край — 50%.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ К РАЗДЕЛУ 2

1. Правительство РФ (2009). Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1054-рп от 30.07.2009//URL:http://www.economy.gov.ru/mines/activity/sections/admReform/publicsociety/doc091224_1949.
2. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf.
3. Росстат 2015. Приказ № 680 от 31.12.2015 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf.

СПИСОК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ К РАЗДЕЛУ 2

Вопросы:

1. С чем связана актуальность оценки эффективности добровольческой деятельности на уровне стран и регионов?
2. Какой показатель признается сегодня наиболее адекватным для оценки эффективности добровольческой деятельности на уровне стран и регионов?
3. Какие массивы данных российской государственной статистики сегодня доступны для оценки численности добровольцев, включенных в народное хозяйство?
4. Какой массив данных российской государственной статистики содержит данные о количестве часов добровольческого труда?
5. Какой метод стоимостной оценки труда добровольцев является наиболее практичным и поэтому рекомендуется Международной организацией труда (МОТ)?
6. Какие массивы данных российской государственной статистики можно использовать для стоимостной оценки труда добровольцев?
7. Какие показатели входят в формулу расчета вклада труда добровольцев в ВВП/ВРП?
8. Какими преимуществами обладает обследование рабочей силы, проводимое органами государственной статистики, как источник информации о волонтерской деятельности?

Задания (групповое и индивидуальное)

1. Проведите обсуждение и определите основных стейкхолдеров, заинтересованных в оценке эффективности добровольческой деятельности на макроуровне (групповое задание);
2. Каким критериям, по вашему мнению, должен удовлетворять показатель эффективности добровольческой деятельности на макроуровне? Обоснуйте свой ответ (индивидуальное задание).

Раздел 3

ОЦЕНКА ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В данном разделе рассматриваются концептуальные и методологические основы оценки волонёрской деятельности на уровне отдельно взятой организации. На основе аналитического обобщения зарубежного опыта сделан вывод о том, что в настоящее время не существует единственной, унифицированной, стандартной методики оценки волонёрского труда. Многочисленные методы и инструменты оценки в своей основе являются продолжением и развитием одного из двух базовых подходов к оценке: соотношения затрат и выгод, с одной стороны и логической цепочки проекта — с другой. Водоразделом между двумя большими группами методов оценки является приведение результатов волонёрской деятельности к финансовым эквивалентам или отсутствие приведения к финансовым эквивалентам. В данном разделе рассматриваются и те и другие группы методов. Практические рекомендации подчеркивают целесообразность интеграции методов оценки экономической и социальной эффективности, а также адаптации различных методов и инструментов оценки применительно к особенностям конкретной оцениваемой программы. В приложении представлен пример практического применения рассматриваемых методов к оценке эффективности волонёрского труда в рамках одной из некоммерческих организаций Ярославской области, подготовленный слушателем программы повышения квалификации «Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации».

Глава 7

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ВОЛОНТЁРСКОГО ТРУДА С ПРИВЕДЕНИЕМ К ДЕНЕЖНЫМ ЭКВИВАЛЕНТАМ

7.1. СТОИМОСТЬ ВОЛОНТЁРСКОГО ТРУДА

Сопоставление затрат и выгод — это стандартная процедура экономического анализа, которая предполагает определение стоимости как затрат, так и выгод. Понятно, что в этом случае критерием оценки волонтёрской деятельности является величина ценности, созданной волонтёрским трудом, в сравнении с затраченными ресурсами.

На рынке стоимость товаров и услуг определяется существующей системой цен. Однако рыночная стоимость услуг, оказываемых волонтёрами, может быть определена лишь приблизительно, поскольку деятельность волонтёров не оплачивается и многие результаты этой деятельности не являются предметом рыночных отношений (например, наставничество, создание социального капитала). Отсюда следует необходимость установить приблизительные эквиваленты рыночной стоимости, которые можно было бы применить для подсчета затрат и результатов волонтёрской деятельности.

Квантификация (измерение стоимости времени, затраченного на волонтёрский труд) рассматривается исследователями как наиболее острый и до сих пор не решенный вопрос в изучении волонтерства¹.

Оценка по замещающим затратам показывает стоимость волонтёрского труда путем сопоставления с затратами, которые понесла бы

¹ Brudney J.L., Nezhdina T.G. (2012) / Evaluating the Volunteer Program: Contexts and Models // The Volunteer Management Handbook. John Wiley & Sons, Inc. P. 25.

организация, если бы вместо волонтеров использовались оплачиваемые работники. Оценка по альтернативным доходам (так называемому упущенному доходу) дает представление о том, каким бы мог быть доход волонтера, если бы время, которое он уделяет добровольческой деятельности, было посвящено основной оплачиваемой работе. В свою очередь, каждый из этих методов предполагает возможность сопоставления как с эмпирическими данными, так и с субъективно определяемыми величинами, что понятным образом сказывается на количественных колебаниях оценки:

А) Сопоставление с эмпирическими данными. Этот подход наиболее часто применяется к экономической оценке труда волонтера, однако технически сложность его применения заключается в нахождении возможно более полного соответствия между содержанием и объемом услуги, предлагаемой на рынке, и услуги, оказываемой волонтером. Дело в том, что профессиональные обязанности исполнителей на рынке труда определены достаточно четко, и среди них трудно найти такие, которые в полной мере включают многообразие обязанностей, выполняемых волонтером при оказании подобной услуги. Для этого необходим подробный регламент всех обязанностей, которые выполняет каждый волонтер. Это также не всегда осуществимо на практике, поскольку волонтерская деятельность включает гибкий круг обязанностей и часто направлена на создание нематериальных благ, которые не поддаются монетизации.

Так, изучение работы волонтеров в больницах Канады показало, что одним из наиболее существенных результатов волонтерской деятельности является повышение качества обслуживания пациентов за счет создания для больных психологически комфортной обстановки, внимания к их нуждам и переживаниям, сочувствия и снижения стресса. Волонтеры оказывали следующие вспомогательные услуги: сопровождение пациентов на прогулке, посещение пациентов, помощь родственникам и посетителям и их сопровождение, проведение культурных программ и организация встреч, покупки для пациентов и выполнение разного рода поручений пациентов, помощь пациентам в переходе из одного корпуса или помещения больницы в другой и др. Указанные услуги в полном объеме не входят в перечень профессиональных обязанностей оплачиваемых медицинских и социальных работников, однако деятельность волонтеров способствует

созданию таких нематериальных благ, как позитивные эмоции пациентов, более теплая, гуманная атмосфера в лечебном учреждении, которые характеризуют качество обслуживания².

Учитывая комплексный характер результатов волонтерской деятельности, канадские исследователи подчеркивают, что сопоставление волонтерского труда с функционалом оплачиваемых работников носит только приблизительный характер. «Может ли один оплачиваемый работник, занятый на полную ставку, который обладает только одним набором профессиональных навыков и может находиться в одно время только в одном месте, обеспечить тот же набор услуг, которые оказывают 7 или 8 волонтеров, работающие 5 часов в неделю?»³. Критики метода оценки по замещающим затратам полагают, что такой подход не позволяет увидеть многообразие ценностей, которые создаются усилиями волонтеров⁴, а также исходит из спорного предположения о полной взаимозаменяемости волонтеров и оплачиваемых работников⁵.

В связи с этим исследователи ставят вопрос о необходимости дополнить метод оценки по замещающим затратам критериями, которые бы учитывали различия между широким диапазоном опыта и навыков волонтеров и навыками оплачиваемых исполнителей, выполняющих аналогичную работу. Так, предлагается разработать поправку для оценки по замещающим затратам, которые позволят учитывать различия профессиональных навыков при оказании услуг волонтерами и штатными оплачиваемыми работниками, одна-

² Handy F., Srinivasan N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 28–54.

³ Handy F., Srinivasan N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 37.

⁴ Gaskin K. (1999). Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the volunteer investment and value audit. *Voluntary Action*. Vol. 2 (1). P. 35–49.

⁵ Andersen P., Zimmerer M. (2003). Dollar value of volunteer time: A review of five estimation methods. *The Journal of Volunteer Administration*. Vol. 21 (2). P. 39–44.

ко конкретная методика подобных расчётов пока не была предложена⁶.

Учитывая практическую сложность установления близкого соответствия между услугами, которые оказывают добровольцы, и платными услугами, можно пойти по более простому пути соотношения стоимости труда добровольца с размером средней заработной платы на рынке труда в регионе или в соответствующей отрасли экономики / профессиональной сфере. Удобство этого метода связано с тем, что необходимые данные о размерах зарплаты, как правило, представлены в материалах государственной статистики и имеются в открытом доступе.

Ассоциация некоммерческих организаций «Независимый сектор» (США) предлагает рассчитывать стоимость добровольческих часов, исходя из размера средней почасовой заработной платы работников на производстве или в бизнесе, характерной для данного региона, но не на руководящей должности и не в сельском хозяйстве. С учетом бонусов и нефинансовых поощрений работников подсчитывается средняя зарплата для различных штатов США. Подсчитанная таким образом средняя стоимость добровольческого часа в 2015 году составила \$23.56 в час⁷. Аналогичным образом можно соотносить стоимость добровольческого труда с размером минимальной зарплаты или прожиточного минимума. Эти сопоставления несложны на практике, но оценка стоимости добровольческого труда, полученная с их помощью, весьма условна, поскольку уравнивание труда добровольцев с трудом малооплачиваемых работников низкой квалификации не учитывает опыт и квалификацию добровольцев, разнообразие и сложность выполняемых ими задач⁸.

⁶ Abraham K.G., Mackie C. (2005). *Beyond the Market: Designing Nonmarket Accounts for the United States*. Washington, DC: The National Academies Press.

⁷ Independent Sector. *The Value of Volunteer Time*. May 31, 2016. URL: <http://www.independentsector.org/resource/the-value-of-volunteer-time>.

⁸ Andersen P., Zimmerer M. (2003). Dollar value of volunteer time: A review of five estimation methods. *The Journal of Volunteer Administration*. Vol. 21 (2). P. 39–44.

Б) *Сопоставление с субъективно определяемыми показателями.* Субъективная стоимость услуги, оказываемой добровольцем, может быть оценена с точки зрения благополучателя и выразится в той сумме, которую последний готов заплатить, если бы данная услуга не предоставлялась бесплатно. Аналогичным образом можно оценить субъективную стоимость вложенных ресурсов, если будет известно мнение самого добровольца о предполагаемой стоимости оказанной им услуги. Несмотря на очевидную субъективность такого подхода, в литературе широко обсуждаются сравнительные преимущества субъективной оценки, позволяющей выявить латентные аспекты стоимости нерыночных товаров и услуг. В государственном секторе накоплена практика использования такого подхода при разработке и оценке политики в природоохранной сфере на основе расчета соотношения затрат и создаваемой или сохраняемой ценности (например, экологически чистая вода и продукты). Более полную оценку стоимости последней можно получить с учетом мнения потребителей, используя инструменты социологического опроса. По условиям опроса, конструируется гипотетический рынок для таких общественных благ, как экологически чистая вода и продукты, чистый воздух, биоразнообразие, сохранение вымирающих видов растений и животных и др. Респондентам задают вопрос о сумме, которую они хотели бы заплатить за пользование указанным благом и какую реально могли⁹. Для определения субъективной стоимости респондентов можно попросить проранжировать несколько товаров или услуг, не имеющих рыночной стоимости, по ряду параметров, включая ценовые¹⁰.

В литературе отмечено, что использование субъективной оценки стоимости применяется уже около сорока лет, и за это время на основе такой оценки проведено более 2000 исследований¹¹.

⁹ Stevens T. Can Stated Preference Valuations Help Improve Environmental Decision-Making? // Choices: The Magazine of Food, Farm and Resource Issues, 2005. Vol. 20 (3). URL: <http://www.choicesmagazine.org/2005-3/nonmarket/2005-3-03.html>.

¹⁰ Louviere J., Hensher D., Swait J. (2000). Stated Choice Methods—Analysis and Application. Cambridge: Cambridge University Press.

¹¹ Carson R. (2000). Contingent valuation: A user's guide. Environmental Science and Technology. Vol. 38 (4). P. 1413–1418.

Данные, полученные с помощью субъективной оценки, могут указывать не столько на реальную стоимость услуги, сколько на текущие потребности благополучателей, и, следовательно, такие данные подходят для планирования программ по использованию волонтеров и оценки потребности в их деятельности.

Метод подсчета альтернативных доходов дает представление о том, каким бы мог быть доход волонтера, если бы время, которое он уделяет добровольческой деятельности, было посвящено основной оплачиваемой работе. Методологическая проблема, однако, состоит в том, что волонтерской деятельностью занимаются представители разных профессий, и зачастую выполняемая ими на добровольческой основе работа может иметь мало общего с основной профессиональной деятельностью. Так, если на благотворительной кухне или уборке территории заняты студент, юрист или работник банка, то альтернативная стоимость их рабочего времени окажется разной. Проблема определения альтернативной стоимости возникает и в том случае, если волонтерской деятельностью занимаются люди, не имеющие постоянной оплачиваемой работы, поскольку стоимость их волонтерского труда недооценивается, даже если она приносит ощутимые экономические результаты.

Согласно рекомендации американской ассоциации «Независимый сектор», альтернативная стоимость рабочего времени врача, юриста или другого специалиста, занятого волонтерской деятельностью (которая не предполагает оказание услуг в соответствии с профессиональной подготовкой волонтера), должна оцениваться одинаковым образом, без учета заработка на основной оплачиваемой работе. Иными словами, если медицинский работник ухаживает за зелеными насаждениями, а юрист разбирает продукты, это не означает, что альтернативная стоимость их рабочего времени будет выше, чем у волонтеров, не имеющих высокой профессиональной квалификации¹².

Кроме того, актуален и вопрос, является ли занятость на основной работе альтернативой волонтерского труда. По мнению ряда ученых, такой альтернативой является не основная занятость, а досуг. Поскольку досуг не оплачивается, альтернативная стоимость до-

¹² Independent Sector. The Value of Volunteer Time. May 31, 2016. URL: <http://www.independentsector.org/resource/the-value-of-volunteer-time>.

бровольческого труда, согласно этому мнению, оказывается равной нулю, что девальвирует экономическую ценность добровольчества¹³.

В этом случае сопоставление с субъективно определяемыми показателями позволяет получить данные об альтернативной стоимости рабочего времени. Так, опрос канадских волонёров показал, что для большинства волонёрская работа осуществляется за счёт собственного досуга, а не за счёт сокращения занятости на оплачиваемой работе. Учитывая этот факт, волонёрам было предложено назвать гипотетическую сумму, в которую они могли бы оценить компенсацию за свое свободное время, потраченное на добровольческий труд. Средняя цифра составила \$12,11 в час, что и стало показателем альтернативной стоимости рабочего времени¹⁴.

Разногласия исследователей относительно пригодности различных способов определения экономической эффективности волонёрского труда еще раз подтверждают вывод о том, что не существует единственно правильного метода, пригодного для всех случаев оценки. Каждый из методов имеет свои ограничения и демонстрирует свои преимущества при определенных условиях.

В отношении метода оценки альтернативных доходов авторы исследования волонёрской деятельности в больницах Канады полагают, что именно данный метод помогает осуществить наиболее правильную оценку при использовании субъективно определяемых данных — опроса волонёров о том, какой могла бы быть компенсация за свободное время, потраченное на волонёрскую деятельность. По мнению канадских исследователей, эта оценка является наиболее консервативной¹⁵.

¹³ Salamon L., Sokolowski S., Haddock M. (2011). Measuring the economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and A Roadmap to the Future. *Annals of Public and Cooperative Economics*. Vol. 82. No. 3. P. 217–252.

¹⁴ Handy F., Srinivasan N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 28–54.

¹⁵ Handy F., Srinivasan N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 28–54.

Л. Саламон и его коллеги, напротив, полагают, что оценка по альтернативным доходам страдает субъективностью и потому не представляет интереса для макроэкономического анализа. По их мнению, в настоящее время оптимальной на национальном уровне является оценка по замещающим затратам, основанная на сопоставлении с официальными данными статистики, объективно отражающими ситуацию на рынке труда¹⁶. Этот метод не требует дополнительного сбора данных, поскольку вся необходимая информация находится в открытом доступе (табл. 7.1).

7.2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО ВОЗВРАТА НА ИНВЕСТИЦИИ

Анализ социального возврата на инвестиции, или Social Return on Investment (SROI), является одним из наиболее известных сегодня методов. Эта методика соединяет элементы логической цепочки оценки воздействия и анализа соотношения затрат и выгод. С одной стороны, оценке подвергаются все элементы логической цепочки, а с другой — целью является монетизация социального эффекта программы за счёт подбора приблизительных финансовых эквивалентов различным социальным результатам программы.

Отличительной особенностью SROI является доминирующая роль стейкхолдеров, участников и заинтересованных сторон проекта, в предоставлении данных для оценки и в самом процессе оценивания. Мнение стейкхолдеров о результатах проекта выясняется в ходе личных интервью, групповых встреч, анкетирования, телефонных звонков, онлайн-опросов, а также изучения документации проекта, содержащей отзывы и мнения стейкхолдеров, данные об изменениях в их ситуации.

Этот метод считается относительно трудозатратным и включает следующие этапы:

¹⁶ Salamon L., Sokolowski S., Haddock M. (2011). Measuring the economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and A Roadmap to the Future. *Annals of Public and Cooperative Economics*. Vol. 82. No. 3. P. 217–252.

Таблица 7.1

Характеристика методов расчета стоимости труда добровольцев

Метод расчёта стоимости труда добровольца	Источник данных		Методологические трудности
	Объективные данные	Субъективные данные	
По замещающим затратам: приравнивает стоимость труда добровольца к рыночной цене, которую получатель пришло бы заплатить за наем платного работника, оказывающего такую же или сопоставимую услугу.	Сопоставление со средней заработной платой по региону/ отрасли Сопоставление с минимальной заработной платой по региону/ отрасли	Мнение благополучателя о стоимости услуги: цена, которую он готов заплатить, если бы данная услуга не предоставлялась бесплатно Мнение добровольцев о стоимости оказываемой услуги.	1. Спорность утверждения о взаимозаменяемости волонтеров и оплачиваемых работников: круг обязанностей добровольца более гибок; их труд ведет к повышению качества обслуживания, созданию нематериальных благ, что не всегда поддается монетизации (Caskin, 1999). 2. Уравнивание труда добровольцев с трудом малооплачиваемых работников низкой квалификации не учитывает опыт и квалификацию добровольцев, разнообразие и сложность выполняемых ими задач (Anderesen & Zimmerer, 2003).
По оценке альтернативных доходов показывает, каков мог бы быть доход волонтера, если бы время, затраченное на добровольческий труд, было посвящено основной работе.	Данные о зарплате участников волонтерской деятельности на основном месте работы.	Мнение добровольцев о сумме гипотетической компенсации за свой труд.	1. Альтернативная стоимость труда волонтеров, выполняющих одну и ту же работу, но сильно различающийся уровень оплаты на основном месте работы, будет различной. 2. Если волонтерством занимаются люди, не имеющие постоянной оплачиваемой работы, стоимость их волонтерского вклада недооценивается данным методом, даже если она приносит ощутимые экономические результаты. 3. По мнению ряда ученых, альтернативой волонтерства является не основная занятость, а досуг. Поскольку досуг не оплачивается, альтернативная стоимость добровольческого труда оказывается равной нулю, что девальвирует экономическую ценность добровольчества. 4. Установление условной эквивалентной стоимости времени досуга.

Источник: составлена автором.

1. *Выявление стейкхолдеров проекта.* К ним относятся люди или организации, с которыми происходят изменения в результате анализируемой деятельности и которые способны на эту деятельность влиять. Стейкхолдерами могут быть не только прямые бенефициары проекта, но и члены их семей, активисты местного сообщества, волонтеры, партнерские организации, представители местных властей и органов социального обеспечения.

2. *Составление карты результатов.* Карта результатов является основой метода SROI. Она составляется во взаимодействии со стейкхолдерами и показывает связи между ресурсами, вложенными в проект (денежные средства, время, другие не денежные ресурсы), количественными продуктами проекта и его результатами отдельно для каждой группы стейкхолдеров. Например, если программа предусматривает работу с пожилыми людьми, ее количественным продуктом для бенефициаров может быть количество занятий по основам здорового образа жизни, занятий физкультурой, оказанных услуг и т.д., а также количество участников этих мероприятий. Продуктом проекта для органов социального обеспечения может быть уменьшение числа посещений пожилых людей на дому соцработниками и, соответственно, возможность предоставить большее число услуг другим категориям пожилых людей, которые не охвачены проектом. Продуктом проекта для органов местной власти будет объем сэкономленных средств за счет того, что определенное количество пожилых людей получает социальные услуги в рамках проекта.

Затем для каждой группы стейкхолдеров продукт трансформируется в результат, отражающий изменения, происшедшие в результате проекта. Например, для пожилых бенефициаров результатом может быть улучшение самочувствия и психологического настроения.

3. *Подтверждение и монетизация результатов.* Индикаторы подтверждают (или опровергают) наличие результата и позволяют охарактеризовать его количественно. Оптимальным является сочетание объективных и субъективных индикаторов (то, что люди сами говорят о себе). Например, когда результатом является улучшение здоровья участников, объективный индикатор (меньшее количество посещений врача) и субъективный (число участников, которые отмечают улучшение самочувствия) взаимно поддерживают друг друга.

Затем необходимо получить количественные данные, позволяющие измерить индикатор. Для этого по возможности используются имеющиеся данные: необходимые для оценки конкретного индикатора данные вычлняются из общего массива данных, которые организация собирает в ходе проекта, или собираются данные, доступные из других источников.

В таблице (табл. 7.2) на примере программы наставничества по трудоустройству представлен пример подтверждения результата на основе индикатора и сбора количественных данных.

Главные трудности в применении этого метода начинаются на этапе монетизации, то есть подбора денежных эквивалентов для результатов, традиционно не имеющих рыночной стоимости.

Авторы метода говорят о важности стоимостной оценки социальных результатов, поскольку это позволяет продемонстрировать их ценность и показать, насколько они важны в сравнении с другими результатами.

Иногда подбор денежных эквивалентов не представляет большой сложности. Например, оценивая результат, связанный с улучшением здоровья целевой группы, в качестве приблизительного финансового эквивалента можно использовать стоимость визита к врачу или стоимость медицинской страховки. Но в целом подбор денежных эквивалентов для нерыночных ценностей во многих случаях происходит на основании субъективно определяемых показателей, включая мнение стейкхолдеров или собственный опыт специалиста, который проводит оценку. В ходе подбора денежных эквивалентов можно задать вопрос бенефициарам о том, как они оценивают тот или иной результат в сравнении со стоимостью товаров или услуг, имеющих на рынке. Так оценивается желание платить за некое

Таблица 7.2

Индикатор, подтверждающий наличие результата

Стейкхолдер	Результат	Индикатор	Сбор данных
Безработный	Получает работу и сохраняет ее	Человек трудоустроен в течение года	Опрос стейкхолдеров по почте и по телефону

Источник: Nicholls et al., 2009.

гипотетическое благо (например, за снижение шума от самолетов в своем районе). Или, например, повышение доступности определенных социальных услуг для местных жителей может быть приравнено к сумме сэкономленных ими средств за счет пользования услугами в своем районе. Суммируя информацию, полученную от различных стейкхолдеров, можно получить приблизительную оценку социальной ценности.

4. *Оценка воздействия.* Цель этого этапа — установить, насколько анализируемые результаты обусловлены деятельностью данного проекта. Иначе говоря, рассмотреть, какие изменения произошли бы в любом случае, и тогда их необходимо исключить из анализа, а какие можно с достоверностью считать результатом проекта.

Для этого вводятся понятия «мертвого груза» (те результаты, которые имели бы место в любом случае, даже если бы не было воздействия программы) и «атрибуции» (результаты, которые связаны с деятельностью других организаций).

Точно оценить все три фактора невозможно, их оценка всегда будет приблизительной. Этот этап анализа необходим для того, чтобы показать, что на полученные результаты могут повлиять и другие результаты, помимо деятельности по проекту.

Самый простой способ оценки «мертвого груза» — проследить тренд интересующих вас результатов во времени и посмотреть, изменился ли он после начала деятельности по сравнению с тем, что было до ее начала. Любой рост тренда после начала работы показывает, насколько она повлияла на результат. Эти показатели выражаются в процентах. Например, при оценке программы экономической модернизации был зафиксирован рост экономической активности в регионе на уровне 7%. Но за тот же период в экономике страны был отмечен рост на уровне 5%.

Преимущество учета «мертвого груза» в том, что социальная ценность, которую вы создаете, будет тем больше, чем он ниже. Для представителей так называемых труднодоступных групп «мертвый груз», скорее всего, окажется ниже, чем для других стейкхолдеров. Например, вероятность того, что человек, который долгое время не имеет постоянного места жительства, устроится на работу без посторонней помощи, очень низка. Скорее всего, изменение в основном или полностью обусловлено оказанной человеку поддержкой. Таким

образом, если для двух групп стейкхолдеров был достигнут одинаковый результат, то воздействие будет выше в той из них, которая более труднодоступна. Чем больше «мертвый груз», тем меньше вклад проекта в достижение результата¹⁷.

Для того чтобы получить суммарную оценку воздействия по проекту, производится оценка воздействия по каждому результату: денежный эквивалент результата умножается на количественные показатели результата. Из полученной величины вычитаются показатели «мертвого груза» и атрибуции. Затем полученные данные по каждому результату суммируются. Полученное значение представляет финансовую оценку общего социального воздействия проекта за один год.

5. *Расчет коэффициента социального возврата на инвестиции.* Коэффициент социального возврата на инвестиции рассчитывается по формуле:

$$\frac{\text{текущая стоимость суммарного социального воздействия по проекту}}{\text{сумма финансовых средств, вложенных в проект}}$$

Текущая стоимость определяется с помощью процедуры дисконтирования социального воздействия (уменьшения величины результата) в каждый последующий год. Для расчета ставки дисконтирования существуют различные величины, например, в государственном секторе Великобритании базовая ставка дисконтирования составляет 3,5%.

Полученный коэффициент, например, \$2: \$1 означает, что каждый вложенный \$1 генерирует социальные ценности на \$2. Одним из ограничений метода является то, что коэффициент социального возврата, определенный с его помощью, непригоден для сравнения между различными организациями. Это объясняется сильной зависимостью выбора показателей эффективности от мнения целевой группы и других стейкхолдеров проекта. Величина коэффициента зависит от типа деятельности и ее контекста, что лишает смысла сопоставление с другими организациями. Сопоставление коэффициента социального возврата имеет смысл лишь в отношении к предыдущим показателям деятельности той же организации.

¹⁷ Nicholls J., Lawlor E., Neitzert E., Goodspeed T. (2009). A guide to Social Return on Investment. London: Office of the Third Sector, the Cabinet Office.

б. Отчетность, использование результатов и внедрение процессов.

Как утверждают авторы метода, само по себе числовое значение коэффициента не несет особого смысла. Это лишь удобный способ представить созданные в результате проекта ценности, поэтому отчетность по проекту, помимо расчетов показателя социального возврата на инвестиции, должна включать и другую информацию — например, кейсы участников.

Использование результатов — одно из главных составляющих этого метода, на которое, к сожалению, часто выделяется мало времени и ресурсов. Чтобы этот метод оценки приносил пользу, нужно, чтобы на основе данных, полученных с его помощью, внедрялись изменения. Если по результатам анализа SROI вы не собираетесь ничего предпринимать, то вам не стоит за него браться, — утверждают авторы этого метода.

Метод оценки социального возврата на инвестиции — это не догма и не точно выверенный инструмент, а скорее свод общих принципов, в рамках которых возможна свобода творческого применения и развития метода.

К числу основополагающих принципов метода SROI относятся следующие:

- а) вовлечение стейкхолдеров; именно от них должна исходить информация о том, какова ценность, созданная в ходе проекта, и как она должна быть измерена;
- б) понимание того, что именно изменяется в ходе деятельности проекта, как происходят изменения и какими данными они подтверждаются;
- в) оценка при помощи финансовых эквивалентов всех основных результатов проекта, включая и те, что не имеют рыночной стоимости;
- г) в процесс анализа должна быть включена только та информация и только те данные, которые являются существенными с точки зрения происшедших изменений и полученных результатов;
- д) учет только тех изменений, которые обусловлены деятельностью данной организации, а не какими-либо иными факторами;

- е) прозрачность и обоснованность анализа: любое решение, связанное с вовлечением в процесс оценки той или иной группы стейкхолдеров, обсуждением полученных результатов, индикаторов, источников и методов сбора информации и др., должно быть обосновано и задокументировано;
- ж) верификация результатов, в том числе независимая, необходимость которой обусловлена субъективностью, присущей оценке при помощи данного метода.

В целом определение социального возврата на инвестиции представляет собой сложный процесс, результат которого во многом зависит от наличия значительного массива необходимых данных. Это достаточно ресурсозатратный метод, который требует дополнительного времени, трудовых и финансовых затрат и наличия квалифицированного персонала, либо привлечения внешнего специалиста-аналитика.

Среди преимуществ метода отмечено использование финансовых категорий и терминологии в сочетании с качественными нарративами для системного описания всех аспектов создаваемой ценности. В то же время эксперты полагают, что такие аспекты данного метода, как атрибуция, разработка индикаторов, вовлечение различных групп стейкхолдеров в оценку проекта и ряд других, обнаруживают сильную субъективную зависимость от предпочтений тех, кто проводит оценку. В связи с этим высказываются сомнения в том, насколько проекты, успешно оцененные по методу SROI, могут быть реплицированы¹⁸.

Так, широкое привлечение стейкхолдеров к оценке проекта отмечается как одна из положительных сторон метода. Однако именно в силу зависимости оценки от мнения конкретных стейкхолдеров сопоставление полученных методом SROI данных об эффективности различных проектов, как отмечено выше, невозможно.

Тем не менее, хотя разработка данного метода пока далека от завершения и дискуссия о том, как преодолеть его ограничения, про-

¹⁸ Arvidson M., Lyon F., McKay S., Moro D. (2010). The Ambitions and Challenges of SROI // Third Sector Research Centre. Working Paper 49. URL: http://bigpushforward.net/wp-content/uploads/2011/09/the_ambitions_and_challenges_of_sroi.pdf.

должается, практика организаций третьего сектора с каждым годом свидетельствует о том, что метод, несмотря на сложности, все же позволяет приблизиться к стандартизированной методике оценки эффективности проекта¹⁹.

Дискуссии вокруг метода SROI отражают ситуацию с состоянием методов оценки социальной эффективности в глобальном масштабе. С одной стороны, она характеризуется растущей потребностью в методиках оценки социальной эффективности со стороны доноров, государства и самих некоммерческих организаций. Издаются многочисленные инструкции, практические руководства и рекомендации по внедрению инновационных методов, таких как SROI, хотя последний все еще находится в стадии разработки и пути преодоления присущих этому методу противоречий и ограничений пока не предложены.

С другой стороны, налицо явный недостаток академических исследований, которые могли бы критически рассмотреть процесс сбора, анализа и последующего использования данных, полученных в ходе оценки эффективности проекта методом SROI.

7.3. СОЦИАЛЬНЫЙ УЧЕТ (SOCIAL ACCOUNTING) И СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ (SOCIAL AUDIT)

Параллельно с развитием новых методов оценки социального воздействия на основе анализа затрат и выгод происходило переосмысление применимости бухгалтерского учета к анализу деятельности социальных предприятий и некоммерческих организаций. Стало очевидно, что традиционные категории отчета о прибылях и убытках и другие финансовые документы, отражающие движение финансовых потоков, не охватывают всю полноту социальной ценности, создаваемой некоммерческой организацией и трудом волонтеров, в частности — воздействие, которое деятельность организации оказывает на местное сообщество.

¹⁹ Millar R., Hall K. (2012). 'Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement: The opportunities and barriers for social enterprises in health and social care', *Public Management Review*: 1–1.

На волне критики ограничений бухгалтерского учета применительно к некоммерческому сектору возникло направление так называемого социального учета, или социального аудита, в задачу которого входило интегрировать данные финансовой отчетности и социальные результаты деятельности некоммерческих организаций и социальных предприятий. Под социальным учетом понимается «системный анализ воздействия, которое организация оказывает на заинтересованные сообщества, или стейкхолдеров. При этом информация, полученная от стейкхолдеров, является неотъемлемой частью массива данных, анализ которых содержится в финансовых документах»²⁰.

7.3.1. Одним из наиболее распространенных методов социального учета стала **расширенная оценка добавленной стоимости** (Expanded Value Added Statement, или EVAS). Для того чтобы учесть широкий спектр воздействия, которое некоммерческая организация оказывает на местное сообщество, была предложена трехступенчатая классификация стоимости результатов проекта:

- а) *первичные результаты* — стоимость прямых услуг, которые организация оказала клиентам;
- б) *вторичные результаты* — стоимость косвенных результатов, полученных благополучателями (например, развитие определенных навыков в процессе оказания прямых услуг);
- в) *третичные результаты* — стоимость косвенных результатов, которые распределяются на сообщество в целом и всех, кто не является непосредственными благополучателями²¹.

Монетизация социальных результатов строится на основе подсчета альтернативной стоимости (заработная плата, которую волонтер мог бы получить на рынке труда за аналогичное время работы) в сочетании с подсчетом замещающей стоимости (затратами, которые понесла бы организация, если бы вместо волонтеров использовались оплачиваемые работники).

²⁰ Quarter J., Mook L., Richmond B.J. (2003). What Counts: Social Accounting for Nonprofits and Cooperatives. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

²¹ Richmond B.J., Mook L., Quarter J. (2003). Social Accounting for Nonprofits: Two Models // Nonprofit Management & Leadership. Vol. 13. No. 4.

Таблица 7.3

Составные части расширенной оценки добавленной стоимости

Добавленная стоимость		Финансовая	Социальная	Комбини- рованная
Результаты	первичные	\$ 3,964,031	\$ 244,128	\$ 4,210,159
	вторичные	\$ 65,192	\$ 424,808	\$ 490,000
	третичные	—	\$ 2,500	\$ 2,500
	Всего	\$ 4,029,223	\$ 673,436	\$ 4,702,659
Закупка внешних услуг и товаров		\$ 1,538,561	—	\$ 1,538,561
Созданная добавленная стоимость		\$ 2,490,662	\$ 671,436	\$ 3,164,098
Отношение добавленной стоимости к закупкам		1.62	0.44	2.06

Источник: Richmond, Mook, Quarter, 2003.

В таблице 7.3 представлен пример расширенной оценки добавленной стоимости в применении к деятельности Waterloo Cooperative Residence Incorporated — организации, предоставляющей проживание студентам канадских университетов, которые являются членами данного кооператива. Как видно из таблицы, все результаты (первичные, вторичные и третичные) подразделяются на две большие категории: финансовые и социальные.

В трех колонках таблицы представлены данные о трех типах добавленной стоимости, полученной из разных источников. Так, финансовая добавленная стоимость отражает данные финансового отчета и представляет собой добавленную стоимость в узком понимании. Социальная добавленная стоимость представляет собой оценку результатов проекта, которые не имеют рыночной стоимости, в денежном выражении. Сложение первой и второй дает смешанную добавленную стоимость, которая и является конечной целью метода расширенной оценки добавленной стоимости.

Первым шагом к вычислению расширенной оценки добавленной стоимости является как можно более полное описание всех результатов деятельности с последующим приблизительным денежным выражением нефинансовых результатов.

Величина комбинированной добавленной стоимости (\$4,210,159) складывается из платежей за услуги, предоставлявшиеся организацией по размещению и проживанию студентов (финансовая добавленная стоимость \$3,964,031), и неоплачиваемого труда волонтеров-студентов, приведенного к денежному выражению (социальная добавленная стоимость \$246,128). Приведем пример подсчета денежного эквивалента волонтерского труда. В течение финансового года студенты помогали организации в качестве волонтеров, затратив на это в общей сложности 58 632 часа. Однако эту цифру было решено сократить вдвое с поправкой на неточность учета времени волонтеров и с целью получения более консервативной оценки. По общему решению специального подкомитета организации было установлено, что стоимость одного часа волонтерской работы равна \$8. Таким образом, была получена цифра \$234,528 ($\$58,632 \times 50\% \times \8.00). К этой цифре добавили стоимость времени членов совета директоров организации, для которых эта работа является неоплачиваемой. Полученная в результате величина \$244,128 и составляет первичный результат в категории социальной добавленной стоимости.

Что касается вторичных, косвенных результатов, организация не только предоставляет проживание студентам, но и формирует у них определенные навыки. Члены кооператива регулярно участвуют в общих собраниях, приобретают не только навыки самостоятельной жизни, но и основы участия в демократическом управлении организацией, совместного принятия решений, развивают лидерские качества, участвуя в работе организации. Вторичные финансовые результаты включают сумму затрат на проведение организационной деятельности, распространение информации и прочее (\$65,192). Однако монетизация таких результатов, как развитие организаторских и лидерских качеств, достаточно сложна и ориентируется на подбор приблизительных эквивалентов, обладающих рыночной стоимостью. Так, денежное выражение развития организаторских и лидерских навыков было приравнено к стоимости двух факультативных университетских курсов (\$500 каждый). Однако поскольку далеко не все студенты принимали активное участие в собраниях и жизни организации, было решено, что указанный результат имеет значение только для 56% из общего числа 460 студентов. Именно такая доля студентов, по данным опроса, активно посещала собрания и тем самым участвовала в управлении кооперативом. В ходе опроса выяви-

лась небольшая группа наиболее активных студентов (20 человек), которые участвовали в руководстве комитетами и рабочими группами. Эти студенты особо отметили пользу подобного рода деятельности для развития лидерских качеств. Чтобы более точно оценить вторичный социальный результат для этой группы активистов, этот результат был приравнен к стоимости трех дополнительных учебных курсов по \$500 каждый, а не двух, как для основной массы студентов. В результате приблизительная стоимость выработки организаторских навыков и лидерских качеств равна \$490,000. Однако учитывая, что организация затратила на проведение собраний и другую организационную деятельность \$65,192, необходимо было вычесть эту сумму из \$490,000. Полученная величина (\$424,808) соответствует социальной добавленной стоимости вторичного результата.

Для оценки стоимости третичных результатов, значение которых сказывается на сообществе в целом, было подсчитано количество консультаций, которые Waterloo Cooperative Residence Incorporated оказывала другим студенческим кооперативам, распространяя свой опыт, и это число умножено на рыночную стоимость бизнес-консультации. Так была получена величина \$2 500, которая в таблице характеризует социальную составляющую третичного результата. Последняя цифра 2.06 в графе «Отношение добавленной стоимости к закупкам» означает, что в расчете на каждый истраченный на приобретение товаров и услуг \$1 организация создала \$2.06 комбинированной добавленной стоимости. Если бы финансовая оценка социальных результатов не проводилась, то, как видно из таблицы, добавленная стоимость, произведенная организацией, была бы почти на 27% ниже и составляла бы \$1.62 на каждый затраченный доллар²².

Расширенная оценка добавленной стоимости наглядно продемонстрировала финансовую значимость совокупного результата добровольческой деятельности. Разумеется, не существует единственного правильного способа перевода в денежный эквивалент времени, затраченного на добровольческую деятельность, позитивного эффекта от этой деятельности для самого добровольца и социальных результатов этой деятельности для местного сообщества.

²² Richmond B.J., Mook L., Quarter J. (2003). Social Accounting for Nonprofits: Two Models // Nonprofit Management & Leadership. Vol. 13. No. 4.

Однако само признание финансовой ценности различных типов социальных эффектов волонтерской деятельности является достижением метода социального учета.

7.3.2. Еще один метод, разработанный в Великобритании (К. Gaskin) и Канаде (М. Goulbourne), — **аудит инвестиций в волонтерство и создаваемой ценности** (Volunteer Investment and Value Audit, или VIVA) — обнаруживает прямую связь с классическим анализом соотношения затрат и выгод. Данный метод учитывает все ресурсы (инвестиции), вложенные в организацию волонтерской деятельности, включая оплату административного персонала и менеджеров, работающих с волонтерами, расходы на привлечение и обучение волонтеров, распространение информации, проезд волонтеров к месту работы и др. Согласно общему принципу, деление стоимости результата волонтерской деятельности (созданной ценности) на стоимость вложенных ресурсов позволяет вывести коэффициент эффективности VIVA, который показывает, что возврат на каждый фунт стерлингов, затраченный на организацию волонтерской деятельности, составляет X фунтов.

С практической точки зрения представляет трудность разделение общих административных расходов организации и той их части, которая непосредственно относится к деятельности волонтеров. Кроме того, как и в случае с другими методами оценки, наибольшие сложности создает монетизация волонтерского труда и социальных результатов деятельности волонтеров. Здесь приходится искать подходящие эквиваленты на основе анализа финансовой и программной отчетности конкретной НКО и экстраполяции показателей за предыдущие периоды; изучать отчеты других организаций третьего сектора и статистические данные; выяснять мнение самих волонтеров и их координаторов при помощи опросов, анкетирования. При оценке стоимости волонтерского труда методом замещающей стоимости (то есть определяя, сколько должна была бы заплатить организация, покупая аналогичные услуги) британские эксперты рекомендуют добавлять 20% суммы условного оклада, что отражает дополнительные расходы на страховые и социальные выплаты, которые понес бы работодатель, если бы место волонтеров занимали оплачиваемые сотрудники²³.

²³ Gaskin K. (1999). Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the volunteer investment and value audit. Voluntary Action. Vol. 2 (1). P. 35–49.

*Раздел III. Оценка волонтерской деятельности
на уровне организации*

В таблице 7.4 представлен перечень затрат на организацию волонтерской деятельности, которые предлагается учитывать для вычисления коэффициента эффективности VIVA.

Таблица 7.4

Типичные затраты НКО на организацию волонтерской деятельности

Тип расходов	Детализация стоимости	Сумма
Координатор или менеджер по работе с волонтерами	Годовой оклад	
Ассистент координатора по работе с волонтерами	Годовой оклад	
Другие штатные сотрудники	% годового оклада, соответствующий % времени, затраченному на работу с волонтерами	
Распространение информации о наборе волонтеров	Стоимость печатных материалов, буклетов, плакатов, производства и размещения объявлений	
Подготовка и обучение волонтеров	Стоимость учебных материалов, кофе-брейки, обеды, рабочее время штатных сотрудников (если не указано выше); стоимость учебного курса (если обучение проводит внешняя организация)	
Расходы волонтеров	Проезд и мелкие расходы, подлежащие возмещению	
Административные и накладные расходы	Встречи и собрания волонтеров, канцелярские принадлежности, призы, сертификаты и проч.	
Материалы и оборудование	Форменная одежда, бейджи, пользование оборудованием	
Питание	Стоимость напитков и продуктов, предлагаемых волонтерам бесплатно во время работы	
Страховка	Стоимость страхового полиса волонтера или процент от стоимости страховых взносов, выплачиваемых организацией, покрывающий работу волонтеров	
Затраты на помещение	Стоимость аренды и коммунальных услуг, если в помещении работают волонтеры	
Общая сумма затрат в год		

Источник: Gaskin, 2011.

Таблица 7.5

Расчет стоимости волонтерского труда

1	2	3	4	5	6
Обязанности волонтера	Эквивалентная оплачиваемая должность	Оплата эквивалентной должности (в час)	Занятость волонтера (часов в неделю)	Результат умножения величины (4) на 48 недель, отработанных волонтером в год	Результат умножения величины (5) на величину (3) = годичной стоимости оплаты волонтерского труда, если бы таковая осуществлялась организацией
Водитель-волонтер	Шофер такси	£6,67	30 час.	1 440	£9 604.80

Источник: Gaskin, 2011.

Расчет стоимости волонтерского труда, которая выражает ценность, созданную трудом волонтеров, предлагается осуществлять по схеме, изложенной в таблице 7.5.

Метод VIVA применялся к оценке деятельности некоммерческих организаций, привлекающих труд волонтеров в США, Великобритании, Дании, Нидерландах. В различных НКО величина коэффициента VIVA колеблется в среднем от 2 до 8. Это означает, что затраты на организацию волонтерской деятельности окупаются как минимум в двойном размере. В целом возврат колеблется между £ 1.30 и £ 13.50 на каждый вложенный фунт стерлингов или в долларовом выражении между \$2.05 и \$21.24 на каждые вложенные \$1.57. Однако, как подчеркивают разработчики метода, на основании коэффициента нельзя проводить сравнение между различными организациями в отношении эффективности работы волонтеров. Более низкая величина коэффициента необязательно свидетельствует о том, что волонтеры работают недостаточно эффективно. Различные значения коэффициентов связаны с различиями типов НКО и организации их деятельности, а также ролью, отводимой волонтерам, и качеством координации волонтеров в конкретной НКО.

В дальнейшем этот метод получил развитие в углубленном анализе его затратного компонента, предпринятого Форумом гранто-

дателей (США). Обследование двадцати одной крупномасштабной волонтерской программы подтвердило полученные с помощью метода VIVA данные о том, что обеспечение волонтерской деятельности представляет собой затратный процесс²⁴. Основная проблема здесь состоит в том, что эти затраты часто носят скрытый характер и требуют дополнительного анализа. Во многом это связано с распространенным повсеместно стереотипом о том, что волонтерство, представляющее собой безвозмездный и добровольный труд, как и вообще благотворительная деятельность, незатратно. Традиционно государственные органы и частные благотворители, выделяющие средства на благотворительную программу, склонны минимизировать затраты на развитие инфраструктуры, подготовку персонала, администрирование. В результате благотворительные организации в своих финансовых отчетах не отражают подобные расходы, включая расходы, связанные с организацией волонтерской деятельности, либо пытаются скрыть их среди операционных расходов. Изучение финансовой отчетности американских благотворительных организаций с 1982 по 2001 г. показывает, что для того, чтобы соответствовать общественным ожиданиям, организации третьего сектора зачастую намеренно занижают или не показывают административные затраты, затраты на фандрайзинг и проч.²⁵

Ю. Белановский обращает внимание на то, что подобная недооценка затрат на организацию волонтерского труда распространена и в России: «Порой обыватели судят о волонтерстве по разовым делам, для которых они находят помощников среди родных и друзей. Кинули клич, объяснили ситуацию — друзья-волонтеры прекрасно все сделают. Затраты нулевые»²⁶. По оценке Ю. Белановского, до вось-

²⁴ The Grantmakers Forum on Community & National Service. (2003). The Cost of a Volunteer. URL: <http://www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf>.

²⁵ Krishnan R., Yetman M., Yetman R.J. Expense misreporting in Nonprofit Organizations. (2006). Accounting Review. Vol. 81 (2). P. 399–420.

²⁶ Белановский Ю. Что нужно для волонтерской организации, или Почему волонтерство стоит денег? // Социальное волонтерство. Теория и практика. М.: Омега-Л, 2016. С. 89.

мидесяти процентов (!) денег в волонтерской организации могут уходить отнюдь не на пластилин, проезд или конфеты, а на внутреннюю организацию работы волонтерского движения²⁷.

В ходе анализа затрат, выполненного Форумом грантодателей США, был сделан вывод о том, что в XXI веке с усилением роли некоммерческого сектора в оказании социальных услуг, расширением спектра и специализации этих услуг деятельность волонтеров также требует более высокой специализации и профессионализации, что отражается на увеличении затрат на подготовку волонтеров. Классическим образом волонтера в Америке середины прошлого века была неработающая домохозяйка, свободный распорядок которой позволял уделять волонтерству регулярное время (например, 4–6 часов в неделю). Подобная стабильность позволяла волонтеру выполнять в благотворительной организации рутинные административные функции. Сегодняшний волонтер, как правило, — работающий профессионал, способный уделить волонтерскому труду гораздо меньше времени, настроенный на востребованность своих профессиональных навыков, выполнение ограниченных по времени задач и признание своего вклада. Указанные особенности требуют от организации более интенсивных и целенаправленных усилий по подготовке и организации волонтерского труда²⁸.

Вывод, который позволяют сделать эмпирические данные этого исследования, отражает современное состояние научной и практической мысли в оценке эффективности волонтерства: невозможно однозначно судить о конкретных цифрах затрат на одного волонтера, но зато мы можем определить природу и источники этих затрат²⁹.

²⁷ Там же.

²⁸ The Grantmakers Forum on Community & National Service. (2003). The Cost of a Volunteer <http://www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf>.

²⁹ Krishnan R., Yetman M., Yetman R.J. Expense misreporting in Nonprofit Organizations. (2006). *Accounting Review*. Vol. 81 (2). P. 399–420.

Глава 8

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ВОЛОНТЁРСКОГО ТРУДА БЕЗ ПРИВЕДЕНИЯ К ДЕНЕЖНЫМ ЭКВИВАЛЕНТАМ

8.1. ПРИМЕНИМОСТЬ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ВОЛОНТЁРСКОГО ТРУДА БЕЗ ПРИВЕДЕНИЯ К ДЕНЕЖНЫМ ЭКВИВАЛЕНТАМ

Методы оценки волонтерского труда без приведения к денежным эквивалентам применяются для оценки следующих аспектов волонтерского труда: его эффективности с точки зрения выполнения целей проекта; преимуществ для НКО от привлечения волонтеров; преимуществ для клиентов от привлечения волонтеров. Как указывалось выше, методы оценки без приведения к денежным эквивалентам восходят в своей основе к логической цепочке проекта, элементы которой показаны в таблице 8.1.

Говоря о методах измерения элементов логической цепочки, отметим, что наиболее легко поддаются измерению первые два компонента: ресурсы и непосредственные количественные результаты программы. Именно они и являются объектом оценки экономической эффективности программы. Но как было показано выше, проблемой здесь является отнюдь не подсчет единиц, а соотносимость стоимости волонтерского труда и рыночных аналогов.

Российские НКО при оценке волонтерской деятельности чаще всего пользуются именно такими критериями, как количество волонтеров в месяц; количество новых регулярных/активных волонтеров; количество мероприятий, проведенных с участием волонтеров. Тем самым, фокусом оценки становится *продукт*. Похожая тенденция проявляется и в глобальном масштабе: поскольку прямая связь между затраченными ресурсами, проведенной на их основе деятельностью и ее непосредственными количественными резуль-

Таблица 8.1

Логическая цепочка проекта

	Элемент	В чем выражается
1.	Вложенные ресурсы (input)	Объем финансирования Число сотрудников Кол-во рабочего времени Единицы оборудования Интеллектуальная собственность
2.	Деятельность по проекту	Мероприятия проекта
3.	Продукт или услуга, являющиеся непосредственным результатом деятельности по проекту (output)	Кол-во участников тренинга Кол-во консультаций Кол-во получателей помощи
4.	Результаты, достигнутые при использовании/потреблении продукта; то, что изменилось в ситуации бенефициаров (outcomes)	% снижения доли рецидивной преступности в регионе % снижения числа случаев исключений из школы % снижения заболеваемости
5.	Долгосрочное воздействие проекта; то, что изменилось в структуре проблемы в результате деятельности по проекту (impact)	Снижение повторных правонарушений; улучшение криминогенной обстановки в регионе; повышение осведомленности о проблеме; улучшение состояния здоровья определенной категории населения

Источник: составлена автором.

татами является наиболее прозрачной, оценка часто ограничивается именно этими компонентами логической цепочки. Согласно данным британских исследователей, 84% организаций третьего сектора для оценки эффективности ограничивается данными о непосредственных количественных результатах³⁰.

Кроме того, для некоторых стейкхолдеров, в интересах которых выполняется оценка (но не для всех!), важны именно количественные данные о затратах программы и полученных услугах, охвате бенефициаров.

³⁰ Ogain E.N., Lumley T., Pritchard D. (2012). Making an Impact, London: New Philanthropy Capital.

Включение в оценку компонента (4) позволяет сосредоточиться на *результатах* проекта. Оценка непосредственных наблюдаемых результатов деятельности, таких как процент снижения рецидивной преступности, повышения информированности населения и т.д., осуществляется с помощью опросов бенефициаров, фокус-групп, анализа документов программы и данных статистики.

Наибольшие методологические сложности представляет оценка долгосрочного *воздействия* проекта, отражающая изменения в структуре проблемы на уровне сообщества или общества в целом. Такая оценка призвана доказать, что именно деятельность по проекту привела к статистически значимой разнице по отношению к первоначальной ситуации, и показать, какова была бы ситуация целевой группы, если бы данная деятельность не осуществлялась. Для этого необходимо рандомизированное контролируемое исследование, то есть тщательное сопоставление ситуации (например, уровня рецидивной преступности, улучшение состояния здоровья и проч.) по двум случайным выборкам: контрольной (те, кто не участвовал в программе) и группе бенефициаров программы. Именно такие исследования и опросы с использованием контрольной группы традиционно считаются золотым стандартом в измерении долгосрочного воздействия, однако они требуют дополнительных финансовых затрат, времени и квалифицированных специалистов. Поэтому на практике благотворительные организации в лучшем случае ограничиваются оценкой непосредственно наблюдаемых результатов.

Рассматривая различные типы оценки в зависимости от того, какой элемент логической цепочки находится в фокусе оценивания, необходимо подчеркнуть разницу между мониторингом и оценкой, что не всегда разграничивается в практике НКО. Именно логическая цепочка, как показано в таблице 8.2, помогает увидеть разницу между мониторингом и различными видами оценки.

8.2. МЕТОД ОЦЕНКИ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Оценка волонтерского труда с точки зрения достижения результата: **метод оценки достижения результата** (outcome evaluation). Этот метод нацелен на получение информации о том, насколько в ходе осуществ-

Таблица 8.2

Различия между мониторингом и оценкой
с точки зрения того, какой элемент логической цепочки находится в фокусе

Процедура оценивания	Какой элемент логической цепочки оценивается?	Индикатор	Цель	Этап проекта
Мониторинг	Деятельность, продукт (output)	Выполнение деятельности, результатом которой является продукт, запланированный на «выходе»	Скорректировать деятельность для успешного завершения проекта	Непрерывно в процессе реализации проекта
Оценка результата	Результат (outcome), показывающий изменения в ситуации бенефициаров	Использование продуктов проекта для достижения целей проекта	Подведение итогов, определение того, насколько выполнены задачи проекта	Итоговый
Оценка воздействия	Долгосрочное воздействие (impact)	Разница по сравнению с первоначальной ситуацией	Определить, как проект повлиял на ситуацию, насколько устойчивы его результаты	После окончания реализации проекта

Источник: составлена автором.

вления проекта удалось достичь поставленной цели. Однако провести такую оценку будет невозможно, если в проекте нет четко прописанных целей; ожидаемых результатов (краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных); индикаторов, при помощи которых будут измерены результаты, и значений индикаторов, при которых результат будет считаться достигнутым. Все эти параметры должны быть разработаны и заложены в проект еще до его начала, для того чтобы обеспечить базу для оценки достижения результата по окончании проекта.

Например, если целью проекта является подготовка волонтеров для работы консультантами на телефоне «горячей линии», то результат проекта можно сформулировать так: консультанты-волонтеры получают знания и навыки, необходимые для самостоятельного, квалифицированного предоставления консультаций по телефону. Индикатором, который покажет, что этот результат достигнут, будет процент волонтеров, которые после прохождения тренинга и последующей работы на телефонной линии чувствуют уверенность в том, что полученных знаний достаточно, и самостоятельно дают квалифицированные консультации. Значением индикатора, при котором результат будет считаться достигнутым, является следующее: 70% волонтеров, проработавших на телефонной линии не менее полугода, считают полученную подготовку вполне достаточной и чувствуют себя уверенно, отвечая на вопросы по телефону.

Индикаторы при оценке волонтерских проектов должны ориентироваться на цели и результаты деятельности, выполняемой волонтерами, а не на показатели привлечения волонтеров. Например, показатель типа «рост числа волонтеров на 15% в следующем году» сам по себе имеет мало смысла и не служит показателем достижения целей деятельности. Можно сформулировать индикатор следующим образом: «наличие в следующем году достаточного количества подготовленных волонтеров для обслуживания 90% звонков, поступающих на «горячую линию». В этом случае индикатор действительно позволяет оценить результативность деятельности.

Таким образом, по сути дела индикатор и его приемлемое значение представляют собой конкретизацию целей проекта (а следовательно, и результатов) в количественном, качественном и временном отношении.

Для того чтобы получить данные, необходимые для анализа результатов, крайне важно правильно сформулировать вопросы, кото-

рые будут заданы участникам проекта при помощи разнообразного инструментария (опросников, анкет, личных и телефонных интервью, фокус-групп и др.). Например, в проекте, целью которого является подготовка волонтеров для индивидуальной наставнической работы с трудными школьниками, вопрос, позволяющий понять, достигнут ли запланированный результат, может быть таким: пользуется ли наставник авторитетом у школьника и выполняет ли школьник его рекомендации. Достижение среднесрочного результата можно установить при помощи следующих вопросов, которые выявляют наличие позитивных изменений в поведении бенефициаров (школьников): принимают ли последние участие в общественной жизни школы; стали ли они уделять больше времени учебе? Достижение долгосрочных результатов можно выявить следующими вопросами: улучшились ли показатели посещаемости и успеваемости школьников?

Приступая к оценке достижения результатов, необходимо задать себе следующие вопросы:

1. Кто является бенефициаром проекта?
2. В чем заключается цель деятельности по проекту?
3. Каковы индикаторы достижения цели?
4. Как получить данные об этих индикаторах? (Метод сбора информации.)
5. Как установить, что цель достигнута (при каком числовом значении индикатора можно считать, что цель достигнута)?

Необходимость тщательной разработки индикаторов проекта как основы его оценки не означает, что требуется затрачивать значительные ресурсы на их разработку. Международный опыт показывает рост общей тенденции к развитию стандартизованных систем измерения и показателей, позволяющих некоммерческим организациям выбирать любые комбинации индикаторов для измерения своей деятельности в конкретной проблемно-тематической области. Примерами деятельности по разработке общих показателей измерения являются:

а) многочисленные банки данных и показателей эффективности по различным направлениям социальной сферы и экономики. Например, онлайн-ресурс, с помощью которого пользователи могут выполнять серию последовательных шагов по построению собственной системы социальных результатов и показателей в сфере инициатив, нацеленных на предотвращение жестокого обращения с

детьми³¹. Банк показателей социальных результатов, созданный Институтом города (США), включает промежуточные и конечные показатели социальных результатов по 14 направлениям (в т.ч. доступное жилье, трудоустройство, социальная адаптация и помощь в трудных жизненных ситуациях, уход за пожилыми людьми и др.), при этом долгосрочной целью этого проекта является создание портала сравнительных показателей для американского третьего сектора³².

Ниже показаны примеры обобщенных индикаторов, которые можно использовать для оценки различных аспектов воздействия, которое обучающая программа оказала на участников.

Знания, навыки, изменение отношения: % улучшения показателей оценки знаний среди участников после обучения в программе; % участников, которые считают, что повысили знания и приобрели новые навыки в результате участия в программе; % повышения осведомленности (до и после участия в программе); % улучшения отношения по опросам родителей, учителей, коллег по работе и др.; % улучшения отношения, по мнению самого участника; % участников, которые считают себя хорошо подготовленными для выполнения определенной деятельности/задачи; % участников, которые приобрели минимально необходимый уровень подготовки для перехода на следующий, более высокий уровень деятельности.

Изменения в поведении: частота случаев нежелательного поведения / частота рецидивов; % снижения частоты нежелательного поведения; частота случаев положительного изменения поведения; % участников, достигших положительного изменения поведения; количество недель, месяцев, лет, на протяжении которых сохраняются положительные изменения поведения; % изменения на протяжении определенных промежутков времени; % участников, которые больше не нуждаются в программе коррекции поведения³³.

³¹ Menu of Outcomes and Indicators. URL: www.friendsnrc.org/evaluation-toolkit/menu-of-outcomes-and-indicators.

³² Center on Nonprofits and Philanthropy. URL: www.urban.org/center/cnp/projects/outcomeindicators.cfm; <http://portal.whatworks.org/welcome.aspx>.

³³ The Urban Institute and the Center for What Works. The Nonprofit Taxonomy of Outcomes: Creating a Common Language for the Sector, December

б) Матрица социальных результатов, разработанная британской компанией Big Society Capital, содержащая классификацию социальных результатов для 9 сфер: занятость, профессиональная подготовка и образование; жилье и жилищно-коммунальное хозяйство; обеспечение минимального уровня доходов; физическое здоровье; психическое здоровье и благополучие; семейные отношения и дружеские связи; гражданские практики и участие в жизни местного сообщества; искусство, культурное наследие, спорт и религия; сохранение окружающей среды.

В матрице, отражающей сферы деятельности и категории благополучателей, используется система маркеров (тегов), позволяющая распознавать потребности конкретных целевых аудиторий. По вертикальной оси матрицы показаны устойчивые социальные результаты по сферам деятельности и соответствующие им показатели, по горизонтальной — категории благополучателей (отдельные граждане, семьи, сообщество, население в целом), в жизни которых происходят изменения, относящиеся к обозначенным по вертикали сферам деятельности. В таблице ниже показан пример матрицы для одной из сфер³⁴.

Таблица 8.3

Матрица социальных результатов в сфере занятости,
профессиональной подготовки и образования

	Граждане	Местное сообщество, сектор социальной или экономической сферы, общество
Результаты	Гражданин обеспечен работой по конкретной квалификации, возможностями для образования, профессиональной подготовки и пребывания дома по уходу за детьми	Работа, образование, профессиональное обучение доступны каждому

Источник: The Urban Institute and the Center for What Works, 2006.

2006. URL: www.urban.org/center/met/projects/upload/taxonomy_of_outcomes.pdf.

³⁴ Outcomes Matrix Guidance. URL: www.bigsocietycapital.com/sites/default/files/pdf/B2%20Homeless%20People.pdf.

в) *интерактивные онлайн-платформы нового поколения*, позволяющие не только накапливать данные и пользоваться ими, но и позволяющие инвесторам, грантодателям и самим НКО осуществлять мониторинг и управление данными по проектам, подключенным к данному сервису. Например, платформа Пульс, созданная международным фондом Acumen в партнерстве с Google, позволяет донорам и сетевым некоммерческим организациям осуществлять в режиме реального времени мониторинг («держать руку на пульсе») социальной и финансовой эффективности своих портфельных проектов, грантополучателей, членов сети³⁵.

Еще один пример — онлайн-сервис IRIS (Impact Reporting and Investment Standards), стандартная матрица отчета о результатах социального воздействия в различных отраслях экономики и социального сектора, от микрофинансирования до сельского хозяйства, позволяет сравнивать стандартизованную отчетность о социальном воздействии между различными организациями. Это каталог показателей, по которым инвесторы, организации и иные заинтересованные лица могут измерить социальный, экологический и финансовый результат. Показатели IRIS обеспечивают основу для любой системы оценки социального воздействия и могут быть включены в различные инструменты и методики оценки — например, в оценку социального возврата на инвестиции (SROI), рассматривавшуюся выше. IRIS не предлагает однуединственно верную комбинацию показателей, поэтому пользователи могут выбрать из каталога показатели, наиболее подходящие для их деятельности. Можно выбрать столько показателей, сколько организация считает необходимым с учетом своей специфики, секторов деятельности, социальных или экологических целей. Всего разработано около 400 показателей IRIS в различных сферах деятельности, таких как сельское хозяйство, образование, энергетика, окружающая среда, финансовые услуги (в т.ч. микрофинансирование, микрострахование) и др. IRIS также представляет собой интерактивную платформу, на которой

³⁵ Trelstad B. Simple Measures for Social Enterprises // Innovations 3.3, Summer 2008. URL: <http://www.mitpresjournals.org/doi/pdfplus/10.1162>.

пользователи могут взаимно предлагать собственные показатели оценки³⁶.

В нашей стране также имеются примеры, пока еще немногочисленные, подобного опыта. Например, стандартизованный набор показателей социальных программ в сфере социального сиротства, используемых российскими СО НКО³⁷.

8.3. МЕТОД ПОДСЧЕТА ЧИСТОЙ ВЫГОДЫ

Оценка с точки зрения преимуществ привлечения волонтеров для организации: **метод подсчета чистой выгоды (net benefits)**. Этот метод стремится привести преимущества и трудности, связанные с использованием труда волонтеров, к единому знаменателю и помогает вывести соответствующий единый показатель. Преимущества и трудности, связанные с привлечением волонтеров, — это две стороны одной монеты. Как показывает опыт, наибольшие преимущества от привлечения волонтеров получают те НКО, которые целенаправленно работают над преодолением трудностей, связанных с эффективной организацией труда волонтеров, а стимулом для преодоления этих трудностей являются именно дополнительные преимущества, которые обеспечивает волонтерский труд.

Авторы метода определяют наиболее часто упоминаемые преимущества и проблемы, возникающие при использовании добровольческого труда. Так, например, наиболее частыми являются трудности, связанные с привлечением требуемого количества волонтеров, нехватка финансовых ресурсов и времени сотрудников, для того чтобы эффективно организовывать работу добровольцев. Обобщая, можно

³⁶ Оценка показателей деятельности СО НКО — зарубежный опыт. Центр гражданского анализа и независимых исследований «ГРАНИ». // VII Всероссийская конференция «Межсекторное взаимодействие в социальной сфере». 5 декабря 2014 года.

³⁷ Показатели для измерения социальных результатов в сфере детства: российский и международный опыт / Эволюция и филантропия. Методическое издание. М., 2015. URL: http://socialvalue.ru/wp-content/uploads/2016/05/pokazateli_detstvo_2015.pdf.

Раздел III. Оценка волонтерской деятельности
на уровне организации

Рабочий лист «Чистых выгод»

В какой степени волонтеры выгодны для вашей организации? (Отметьте соответствующий квадрат)				В какой степени следующие вопросы являются проблемой для вашей организации? (Отметьте соответствующий квадрат)				
	В большей степени	В умеренной степени	Восе нет		В большей степени	В умеренной степени	Восе нет	
Знание затрат	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Поиск необходимого количества волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Более детальное взаимодействие с клиентами	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Поиск волонтеров, обладающих необходимыми навыками	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Повышение уровня лидерских качеств со стороны общества, улучшение отношений с местным населением	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Поиск волонтеров, свободных в течение всего рабочего дня	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Повышение качества оказываемых вами услуг или программ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Равнодушие или сопротивление сотрудников и администрации по отношению к волонтерам	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Возможность предоставления услуг или уровней услуг, которые иначе вы не могли обеспечить	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Недостаток времени сотрудников для того, чтобы обучать волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Доступ к специальным навыкам, предоставленным волонтерами (юридическая, управленческая или техническая помощь)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Отсутствие достаточных средств для поддержки участия волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Подсчитайте количество отметок:	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	Нормативные, правовые или обязательственные ограничения на участие волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	x2,666	x1,333	x0	Прегулы, ненадежность, плохие работы со стороны волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Индекс выгод: <input type="text" value=""/> = <input type="text" value=""/> + <input type="text" value=""/> + <input type="text" value=""/>				Подсчитайте количество отметок:	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	
					x2	x1	x0	
<input type="text" value=""/> Квадрат A: Выгоды	-			<input type="text" value=""/> Квадрат B: Трудности	=			<input type="text" value=""/> Чистые выгоды
				Индекс трудностей: <input type="text" value=""/> = <input type="text" value=""/> + <input type="text" value=""/> + <input type="text" value=""/>				
				Квадрат B				

Рисунок 8.1. Рабочий лист «чистых выгод»

Источник: Hager, Brudney, 2005.

сказать, что главной проблемой НКО во взаимодействии с добровольцами является эффективная организация волонтерского труда. Почти половина некоммерческих организаций, опрошенных Институтом города (США) в 2003 г., отметили, что проблемой для них является низкое качество работы волонтеров, их ненадежность, неявка на рабочее место. Однако именно эти проблемы и свидетельствуют о плохо налаженной организации труда волонтеров.

Для того чтобы вывести общий показатель «чистой выгоды», необходимо оценить каждое преимущество и каждую проблему по определенной системе баллов. Разница между цифровыми значениями первых и вторых составляет показатель «чистой выгоды».

Как показано на рисунке 8.1, данный метод позволяет получить цифровые значения социальных результатов без приведения их к финансовым эквивалентам³⁸. В процессе подсчетов требуется приписать одинаковые веса преимуществам и проблемам, но поскольку перечисленных преимуществ насчитывается 6, а проблем — 8, преимущества предлагается умножить на 2.666 и 1.333 и тем самым уравнять их по весу с категорией проблем. Такой метод позволяет достичь большей взвешенности в оценке эффектов волонтерской деятельности по сравнению с другими качественными методами, которые зачастую ограничиваются констатацией положительных результатов волонтерского труда.

8.4. ОЦЕНКА ВОЛОНТЕРСКОГО ТРУДА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРЕИМУЩЕСТВ ДЛЯ БЕНЕФИЦИАРОВ

Удачный пример применения **ранжирования** в комплексе других методов оценки социальной эффективности содержится в исследовании деятельности волонтеров в медицинских учреждениях Канады³⁹. В опросе координаторам работы волонтеров (штатным сотрудникам НКО) предложили проранжировать 26 функций, выполняемых волонтерами в больницах, с точки зрения значимости этих функций. В результате был получен список из 5 наиболее важных функций и 5 минимально значимых функций. Затем среди 5 наиболее важных функций по шкале от 0 до 10 вклад волонтеров в повышение уровня обслуживания пациентов было предложено оценить трем группам респондентов: координаторам добровольцев, сотрудникам больницы и самим добровольцам. Близкая корреляция результатов по всем трем группам (9 — координаторами, 8,43 — сотрудниками больницы, 8,7 — волонтерами) позволила достичь большей обоснованности при оценке социальных результатов деятельности волонтеров в больницах.

³⁸ Hager M.A., Brudney J.L. (2005). Net benefits: Weighing the challenges and benefits of volunteers. *Journal of Volunteer Administration*. Vol. 23 (1). P. 26–31.

³⁹ Handy F., Srinivasan N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 28–54.

Глава 9

МНОГООБРАЗИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

9.1. ДВА БАЗОВЫХ ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ — ОСНОВА МНОГООБРАЗИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ

В таблице 9.1 представлена обобщенная характеристика рассматривавшихся методов оценки волонтерской деятельности с точки зрения их связи с двумя базовыми подходами к оценке. Как показано выше, многообразие методов оценки, используемых в мировой практике, в своей основе сводится к развитию и усовершенствованию двух базовых подходов: экономического, основанного на соотношении затрат и выгод, и качественного описания результатов на основе логической цепочки проекта.

Современные тенденции показывают, что применяемые методы в различной степени тяготеют либо к одному, либо к другому базовому подходу, однако магистральное направление развития методов оценки находится на пути сочетания преимуществ обоих подходов. Предлагаемая в таблице 9.1 суммарная характеристика имеет практическое значение для понимания предложенных ниже рекомендаций по применению указанного арсенала методов на основе их адаптации и комбинирования.

Таблица 9.1

Связь различных методов с двумя базовыми подходами к оценке

Подход		
Соотношение затрат и выгод	Логическая цепь оценки воздействия	
Метод		Инструмент оценки, применяемый в данном методе
Анализ возврата на инвестиции (SROI)		Коэффициент социального возврата на инвестиции (текущая стоимость суммарного социального воздействия, деленная на сумму инвестиций в проект)
Расширенная оценка добавленной стоимости (Expanded Value Added Statement или EVAS)		Коэффициент комбинированной добавленной стоимости (сумма добавленной стоимости финансовых и социальных результатов)
Аудит инвестиций в волонтерство и создаваемой волонтерами ценности (Volunteer Investment and Value Audit или VIVA)		Коэффициент эффективности, показывающий возврат в соотношении с затратами на проект
	Подсчет «чистой выгоды»	Коэффициент «чистой выгоды», соотношение между преимуществами использования волонтеров и связанными с этим трудностями
	Оценка достижения результата	Индикаторы достижения результатов

Источник: составлена автором.

9.2. ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОЦЕНКИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В рамках программы «Вектор добровольчества — эффективность» слушатели программы повышения квалификации Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ «Оценка экономической и социальной активности доброволь-

ческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации» приняли участие в экспертном опросе по вопросам применения различных методик оценки в практике российских СО НКО. В частности, слушатели ответили на следующие вопросы:

1. В чем заключаются сложности в применении оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности на мезоуровне?
2. Каковы предполагаемые риски, которые могут возникнуть при проведении оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности на мезоуровне?
3. В чем заключается предполагаемая польза от проведения оценки?

В результате опроса было получено 27 заполненных анкет. При этом необходимо учитывать, что содержащиеся в них ответы отражают мнение еще 69 организаций, которых участники привлекли к обсуждению темы оценки эффективности добровольческой деятельности. Поэтому высказанные мнения можно считать достаточно представительными для широкого круга НКО, заинтересованных в оценке добровольческой деятельности.

Сложности. Чаще всего среди сложностей упоминаются методологические проблемы общего характера. В 20 анкетах (74%) отмечено, что правильному применению оценки могут помешать неясность и ошибки в правильном подборе метода оценки в соответствии с особенностями проекта и осуществляемой деятельности; ошибки в разработке показателей достижения результата, целей и задач проекта; неправильная разработка содержания опросников.

Почти в каждой второй анкете методологические проблемы конкретизируются следующим образом: трудность вычисления финансовой стоимости добровольческого труда (48%, или 13 анкет), сложность оценки социальных эффектов (48%, или 13 анкет), отсутствие достаточной квалификации у сотрудников НКО (48%, или 13 анкет).

Среди трудностей вычисления финансовой стоимости волонтерского труда чаще всего упоминаются отсутствие точных аналогов и рыночных эквивалентов для деятельности, выполняемой волонтерами. Кроме того, обязанности волонтеров не нормированы, и непонятно, как оценивать один час волонтерского труда. Некоторые

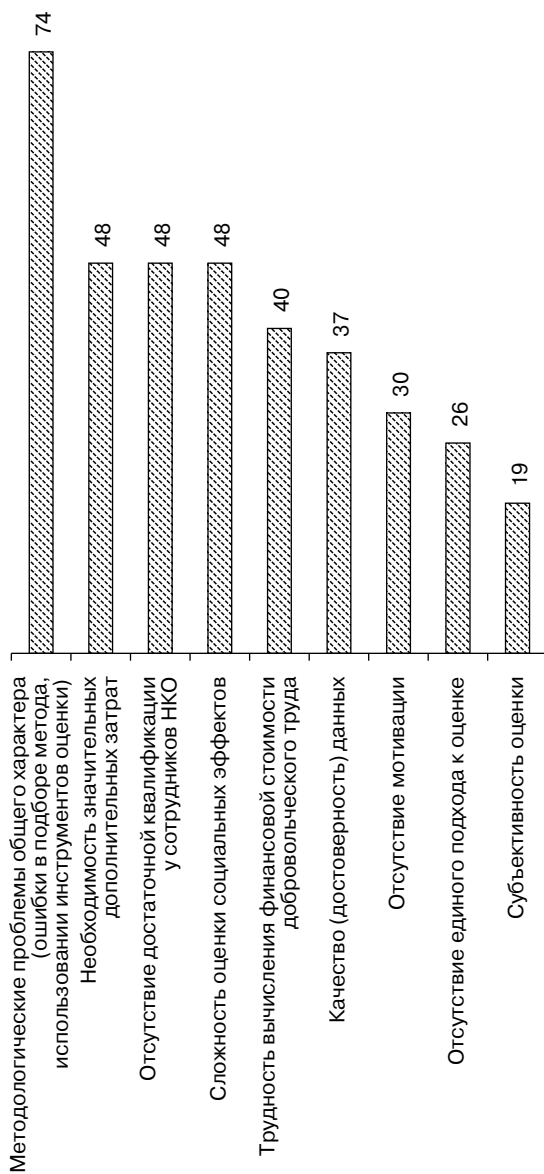


Рисунок 9.1. Распределение ответов респондентов на вопрос «В чем заключаются сложности в применении оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности?» (вопрос открытый)

респонденты выражают опасения, что отсутствие финансовых эквивалентов может привести к неадекватно завышенной или заниженной оценке финансовой стоимости волонтерского труда. В одном случае респондент наиболее категоричен и полагает, что услуга, оказываемая волонтером, вообще не поддаётся оценке. Отмечается также, что мнение благополучателей далеко не всегда может служить достоверным показателем. Для определенных категорий благополучателей может быть сложно оценить стоимость/ценность получаемых услуг и воздействия этих услуг на улучшение жизненной ситуации благополучателей. Например, как отмечено в одном из ответов, *«благополучатели из социально незащищенных слоев с низким материальным уровнем могут «занизить» стоимость социальной помощи / получаемых услуг (то есть дать отрицательные ответы на вопрос «Готовы ли Вы были бы заплатить за предоставляемые услуги, если бы они были платными?» (и/или указать очень низкие суммы, намного ниже рыночных) не по причине отсутствия потребности в помощи, а из-за отсутствия денежных средств».*

Сложность оценки социальных эффектов обусловлена отсутствием понимания того, как вычленировать социальные результаты из общих результатов волонтерского труда, какие именно социальные результаты являются значимыми для оценки и возможно ли вообще оценить эмоциональное воздействие волонтерского труда: *«Существует многообразие социальных эффектов и сложность их приведения к единому знаменателю. Прежде чем браться за детали, необходимо взять на себя ответственность вычленировать из общего количества всех составляющих элементов только те, с которыми нужно считаться».* При этом подчеркивается, что часть социальных изменений может произойти в любом случае, независимо от деятельности проекта (то есть то, что в зарубежных практиках называется “deadweight”), и это создает дополнительные сложности в оценке той части воздействия, которая обусловлена только трудом волонтеров, а не какими-либо иными факторами.

Отмечается также, что у руководителей НКО отсутствуют компетенции по оценке. Повышение квалификации требуется как руководителям, так и специалистам, ответственным за работу с добровольцами. Необходима также подготовка профильных специалистов. По мнению одного респондента, *«без более глубокого обучения достаточно*

тяжело самостоятельно вычленишь отдельные компоненты смешанной ценности и методы, применимые к их оценке».

В 40% случаев (11 анкет) упоминается необходимость значительных дополнительных затрат финансовых, временных и организационных ресурсов на проведение оценки, которыми организация не располагает. Почти столь же часто (37%, или 10 анкет) упоминается озабоченность качеством (достоверностью) данных в связи с некорректностью ответов, которые могут быть получены при анкетировании благополучателей, а также сложностью доступа к статистическим данным для обоснования собственных расчетов.

Почти в 30% случаев (8 анкет) респонденты обращают внимание на отсутствие мотивации как важный фактор, препятствующий внедрению оценки в практику НКО. Отмечается, что понимания необходимости оценки нет среди многих НКО (*«Не все организации нуждаются в оценке, работают себе, и никто с них не требует оценки. Им это не будет интересно. Слабые организации будут надувать значимость»*). Нет и внешнего запроса на оценку при взаимодействии НКО с государственными органами и бюджетными организациями. Последние интересуются прежде всего количественными данными о привлечении добровольцев (*«Региональные власти не нуждаются в реальном добровольчестве. Они не понимают значимость добровольческого труда»*). Необходимы очень веские причины, чтобы начать деятельность по оценке, но в большинстве случаев эти причины отсутствуют.

Приблизительно в каждом четвертом ответе (26%, или 7 анкет) среди сложностей отмечается отсутствие единого подхода к оценке, единой системы определения социальной и экономической эффективности, как на уровне региона, так и на уровне страны, а также отсутствие единых координирующих структур (экспертного сообщества). Высказывается и точка зрения о необходимости законодательно закрепить необходимость оценки и определить методики.

В числе сложностей оценки в 19% случаев (5 анкет) респонденты называют субъективность оценки, которая зависит от позиции оценщика, личного отношения к оцениваемой организации.

Риски. В ответах приблизительно с одинаковой частотой упоминаются три типа рисков (рис. 9.2). Наиболее часто фигурирует **риск негативного восприятия оценки** волонтерской деятельности самими



Рисунок 9.2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие риски могут возникнуть при проведении оценки социальной и экономической эффективности?» (вопрос открытый)

волонтерами (30% случаев, или 8 анкет). В половине этих случаев респонденты выражают опасение, что применение оценки может вызвать обиду у волонтеров («Некоторые волонтеры смотрят на свой труд как на «социальную миссию», которая сверхценна») или эмоциональное выгорание за счет увеличения бюрократических процессов и уменьшения возможности творчества. Их эмоциональная реакция может помешать работе. Отмечен даже «риск побудить алчность в волонтерах, если они узнают, сколько стоит их труд».

С одинаковой частотой (26% случаев, или 7 анкет) отмечаются потенциальные сложности во взаимодействии с государственными органами и риск бюрократизации добровольческой деятельности. По мнению респондентов, применение оценки может привести дополнительные сложности во взаимодействии НКО с государственными органами. Например, по результатам оценки можно будет сделать вывод о том, что государственные структуры «недоработывают» в работе с НКО. Организация может стать более уязвимой, поскольку власти могут использовать информацию об оценке в ущерб интересам НКО. Оценка может стать инструментом государственного регулирования и государственного влияния на отдельные гражданские институты.

Не менее часто высказывается опасение о том, что внедрение оценки повлечет за собой усиление формализации и бюрократизации добровольческой деятельности, как внутри организации, так и

за счет влияния адресатов макроуровня, своего рода «подмену смыслов» и даже смещение акцентов в деятельности НКО с социально значимой на экономически выгодную. Это чревато бюрократическими издержками, поскольку госаппарат будет требовать отчетности и по направлению оценки. Наконец, оценка может повлечь за собой увеличение проверок НКО государственными органами.

Менее часто упоминаются другие типы рисков. Среди них риск того, что оценка может создавать напряжение между НКО, поскольку возможно **образование разрыва между опытными и новыми НКО** (19%), и что **затраты на оценку не оправдают себя** (15%). Например, данные оценки могут показать, что результаты волонтерской деятельности меньше, чем ожидалось, а это может привести к *«разрушению системы устоявшихся методов работы организации»*. Оценка может выявить неэффективную организацию труда волонтеров или отсутствие положительных изменений у адресатов воздействия. Наконец, данные оценки могут оказаться невостребованными со стороны государственных органов: *«Можно потратить время на оценку — а спроса со стороны на данную оценку не дожидаться. В настоящий момент у государства запрос не на качество, а на количество «выгнанных» на акции волонтеров»*.

Польза. Абсолютное большинство ответов на вопрос о пользе оценки добровольческой деятельности (96%, или 26 анкет) упоминают положительное воздействие на деятельность самой организации: повышение эффективности и качественного уровня работы НКО, возможность скорректировать организационные практики и модели работы с добровольцами, соотнести затраты и результаты, оценить собственные финансовые и кадровые ресурсы, определить приоритеты, цели и задачи деятельности и др. В этих ответах подчеркивается направленность оценки на развитие самой организации: данные оценки могут быть использованы для «работы над ошибками», так называемого внутреннего аудита, извлечения уроков, прежде всего для самой оцениваемой организации.

Более половины ответов рассматривают пользу оценки с точки зрения внешнего взаимодействия организации: PR-эффект, повышение общественного доверия, а также привлечение новых заинтересованных сторон, улучшение имиджа организации (52%, или 14 анкет). Свыше 40% респондентов видят пользу в повышении кон-



Рисунок 9.3. Распределение ответов респондентов на вопрос «В чем заключается предполагаемая польза от проведения оценки?» (вопрос открытый)

курентоспособности НКО в привлечении ресурсов, написании заявок на гранты, демонстрации своей эффективности донорам (44%, или 12 анкет).

Следующие виды полезного применения оценки отмечены значительно меньшее количество раз. В 22% случаев (6 анкет) упоминается положительное воздействие оценки на **увеличение методической базы, повышение квалификации НКО**: «*В результате оценки создается новый продукт для обмена опытом между организациями: им всегда есть чему друг у друга поучиться*». 19% ответов (5 анкет) подчеркивают, что **оценка поможет показать экономическую значимость добровольческого труда**, что является очень важным для демонстрации вклада добровольчества в экономику страны, региона, муниципалитета. Такое же количество ответов (19%) отмечают, что оценка **усилит «конкуренцию по правилам» среди НКО**, установит баланс между субъективной и объективной оценками результативности / эффективности деятельности НКО.

С учетом рассматривавшегося выше материала и анализа международного опыта представляется возможным предложить ряд универсальных практических рекомендаций, которые могут быть применены и творчески переработаны в соответствии с потребностями оценки волонтерской деятельности в рамках конкретного проекта.

9.3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНИВАНИЯ

1. Привлечение к разработке оценки широкого круга участников: программных специалистов, представителей доноров, бенефициаров, экспертов. Не следует думать, что монополия на оценку принадлежит только специально подготовленным специалистам в области оценки. Навыки оценки должны развивать в себе все сотрудники организации, осуществляющие реализацию проекта.
2. Приступать к оценке можно, только имея конечные ожидания в отношении результатов проекта. Иными словами, не имея тщательно продуманных индикаторов, невозможно установить, достигнуты ли цели проекта и в какой степени. В то же время индикаторы не должны быть многочисленными, они должны измерять только самое важное с точки зрения достижения цели.
3. Приступать к оценке можно, имея представление о том, какая именно информация будет необходима, чтобы определить, достигнуты ли цели проекта.
4. Цикличность и непрерывность оценки. Оценка не может быть разовым действием. Это процесс, охватывающий все этапы жизненного цикла проекта: от планирования потребностей целевых групп и постановки целей и задач проекта, деятельности по проекту, показателей достижения результатов до определения категорий данных, которые потребуются для оценки эффективности, сбора данных и анализа результатов оценки. Мониторинг проекта, позволяющий отслеживать выполнение целевых показателей на протяжении всего проекта, является необходимой предпосылкой и источником данных для оценки.

9.4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОДЕРЖАНИЮ ОЦЕНКИ

1. Интеграция методов оценки экономической и социальной эффективности, а также адаптация различных методов и инструментов оценки применительно к особенностям конкретной оцениваемой программы.

2. Поскольку отсутствие единственно правильного, стандартного метода оценки является непреложным фактом, можно рекомендовать:

- а) выбирать те из имеющегося арсенала методик, которые наиболее соответствуют потребностям конкретной программы и особенностям организации волонтерской деятельности;
- б) комбинировать различные методики и их элементы для целей конкретной оценки;
- в) творчески развивать и дополнять выбранные методики и комбинации методик. В частности, целесообразно сочетать в различных комбинациях методы количественной, монетарной оценки, базирующиеся на соотношении затрат и прибылей, и методы качественной оценки социальных результатов.

Понимание условности и относительности приведения социальных результатов к финансовым эквивалентам. Как правило, такая трансформация позволяет лишь выявить общие тенденции и не позволяет сопоставлять между собой социальную эффективность различных волонтерских программ, выраженную в финансовых коэффициентах. Однако усилия по приведению социальных показателей к финансовому выражению все же позволяют добиться более всесторонней оценки социальных результатов.

3. Следующий обобщенный алгоритм действий может быть использован в процессе оценки волонтерского труда в любой области.

- 1) *Оценка экономической эффективности волонтерской деятельности: соотношение затрат и выгод.*

Рекомендуемые методы:

- оценка социального возврата на инвестиции;
- методы социального учета и аудита;
- оценка стоимости волонтерского труда при помощи эмпирических данных и субъективной стоимости услуг, оказываемых волонтерами.

Шаги:

1. подсчитать все ресурсы, затраченные организацией на привлечение волонтеров и координацию волонтерской деятельности;

2. сформулировать результаты волонтерского труда; определить их стоимость либо в денежном выражении (путем подсчёта замещающей стоимости, приемов социального учета и социального аудита), либо условно, любым другим методом;
3. сопоставить результаты шагов 1 и 2 любым способом, чтобы оценить соотношение затрат и выгод.

2) *Оценка социальных результатов волонтерской деятельности: сопоставление результатов с целями проекта.*

Рекомендуемые методы:

- оценка достижения результата;
- сопоставительный анализ достигнутых и плановых значений индикаторов;
- оценка удовлетворенности бенефициаров путем опросов и анкетирования.

Шаги:

1. сформулировать результаты в терминах изменений, поддающихся качественной или количественной характеристике;
 2. собрать данные, свидетельствующие о достижении результатов;
 3. сопоставить достигнутые значения индикаторов с плановыми целевыми показателями по каждому результату;
 4. сопоставить данные о достижении результатов с мнением благополучателей и оценить степень удовлетворенности.
- 3) *Использование данных оценки экономических и социальных результатов в качестве организационного ресурса.*

Ценность оценки определяется практическим применением ее результатов. Одинаково важно использовать результаты оценки в качестве доказательной базы успеха и критически проанализировать результаты для более эффективной деятельности организации.

Шаги:

1. предоставить данные оценки экономических и социальных результатов для использования внешней аудиторией, которая является источником ресурсов для организации (доноры, государство, потенциальные волонтеры и проч.);

2. критически осмыслить результаты оценки, с тем чтобы внести необходимые изменения в работу волонтеров, извлечь уроки для дальнейшей деятельности организации, то есть обеспечить своего рода повторное введение результатов в систему деятельности организации, позволяющее изменить деятельность для того, чтобы адаптироваться к новым требованиям и внешним условиям.

Итак, международная практика демонстрирует многочисленные примеры методов и инструментов оценки социальных и экономических результатов деятельности некоммерческих организаций. Большая часть этих методов может быть успешно применена к оценке эффективности волонтерского труда. Однако разработка указанных методов находится в стадии развития, тогда как их апробация переживает лишь начальный этап. Таким образом, мы вправе заключить, что на сегодняшний день в мировой и российской практике отсутствуют научно обоснованные рекомендации, позволяющие со всей определенностью рекомендовать ту или иную методику в качестве унифицированной, стандартной и наиболее удобной процедуры оценки эффективности волонтерского труда. В этой сфере не существует правильных или неправильных методов оценки. Выбор конкретной методики зависит от задач оценки; целевой аудитории, для которой предназначена оценка; вида деятельности, выполняемой волонтерами; ресурсов, которые может выделить организация для проведения оценки; наличия необходимых данных и многих других контекстно обусловленных факторов.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ К РАЗДЕЛУ 3

1. Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. М.: Издательство «Юрист», 2015.
2. Гусева Е.Г. Мониторинг и оценка проектов. — СПб.: ЦРНО, 2014.
3. Как осуществлять оценку добровольческой деятельности / Авторы: Кострикин А.В., Лукьянов В.А., Михайлова С.Р., Радушинская А.И., Тетерский С.В. / Ч. 9. СПб., 2012. — 44 с.
4. Певная М.В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры, 2015. № 1 (135). — С. 145–151.
5. Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч. / под общ. ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. — СПб., ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012. Ч. 9: Как осуществлять оценку добровольческой деятельности / Авторы: Кострикин А.В., Лукьянов В.А., Михайлова С.Р., Радушинская А.И., Тетерский С.В. — 44 с. Ч. 20: Как оценить эффективность работы добровольческих объединений и добровольческих центров / Авторы: Н.Е. Никитина, А.В. Жильцов. — 40 с.
6. Руководство по оценке социального возврата на инвестиции (SROI). CAF Russia, 2012. URL: http://socialvalueint.org/wp-content/uploads/2016/12/rukovodstvo_po_ocenke_socialnogo_vozvrata_na_investicii.pdf.
7. Социальное волонтерство. Теория и практика. — М.: Омега-Л, 2016. — 128 с.
8. Оценка показателей деятельности СО НКО — зарубежный опыт. Центр гражданского анализа и независимых исследований «ГРАНИ» // VII Всероссийская конференция «Межсекторное взаимодействие в социальной сфере». 5 декабря 2014 года. URL: <http://mari-el.gov.ru/minsoc/nko/DocLib3/1505070015.pdf>.

9. Показатели для измерения социальных результатов в сфере детства: российский и международный опыт. Эволюция и филантропия. Методическое издание. М., 2015. URL: http://socialvalue.ru/wp-content/uploads/2016/05/pokazateli_detstvo_2015.pdf.

Список дополнительной литературы к разделу 3

1. Brudney J.L., Nezhina T.G. (2012). Evaluating the Volunteer Program: Contexts and Models // The Volunteer Management Handbook. — John Wiley & Sons, Inc.
2. Goulbourne M., Embuldeniya D. Assigning Economic Value to Volunteer Activity: Eight Tools for Efficient Program Management. Canadian Centre for Philanthropy, 2002. URL: <http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/31%20Assigning%20economic%20value%20to%20volunteer%20activity.pdf>.
3. Independent Sector. The Value of Volunteer Time. May 31, 2016. URL: <http://www.independentsector.org/resource/the-value-of-volunteer-time>.

СПИСОК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ К РАЗДЕЛУ 3

Вопросы

1. Что такое «смешанная ценность» и как это понятие связано с проблемой оценки волонтерской деятельности?
2. Перечислите вопросы, на которые нужно ответить, приступая к оценке, для того чтобы определить содержание и процесс оценки.
3. Какими методами определяется стоимость волонтерского труда? Каковы преимущества и ограничения этих методов?
4. Из каких элементов состоит логическая цепочка проекта?
5. Какие элементы логической цепочки легче поддаются оценке и оцениваются наиболее часто? Почему?
6. Какие элементы логической цепочки являются объектом мониторинга, а какие — объектом оценки?
7. Какие методы используют приведение результатов волонтерского труда к финансовым эквивалентам?
8. Почему метод социального возврата на инвестиции считается трудозатратным?
9. Что такое «мертвый вес»? Почему определение «мертвого веса» имеет значение при оценке проекта?
10. Что включается в затраты в соотношении затрат и выгод при оценке волонтерского труда?
11. На какие вопросы нужно ответить, приступая к оценке достижения результата?
12. С каким компонентом проекта тесно соотносятся его результаты?
13. Что является критерием достижения результата?
14. Элементы каких из рассматривавшихся в данном разделе методов вы бы использовали при оценке работы волонтеров в своей организации? Обоснуйте свой ответ.
15. Каким образом можно трансформировать результаты оценки в организационный ресурс НКО?

Практические задания

1. Перед вами логическая цепочка проекта «Участие родителей в программе предотвращения ухода из школы». Отдельные элементы цепочки не сформулированы.

- 1) Закончите описание логической цепочки.
- 2) Какими могут быть ресурсы, результаты для разных категорий стейкхолдеров и долгосрочное воздействие проекта?
- 3) Какие могут быть показатели для каждого элемента цепочки?
- 4) Каковы источники данных и методы их сбора для каждого показателя?

Ресурсы: перечислите ресурсы, необходимые для реализации проекта.
Деятельность: школа организует занятия для родителей, родители посещают занятия.

Непосредственный количественный продукт проекта: родители прошли курс занятий.

Сформулируйте результаты проекта.

Каким может быть воздействие проекта?

2. Перед вами аннотация проекта с участием волонтеров.

- 1) Проанализируйте соотношение затрат и выгод, связанных с привлечением волонтеров. Какие расходы нужно включить в затраты организации? Постарайтесь выразить социальные результаты проекта в финансовых эквивалентах.
- 2) Определите социальные результаты проекта для существенных групп благополучателей.

Уже 12 лет учебный кинологический центр решает проблему социальной изоляции незрячих людей с помощью подготовки и передачи им собак-поводырей.

Собака-поводырь обеспечивает своему слепому хозяину безопасность и скорость передвижения по городским улицам, а также становится для него компаньоном и другом.

Обучение собаки-поводыря начинается в возрасте 10–12 месяцев и длится в среднем полгода. Тренерами в центре работают опытные дрессировщики с многолетним стажем работы.

Для того чтобы собака-поводырь была гармонично развита, уравновешена, социализирована и готова к серьезному обучению, ей необходи-

мо обеспечить полноценный уход и заботу в период щенячества. Шенок, которому обеспечивалось достаточно внимания, имеет намного больше шансов вырасти собакой, пригодной для службы поводырем.

Поэтому для выращивания щенков мы привлекаем волонтерские семьи. Волонтеры берут на воспитание щенков, приобретенных центром. В течение 6–7 месяцев они обеспечивают щенку: выгул, кормление, своевременные ветеринарные обработки, ну и, конечно, игры и простое человеческое тепло.

Весь период участия в волонтерской программе к семье еженедельно приезжает куратор программы. Он следит за физическим состоянием щенка, помогает волонтерам обучать щенка правилам поведения в доме и на улице. Куратор забирает щенка на часовую прогулку, начинает обучать его базовым командам и навыкам.

Нас часто спрашивают: как же волонтеры отдают выращенных щенков? Конечно, это бывает нелегко. Но ведь чтобы совершить добрый поступок, иногда необходимо что-то отдать, преодолеть себя. Наши волонтеры с самого начала знают, какая миссия у взятого на выращивание щенка, и впоследствии гордятся тем, что помогли воспитать собаку-поводыря. Они знают, что еще один слепой человек обретет помощника благодаря их участию.

В процессе выращивания щенков возникают следующие расходы:

- покупка корма;
- покупка лакомств для дрессировки;
- оплата ветеринарного обслуживания;
- покупка снаряжения;
- покупка предметов ухода.

Центр компенсирует волонтерам все расходы. В 2015 году за счет гранта в рамках программы «Помогать просто» было обеспечено ветеринарное обслуживание и снаряжение для 15 щенков, воспитывавшихся в волонтерских семьях. В 2016 году эти уже повзрослевшие собаки пройдут обучение по курсу «собака-поводырь» и встретятся со своими незрячими хозяевами.

3. Ознакомьтесь с описанием молодежного экологического движения, в котором значительную роль играют волонтеры. Выберите те продукты, результаты и типы долгосрочного воздействия волонтерских проектов, которые вы хотели бы оценить. Сформулируйте вопро-

сы, на которые нужно ответить для оценки конкретного продукта, результата или типа воздействия. Разработайте индикаторы для измерения конкретного результата, продукта, типа воздействия. Подумайте, какие числовые значения индикаторов будут свидетельствовать о том, что проект выполнил свою задачу в отношении конкретного результата, продукта, типа воздействия.

Позитивно-креативное экологическое движение «Мусора.больше.нет»

Задачи: формирование в России культуры безотходного производства и потребления ради защиты окружающей среды от загрязнения опасными отходами, сбережения невозобновляемых ресурсов и восстановления красоты природы, через:

- переосмысление бытовых привычек и производственных процессов;
- создание товаров и услуг с безотходным жизненным циклом;
- сокращение чрезмерного потребления;
- повторное и совместное использование товаров и ресурсов;
- вторичная переработка отходов.

Участие волонтеров — осуществляется по нескольким направлениям:

- волонтерская уборка;
- акции по разделительному сбору отходов: вторсырья, опасных отходов и органики;
- апсайклинг (арт-переработка): красоты и пользы из мусора;
- городское компостирование (переработка органики): в квартире и на улице уменьшаем объем свалок в два раза, повышаем плодородие почв, выращиваем корм для птиц и вырабатываем энергию;
- посадка деревьев в городе;
- посадка леса;
- экоурок или мастер-класс;
- совмещенные волонтерские мероприятия: совместите наши проекты; — раздельный сбор, уборки, компостирование, экоуроки и т.д. с другими видами эковолонтерства: например, с заботой о птицах, животных;
- экоконференции для учителей и преподавателей.

История создания: <http://musora.bolshe.net/page/about.html>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные в учебном пособии подходы к решению задач по оценке социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности призваны послужить научным ориентиром для широкого круга специалистов, вовлеченных в организацию и экспертизу волонтерства в нашей стране, включая представителей органов власти, участвующих в сотрудничестве с волонтерскими НКО в социальной сфере, лидеров волонтерских организаций и инициатив, исследователей добровольчества. По данным авторитетных международных эмпирических исследований, глобально в волонтерской деятельности участвует почти 1 млрд человек¹. Такой масштабный феномен не может не привлекать к себе внимание, в том числе и с точки зрения анализа эффективности задействованных в добровольчестве ресурсов.

Представленный в учебном пособии комплексный многоуровневый подход к оценке социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности отмечен не только научной новизной, но и обладает высокой практической значимостью. Освоение его основных компонентов позволяет адекватно оценить социальную и экономическую пользу деятельности добровольцев как в масштабе отдельных волонтерских проектов, инициатив, организаций, так и в масштабе муниципалитета, региона или страны в целом.

Предложенные в учебном пособии концептуальные подходы к методике оценки социальной и экономической эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности на отдельных уровнях проходили апробацию. Например, методика оценки вклада добровольчества на макроуровне, основанная на системе показателей, зафиксированных в итоговой Резолюции 19-й Международной кон-

¹ Salamon L., Sokolowski W., Haddock M. (2011). Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82:3. P. 217–252. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>.

ференции статистиков труда 2013 года, прошла весьма серьезную апробацию за рубежом в рамках нескольких крупных межстрановых проектов, наиболее известными из которых являются проект по измерению макроэкономических параметров добровольческой деятельности Университета им. Дж. Хопкинса (США)² и проект EVMP, поддержанный органами Евросоюза³. Тестирование концептуальных подходов, позволяющих оценить масштабы добровольческой деятельности и ее вклада в ВВП, проводилось в рамках этих проектов на протяжении 2007–2013 гг.

На основе данной методики измерения ресурсов труда добровольцев были получены оценки вклада добровольческой деятельности в ВВП в нескольких зарубежных странах с различными культурно-историческими традициями. Вклад добровольческой деятельности в ВВП некоторых стран — участниц проектов по измерению макроэкономических параметров добровольческой деятельности составил:

- Норвегия — 2,7%,
- Новая Зеландия — 2,5%,
- Франция — 1,4%,
- Канада — 1,0%,
- США — 1,0%,
- Бельгия — 0,7%,
- Бразилия — 0,6%,
- Чехия — 0,2%,
- Кыргызстан — 0,1%,
- в среднем по группе 16 стран — 0,9%⁴.

² JHU VMP. Johns Hopkins University, Volunteer Measurement Project. URL: <http://ccss.jhu.edu/research-projects/vmp/>.

³ Bosioc D., Fonović K., Salamon L. (2012). Institutionalizing the Measurement of Volunteering: Insights from the European Volunteer Measurement Project. Institutionalizing the measurement of volunteering: Insights from The European Volunteer Measurement Project. URL: http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/08/EVMP_Institutionalizing-Measurement-of-Volunteering_ISTR_English_2012.pdf.

⁴ Salamon L., Sokolowski W., Haddock M., Tice H. (2012). The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from Implementation of the UN

С принятием в 2016 г. органами государственной статистики России компонентов методики, относящихся к измерению ресурсов труда волонтеров, аналогичную апробацию становится возможным провести и в нашей стране.

Что касается оценки волонтерской деятельности на уровне организации, дискуссия о преимуществах и недостатках двух основных подходов к оценке волонтерского труда не прекращается уже около двух десятилетий. С одной стороны, отмечается, что методики, которые фокусируются на поиске финансовых эквивалентов, упускают значимость таких качественных результатов, которые особенно сложно выразить в финансовых терминах, — например, положительные изменения в деловой культуре на уровне организации или в культурных стереотипах на уровне местного сообщества⁵. С другой стороны, критика качественных методов, направленных на учет и интерпретацию социальных результатов, указывает на присущую им субъективность в отборе и анализе данных, в привлечении тех или иных стейкхолдеров к оценке⁶.

Продолжающаяся дискуссия свидетельствует и о том, что, несмотря на расширяющийся опыт практического применения различных методик оценки, они еще не получили научного осмысления в серьезных академических исследованиях, которые могли бы предложить обоснованные рекомендации о преимуществах той или иной методики оценки.

В России, как отмечают эксперты, пока не сложилось отечественной школы оценки проектов⁷. Многие добровольческие объ-

Handbook on Nonprofit Institutions”. CNP Working Paper No. 49. Baltimore, JHU.

⁵ Westall A. (2009). ‘Value and the third sector: Working Paper on ideas for future research’, Third Sector Research Centre Working Paper 25, University of Birmingham.

⁶ Arvidson M., Lyon F., McKay S., Moro D. (2010). The Ambitions and Challenges of SROI // Third Sector Research Centre. Working Paper 49.

⁷ Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. — М.: Издательство «Юрист», 2015.

единения ведут учет количественных показателей, которые не доказывают эффективности добровольчества с точки зрения общест-венности⁸.

Результаты экспертного опроса, проведенного среди слушателей программы повышения квалификации «Оценка экономической и соци-альной активности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации», показали, что чаще всего среди сложностей применения оценки упоминаются методологические про-блемы, включающие ошибки в выборе метода, соответствующего типу деятельности и задачам оценки; ошибки в разработке показателей до-стижения цели и формулировании целей; сложности в оценке соци-ального эффекта волонтерского труда.

В ряде случаев среди сложностей упоминается отсутствие унифи-цированного понимания оценки и единой методики. В связи с этим необходимо отметить, что ожидание некоего единого, унифицирован-ного подхода к оценке не согласуется с международными практиками, которые представлены в данном учебном пособии. Одним из цен-тральных положений является вывод об отсутствии некоего единого унифицированного подхода к оценке. Современная международная практика демонстрирует многообразие применяемых методов и их адаптации в конкретных условиях. Поэтому можно предполагать, что ожидание единого, унифицированного методологического подхода к оценке может быть в большей степени характерно не для участников обучения, а скорее для более широкого круга СО НКО, не прошедших обучение в программе и приглашенных к обсуждению темы оценки. Это свидетельствует о том, что в противовес этому распространенному в некоммерческом секторе мнению существует насущная потребность в повышении информированности по теме оценки, распространении знаний о множественности подходов к оценке и разнообразии воз-можностей ее применения в конкретных контекстах.

Говоря о пользе применения оценки, чаще всего респонденты упо-минали повышение эффективности деятельности организации, вне-

⁸ Никитина Н.Е., Жильцов А.В. Как оценить эффективность работы до-бровольческих объединений и добровольческих центров. Благотворительное общество «Невский Ангел». Санкт-Петербург, 2012. С. 6.

сение корректив в работу с добровольцами, извлечение уроков. А среди рисков чаще всего респонденты опасались негативного восприятия оценки волонтерами. При этом характеристики сложностей и рисков зачастую более подробны, чем ответы о том, какую пользу может принести оценка.

Разнообразие высказанных мнений подчеркивает необходимость более глубокого и системного обсуждения темы применимости оценки социальных и экономических результатов добровольческой деятельности. Востребовано повышение квалификации сотрудников НКО в применении методов оценки и распространение информации о практическом применении методов оценки к разным типам организаций и видам волонтерской деятельности. Об этом наглядно свидетельствует пример использования рассматривавшихся методов оценки социально-экономической эффективности добровольческой деятельности, представленный слушателем программы повышения квалификации «Оценка экономической и социальной активности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации» (см. приложение 4).

Как представляется, измерения социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности на основе предложенного в учебном пособии комплексного многоуровневого подхода способны привлечь внимание государственных органов, ответственных за развитие социальной сферы, частных доноров и граждан, желающих содействовать поддержке добровольчества или участвовать в волонтерстве, к той пользе, которую приносит волонтерское движение в нашей стране. Представленные методики могут быть использованы как при подготовке социально-экономических обоснований программ и проектов добровольческой деятельности, так и в ходе мониторинга их исполнения.

Не претендуя на исчерпывающее раскрытие всей повестки дня в области оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности, авторы учебного пособия убеждены, что его публикация окажет стимулирующее воздействие на развитие исследований и практической деятельности в сфере оценивания волонтерства и иных социально значимых направлений работы некоммерческого сектора в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. М., Издательство «Юрист», 2015.
2. Бадя Л.В. Отечественный опыт преодоления бедности методами трудовой помощи (XVIII — начало XX в.). М., 2008.
3. Белановский Ю. Что нужно для волонтерской организации, или Почему волонтерство стоит денег? // Социальное волонтерство. Теория и практика. Москва, Омега-Л, 2016.
4. Бредли Дж. Общественные организации и развитие гражданского общества в дореволюционной России // Общественные науки и современность. 1994. № 5.
5. Герасимова В.Д., Кузьменко И.В. Волонтерство как фактор развития социальной компетенции студентов вуза // Успехи современного естествознания. 2013. № 10.
6. Дерюжинский В.Ф. Полицейское право. СПб., 1908.
7. Егоров Б.Ф. Русские кружки // Из истории русской культуры. Т. V (XIX век). М., 1996.
8. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика. // Социологические исследования. 2006. № 5. С. 15–22.
9. Максимов Е. Городское общественное управление в деле помощи бедным. СПб., 1905.
10. Максимов Е.Д. Очерк истории развития и современного положения общественного призрения в России // Общественное и частное призрение в России. СПб., 1907.
11. Малицкая Е.П., Михайлова М.Е., Паршуткина Д. Мониторинг и оценка деятельности социально ориентированных НКО.
12. Московский дом трудолюбия и рабочий дом в 1905 году // Трудовая помощь. 1906. № 10.
13. Московский рабочий дом в 1904 году // Трудовая помощь. 1906. № 2.

14. Никитина Н.Е., Жильцов А.В. Как оценить эффективность работы добровольческих объединений и добровольческих центров. Благотворительное общество «Невский Ангел», СПб., 2012.
15. Оберемко О.А. Волонтер или доброволец: элементарные объяснения для самоопределения // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 94–101.
16. Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 110–119.
17. Певная М.В. Российские волонтеры третьего сектора: характеристика общности и управленческие перспективы // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. 2015. № 1 (135). С. 145–151.
18. Певная М.В. Управление российским волонтерством: сущность и противоречия // Социологические исследования. 2016. Т. 12. № 12. С. 69–77.
19. Потенциал и пути развития филантропии в России / под ред. И.В. Мерсияновой, Л.И. Якобсона. М., Изд. дом Гос. ун-та — ВШЭ, 2010.
20. Правительство РФ (2009). Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации №1054-рп от 30.07.2009//URL:http://www.economy.gov.ru/minrec/activity/sections/admReform/publicsociety/doc091224_1949.
21. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf.
22. Романовская Т.Б. Озарения и основания: русский интеллигент как визионер и как профессионал // Русская интеллигенция. История и судьба. М., 1999.
23. Росстат (2007). Постановление Росстата от 18 апреля 2007 г. № 34 «Сведения о деятельности некоммерческой организации», утвержденной постановлением Росстата от 18 апреля 2007 г. № 34.
24. Росстат (2012). Приказ № 531 от 12.10.2012 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью социально ориентированных некоммерческих организаций».

25. Росстат (2015). Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2015 г. Статистический бюллетень. Таблица 01–03. «Средняя начисленная заработная плата работников, полностью отработавших октябрь, по категориям персонала и видам экономической деятельности за октябрь 2015 года». Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Заработная плата. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/.
26. Росстат (2015). Приказ № 680 от 31.12.2015 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференции статистиков труда. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf.
27. Росстат (2016). Анкета выборочного обследования рабочей силы (за 2016 г.). Утверждена Приказом Росстата от 9 октября 2015 г. № 467.
28. Росстат (2016). Статистический бюллетень «Обследование рабочей силы» за 2016 г. Федеральная служба государственной статистики, М. 2016. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
29. Самоорганизация российской общественности в последней трети XVIII — начале XX в. / Рук. А.С. Туманова; отв. ред. А.С. Туманова. М.: РОССПЭН, 2011.
30. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: структура и динамика // Общественные науки и современность. 2014. № 1. С. 50–64.
31. Туманова А.С. Добровольные ассоциации императорской России и их роль в формировании культуры общественной самоорганизации // СОТИС — социальные технологии, исследования. 2009. № 2. С. 44–57.
32. Хильдермайер М. Общество и общественность на закате царской империи. Некоторые размышления о новых проблемах и методах // Страницы российской истории. Проблемы, события, люди. Сборник статей в честь Бориса Васильевича Ананьича. СПб., 2003. С. 218.

33. Оценка показателей деятельности СО НКО — зарубежный опыт. Центр гражданского анализа и независимых исследований «ГРАНИ» // VII Всероссийская конференция «Межсекторное взаимодействие в социальной сфере». 5 декабря 2014 года. URL: <http://mari-el.gov.ru/minsoc/nko/DocLib3/1505070015.pdf>
34. Щапов Я.Н. Благотворительность в дореволюционной России: национальный опыт и вклад в цивилизацию // Россия в XX веке: Историки мира спорят. М., 1994.
35. Эволюция и филантропия. Методическое издание. Показатели для измерения социальных результатов в сфере детства: российский и международный опыт. М., 2015. URL: http://socialvalue.ru/wp-content/uploads/2016/05/pokazateli_detstvo_2015.pdf
36. Abraham K.G., Mackie C. (2005). *Beyond the Market: Designing Non-market Accounts for the United States*. Washington, DC: The National Academies Press.
37. Andersen P., Zimmerer M. (2003). Dollar value of volunteer time: A review of five estimation methods. *The Journal of Volunteer Administration*. Vol. 21 (2). P. 39–44.
38. Arvidson M., Lyon F., McKay S., Moro D. (2010). *The Ambitions and Challenges of SROI*//Third Sector Research Centre. Working Paper 49 [Электронный документ]. URL: http://bigpushforward.net/wpcontent/uploads/2011/09/the_ambitions_and_challenges_of_sroi.pdf.
39. Bosioc D., Fonović K., Salamon L. (2012). “Institutionalizing the Measurement of Volunteering: Insights from the European Volunteer Measurement Project.” *Institutionalizing the measurement of volunteering: Insights from The European Volunteer Measurement Project*. http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/08/EVMP_Institutionalizing-Measurement-of-Volunteering_ISTR_English_2012.pdf.
40. Brown E. (1999). Assessing the value of volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 28 (1). P. 3–17.
41. Brudney J.L., Nezhina T.G. (2012). *Evaluating the Volunteer Program: Contexts and Models* // *The Volunteer Management Handbook*. — John Wiley & Sons, Inc., 2012.
42. Bug-Levine A., Emerson J. (2011). *Impact Investing: Transforming How We Make Money While Making a Difference*. Jossey-Bass.
43. Carson R. (2000). Contingent valuation: A user’s guide. *Environmental Science and Technology*. Vol. 38 (4). P. 1413–1418.

44. Council of the European Union (2009). Council decision of 27 November 2009 on the European Year of Voluntary Activities Promoting Active Citizenship (2011). Official Journal of the European Union, (2010/37/EC). http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/20091127_council_decision_en.pdf.
45. Dorfman R. (1965). *Measuring Benefits of Government Investments*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
46. Elkington J. (1994) *Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development* // *California Management Review*. Vol. 36. No. 2. P. 90–100.
47. Ellis S. *Evaluation of Volunteer Efforts* (1987). *Journal of Arts Management and Law*, 17:2. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/07335113.1987.994310>.
48. Emerson J. (2003). *The Blended Value Proposition: Integrating Social and Financial Returns* // *California Management Review*. Vol. 45. No. 4. P. 35–51.
49. European Parliament (2008). *Report and Resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI))* <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0131&language=EN>.
50. EVMP (2012). *European Volunteer Measurement Project. Progress Report January 2011 — April 2012*. http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/2011/09/Progress_ENGLISH_4.2012.pdf.
51. Gaskin K. (1999). *Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the volunteer investment and value audit*. *Voluntary Action*. Vol. 2 (1). P. 35–49.
52. Gaskin K. *VIVA — The Volunteer Investment and Value Audit. A Self-Help Guide*. 2011. Institute for Volunteering Research. URL: <http://www.ivr.org.uk/component/ivr/viva--the-volunteer-investment-and-value-audit-a-self-help-guide&qh=YToxOntpOjA7czo0OiJ2aXZlIjt9>.
53. Hager M.A., Brudney J.L. (2005). *Net benefits: Weighing the challenges and benefits of volunteers*. *Journal of Volunteer Administration*. Vol. 23 (1). P. 26–31.
54. *Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*. Smith D.H., Stebbins R.A., Grotz J. (Eds.). Palgrave Macmillan UK, 2016. LXXXVI, 1413 p.
55. Handy F., Srinivasan N. (2004). *Valuing volunteers: An economic evaluation of the net-benefit of hospital volunteers*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 33 (1). P. 28–54.

56. Handy F., Mook L. *Volunteering and volunteers: Benefit-cost analysis. Research on Social Work Practice*, 2010.
57. Hotchkiss R.B., Fottler M.D., Unruh L. (2009). Valuing volunteers: The impact of volunteerism on hospital performance. *Journal of Healthcare Management*, 34 (2):119–128. URL: <http://proxylibrary.hse.ru:2207/docview/304744046/fulltextPDF/3BA627457CE3472FPQ/1?accountid=45451>.
58. ILO (2011). *Manual on the measurement of volunteer work / International Labour Office*. Geneva: ILO, 2011.
59. Independent Sector. *The Value of Volunteer Time*. May 31, 2016. URL: <http://www.independentsector.org/resource/the-value-of-volunteer-time>.
60. Jenkinson C.E., Dickens A.P., Jones K., Thompson-Coon J., Taylor R.S., Rogers M., Bamba C.L., Lang I., Richards S.H. Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC PUBLIC HEALTH*; AUG 23, 2013; 13, Database: Science Citation Index.
61. JHU VMP. Johns Hopkins University, Volunteer Measurement Project. <http://ccss.jhu.edu/research-projects/vmp/>.
62. Krishnan R., Yetman M., Yetman R.J. Expense misreporting in Non-profit Organizations (2006). *Accounting Review*. Vol. 81 (2). P. 399–420.
63. Lance H.R. The Historical Development of Program Evaluation: Exploring the Past and Present // *Online Journal of Workforce Education and Development*. Vol. II. Issue 4, Fall 2007. URL: <http://opensiuc.lib.siu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1056&context=ojwed>.
64. Lindenmeyer A. (1982). A Russian Experiment in Voluntarism: The Municipal Guardianships of the Poor, 1894–1914 // *Jahrbucher fur Geschichte Osteuropas*. 1982. No. 30.
65. Louviere J., Hensher D., Swait J. (2000). *Stated Choice Methods-Analysis and Application*. Cambridge: Cambridge University Press.
66. Lupoli C.A., Morse W.C. *Assessing the Local Impacts of Volunteer Tourism: Comparing Two Unique Approaches to Indicator Development*. Springer Science+Business Media Dordrech, 2014.
67. Millar R., Hall K. (2012) ‘Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement: The opportunities and barriers for social enterprises in health and social care’, *Public Management Review*: 1–1.

68. Nicholls J., Lawlor E., Neitzert E., Goodspeed T. (2009). A guide to Social Return on Investment. London: Office of the Third Sector, The Cabinet Office.
69. Nonprofits and Cooperatives. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
70. Ogain E.N., Lumley T., Pritchard D. (2012). Making an Impact, London: New Philanthropy Capital.
71. Pavlova M.K., Silbereisen R.K. Coping with occupational uncertainty and formal volunteering across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 2014.
72. Quarter J., Mook L., Richmond B. (2003). What counts: Social accounting for nonprofits and cooperatives. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
73. Richmond B.J., Mook L., Quarter J. (2003). Social Accounting for Nonprofits: Two Models // *Nonprofit Management & Leadership*. Vol. 13. No. 4.
74. Salamon L., Sokolowski W., Haddock M. (2011). “Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future”. *Annals of Public and Cooperative Economics*. Vol. 82. No. 3 (2011). P. 217–252. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>.
75. Salamon L., Sokolowski W., Haddock M., Tice H. (2012). “The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from Implementation of the UN Handbook on Nonprofit Institutions”, CNP Working Paper No. 49. Baltimore, JHU, 2012.
76. Stevens T. Can Stated Preference Valuations Help Improve Environmental Decision-Making? // *Choices: The Magazine of Food, Farm and Resource Issues*, 2005. Vol. 20 (3). URL: <http://www.choicesmagazine.org/2005-3/nonmarket/2005-3-03.htm>.
77. Stiglitz et al. (2009). Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J.-P. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT_anglais.pdf.
78. The Grantmakers Forum on Community & National Service. (2003). The Cost of a Volunteer. URL: <http://www.pacefunders.org/publications/pubs/Cost%20Volunteer%20FINAL.pdf>

79. The Urban Institute and the Center for What Works. The Nonprofit Taxonomy of Outcomes: Creating a Common Language for the Sector. December 2006. URL: www.urban.org/center/met/projects/upload/taxonomy_of_outcomes.pdf.
80. Trelstad B. (2008). Simple Measures for Social Enterprises//Innovations 3.3 (Summer 2008). URL: <http://www.mitpresjournals.org/doi/pdfplus/10.1162>.
81. United Nations Volunteers. (2011). State of the World Volunteerism Report 2011 URL: <https://www.unv.org/sites/default/files/2015%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Transforming%20Governance.pdf>.
82. United Nations Volunteers. (2015). State of the World Volunteerism Report 2015. URL: <https://www.unv.org/sites/default/files/2015%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Transforming%20Governance.pdf>.
83. Varma V.J., Tan E.J., Gross A.L., Harris G., Romani W., Fried L.P., Rebok G.W., Carlson M.C. Effect of Community Volunteering on Physical Activity. A Randomized Controlled Trial. American Journal of Preventive Medicine January, 2016.
84. Westall A. (2009). 'Value and the third sector: Working Paper on ideas for future research', Third Sector Research Centre Working Paper 25, University of Birmingham.
85. Wilson J., Son J., Grotz J., Smith D.H. Volunteering Impacts on Volunteers and Association Members. In: Palgrave handbook of volunteering, civic participation and nonprofit associations-2016.
86. Wisener R. (2009). Attaching Economic Value to Volunteer Contribution, Volunteer Canada.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

БЕНЕВОЛЕНСКИЙ Владимир Борисович — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

ДЕМЬЯНОВА Анна Владимировна — младший научный сотрудник Центра статистики труда и заработной платы Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

ИВАНОВА Наталья Владимировна — кандидат филологических наук, старший научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

МЕРСИЯНОВА Ирина Владимировна — кандидат социологических наук, заведующая кафедрой экономики и управления в негосударственных некоммерческих организациях департамента государственного и муниципального управления факультета социальных наук, директор Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

РЫЖИКОВА Зинаида Александровна — директор Центра статистики труда и заработной платы Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

ТУМАНОВА Анастасия Сергеевна — доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор факультета права, ведущий научный сотрудник Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Приложение 1

РАЗДЕЛ О ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АНКЕТЕ ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ЗА 2016 г.¹

ВОЛОНТЁРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ							
<p>ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ</p> <p>Мы иногда добровольно осуществляем разную НЕОПЛАЧИВАЕМУЮ деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц. Это может быть разного рода помощь детям, инвалидам и престарелым, участие в проведении благотворительных или общественно-полезных акций, спортивных, культурных, экологических мероприятий.</p> <p>(Не учитывается работа, связанная с оказанием помощи членам Вашей семьи, а также работа, выполняемая в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму.)</p>							
95.	VOL Приходилось ли Вам в последний месяц выполнять (как минимум в течение одного часа) какую-либо неоплачиваемую работу в интересах других лиц или организаций?						
	Да	1	1	1	1	1	→96
	Нет	2	2	2	2	2	Конец опроса
96.	<p>VOL_TIP</p> <p>Назовите, пожалуйста, вид добровольной, неоплачиваемой деятельности, в которой Вы принимали участие в течение последнего месяца. Если таких работ было несколько, то укажите ту, на которую Вы потратили больше всего времени.</p> <p>(КАТЕГОРИИ ОТВЕТА НЕ СЛЕДУЕТ ЗАЧИТЫВАТЬ ВСЛУХ, НО МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ В КАЧЕСТВЕ ПРИМЕРОВ, ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ НЕ МОЖЕТ ОТВЕТИТЬ, ОТМЕТЬТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД)</p>						

¹ Анкета утверждена Приказом Росстата от 9 октября 2015 г. № 467.

*Приложение 1. Раздел о волонтерской деятельности
в анкете обследования рабочей силы за 2016 г.*

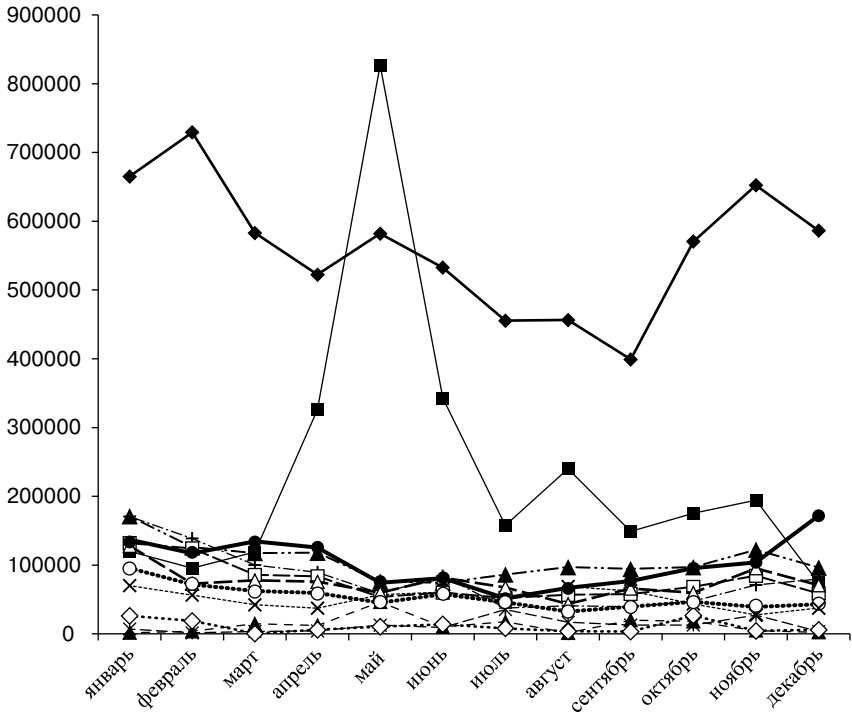
	Социальные работы (предоставление любой неоплачиваемой помощи лицам за пределами собственного домохозяйства. Например, пожилым людям, детям, инвалидам или жертвам катастроф, приготовление и подача пищи или перевозка людей и др.)	1	1	1	1	1	—97
	Благоустройство и очистка территории Вашего населенного пункта (уборка мусора, работа по улучшению водоснабжения, парков или дорог, озеленение территории)	2	2	2	2	2	—97
	Экологические проекты (расчистка лесов, полей и рек, посадка деревьев)	3	3	3	3	3	—97
	Строительные, ремонтные работы, реставрационные работы	4	4	4	4	4	—97
	Сельскохозяйственные работы (работа на фермах и в полях)	5	5	5	5	5	—97
	Сбор средств на благотворительность или другой социальный проект	6	6	6	6	6	—97
	Организация спортивных, культурных и других мероприятий	7	7	7	7	7	—97
	Оказание помощи животным	8	8	8	8	8	—97
	Помощь местной школе	9	9	9	9	9	—97
	Поиск пропавших людей	10	10	10	10	10	—97
	Участие в работе общественных органов школ и других образовательных учреждений, общественных, религиозных и других некоммерческих организаций, клубов, союзов	11	11	11	11	11	—97
	Предоставление любой бесплатной медицинской помощи или юридической консультации, проведение неоплачиваемого занятия, тренировки, консультирование	12	12	12	12	12	—97
	Другое	13	13	13	13	13	—97
97.	VOL_VR Сколько всего часов Вы затратили на такую работу в течение последнего месяца?						
	Часов	!!!	!!!	!!!	!!!	!!!	—98
98.	VOL_FORM Вы выполняли эту работу посредством или в интересах какой-либо организации?						

*Приложение 1. Раздел о волонтерской деятельности
в анкете обследования рабочей силы за 2016 г.*

	Да	1	1	1	1	1	→99
	Нет	2	2	2	2	2	Конец опроса
99. VOL_ORG							
К какому типу относится та организация, в интересах которой Вы занимались добровольным трудом: (ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ, УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН КОД)							
Общественные и религиозные организации, другие негосударственные некоммерческие организации		1	1	1	1	1	→100
Коммерческие организации		2	2	2	2	2	→100
Государственные или муниципальные организации		3	3	3	3	3	→100
Группы самопомощи, взаимопомощи, другие неформальные объединения		4	4	4	4	4	→100
Затрудняюсь ответить		5	5	5	5	5	→100
100. VOL_VID							Конец опроса
Чем занимается эта организация или группа? (ПРИВЕДИТЕ СЛОВЕСНОЕ ОПИСАНИЕ)							
	Респондент № 1	Респондент № 2	Респондент № 3	Респондент № 4	Респондент № 5		
*	! ! ! ! ! !	! ! ! ! ! !	! ! ! ! ! !	! ! ! ! ! !	! ! ! ! ! !	! ! ! ! ! !	
* Шестизначный код вида экономической деятельности.							

Приложение 2

УЧАСТИЕ В ВОЛОНТЁРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВИДАМ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, чел. в месяц



- ◆ Социальные работы
- Благоустройство и очистка территории
- ▲ Экологические проекты
- × Строительные, ремонтные работы, реставрационные работы
- ✱ Сельскохозяйственные работы
- Сбор средств на благотворительность или другой социальный проект
- + Организация спортивных, культурных и других мероприятий
- ▲ Оказание помощи животным
- Помощь местной школе
- ◇ Поиск пропавших людей
- Участие в работе общественных органов школ и других учреждений
- △ Предоставление любых бесплатных услуг

Приложение 3

УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15–72 ЛЕТ В ВОЛОНТЁРСКОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, %

3а) Участие населения в возрасте 15–72 лет в волонтерской трудовой деятельности в регионах России, %



3б) Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации, % (в разрезе федеральных округов, с разбивкой по полу, типу места жительства, возрастным когортам).

	всего населения	по полу		по месту жительства		возрастных групп		
		мужчин	женщин	городских жителей	сельских жителей	от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет
Российская Федерация	1,3	1,0	1,6	1,3	1,3	1,4	1,2	1,3
Центральный федеральный округ	1,0	0,7	1,2	0,9	1,1	1,3	0,8	0,8
Белгородская область	0,7	0,4	0,9	0,7	0,6	0,7	0,7	0,5
Брянская область	0,5	0,3	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4
Владимирская область	0,6	0,5	0,6	0,5	1,0	0,3	0,8	0,6
Воронежская область	2,0	2,0	2,1	2,1	1,9	5,2	1,0	0,9
Ивановская область	1,6	1,3	1,9	1,4	2,4	1,3	1,6	1,8
Калужская область	0,4	0,3	0,6	0,4	0,6	0,3	0,5	0,5
Костромская область	2,3	2,0	2,6	1,9	3,4	1,6	2,2	2,8
Курская область	0,9	0,9	0,9	0,7	1,1	1,4	0,7	0,7
Липецкая область	1,7	1,2	2,1	1,5	2,0	2,2	1,7	1,3
Московская область	1,4	1,1	1,7	1,6	0,5	2,0	1,0	1,5
Орловская область*
Рязанская область	0,3	0,2	0,3	0,1	0,5	0,2	0,4	0,2
Смоленская область	0,7	0,5	0,8	0,7	0,6	0,5	0,9	0,6

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

Тамбовская область*
Тверская область	2,7	1,9	3,4	2,3	3,9	2,6	2,3	2,6	2,3	3,1
Тульская область	0,7	0,6	0,9	0,7	0,9	1,0	0,5	1,0	0,5	0,8
Ярославская область	2,3	1,6	2,9	2,3	2,2	2,1	2,4	2,1	2,4	2,4
г. Москва	0,4	0,2	0,5	0,4	-	0,6	0,5	0,6	0,5	0,2
Северо-Западный округ	2,2	1,5	2,9	2,3	2,1	1,8	2,0	1,8	2,0	2,8
Республика Карелия	2,7	1,7	3,6	2,7	2,6	1,6	3,0	1,6	3,0	3,1
Республика Коми	2,7	2,3	3,1	2,4	4,1	1,6	2,8	1,6	2,8	3,4
Архангельская область (без АО)	1,0	0,8	1,3	0,5	2,7	0,6	0,9	0,6	0,9	1,4
Ненецкий авт. округ*
Вологодская область	3,0	1,4	4,3	3,3	2,0	2,7	3,4	2,7	3,4	2,7
Калининградская область	1,7	1,3	2,0	1,7	1,5	2,6	1,3	2,6	1,3	1,3
Ленинградская область	0,8	0,5	1,0	0,7	0,8	0,4	0,6	0,4	0,6	1,2
Мурманская область	1,0	0,7	1,3	1,1	0,3	0,5	1,5	0,5	1,5	0,8
Новгородская область	1,1	0,6	1,6	0,9	1,8	0,8	1,3	0,8	1,3	1,2
Псковская область	4,1	2,7	5,3	3,8	4,7	2,5	3,3	4,7	2,5	5,7
г. Санкт-Петербург	2,9	1,9	3,7	2,9	-	2,4	2,1	2,4	2,1	4,0
Южный федеральный округ	1,3	0,8	1,7	1,4	1,0	1,4	1,3	1,4	1,3	1,2
Республика Адыгея (Адыгея)	0,4	0,3	0,5	0,8	0,0	0,5	0,2	0,5	0,2	0,4
Республика Калмыкия	1,0	1,5	0,6	0,5	1,4	1,0	0,9	1,0	0,9	1,2
Республика Крым*
Краснодарский край	2,2	1,2	3,0	2,9	1,3	2,4	2,2	2,4	2,2	2,0
Астраханская область	1,3	1,1	1,4	1,6	0,6	0,5	1,4	0,5	1,4	1,7

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

	всего населения	по полу		по месту жительства		возрастных групп		
		мужчин	женщин	городских жителей	сельских жителей	от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет
Волгоградская область	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
Ростовская область	0,9	0,6	1,2	0,9	0,9	1,3	0,8	0,8
г. Севастополь	5,3	3,5	7,0	5,3	-	3,5	4,9	7,0
Северо-Кавказский федеральный округ	1,3	1,2	1,4	1,1	1,5	1,5	1,2	1,1
Республика Дагестан	2,7	2,4	2,9	1,8	3,5	2,1	2,9	3,2
Республика Ингушетия*
Кабардино-Балкарская Республика	1,7	1,7	1,7	2,3	1,0	2,0	1,9	1,2
Карачаево-Черкесская Республика	0,5	0,6	0,4	0,6	0,5	0,5	0,6	0,4
Республика Северная Осетия-Алания	1,2	1,2	1,2	1,4	0,7	3,6	0,2	0,1
Чеченская Республика*
Ставропольский край	0,3	0,2	0,4	0,4	0,2	0,3	0,2	0,4
Приволжский федеральный округ	1,6	1,4	1,8	1,6	1,5	1,4	1,5	1,8
Республика Башкортостан	1,7	1,5	1,8	2,0	1,1	1,7	1,5	1,8
Республика Марий Эл	0,7	0,6	0,8	0,6	0,9	0,3	1,1	0,6
Республика Мордовия	2,0	1,8	2,3	2,4	1,5	2,1	2,0	2,0
Республика Татарстан	1,2	1,1	1,2	1,0	1,8	1,2	1,0	1,3
Удмуртская Республика	4,9	3,6	5,9	5,2	4,2	3,5	4,2	6,5
Чувашская Республика	1,2	1,0	1,3	1,0	1,4	0,7	1,4	1,2

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

Пермский край	0,5	0,4	0,6	0,5	0,3	0,6	0,5	0,3	0,6	0,5	0,3
Кировская область	1,8	1,0	2,4	1,6	2,4	0,7	1,7	2,4	0,7	1,7	2,4
Нижегородская область	2,9	3,1	2,7	3,0	2,6	3,2	3,0	2,6	3,2	3,0	2,6
Оренбургская область	1,3	1,1	1,5	0,9	2,0	1,4	1,8	2,0	1,4	1,8	0,8
Пензенская область	0,5	0,5	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,8
Самарская область	2,3	1,9	2,6	2,6	1,1	1,5	1,8	1,1	1,5	1,8	3,4
Саратовская область	0,3	0,2	0,4	0,3	0,1	0,0	0,4	0,1	0,0	0,4	0,3
Ульяновская область	0,3	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Уральский федеральный округ	1,1	0,8	1,4	1,1	1,3	1,3	1,1	1,3	1,3	1,1	1,1
Курганская область	1,4	1,0	1,7	1,3	1,5	1,7	1,8	1,5	1,7	1,8	0,8
Свердловская область	1,6	1,1	2,1	1,6	1,6	1,8	1,5	1,6	1,8	1,5	1,6
Тюменская область (без АО)	0,9	0,8	1,0	0,5	1,8	0,7	0,8	1,8	0,7	0,8	1,3
Ханты-Мансийский авт. округ	0,4	0,3	0,6	0,4	1,1	0,4	0,6	1,1	0,4	0,6	0,3
Ямало-Ненецкий авт. округ*
Челябинская область	1,0	0,9	1,1	1,1	0,7	1,4	0,9	0,7	1,4	0,9	0,8
Сибирский федеральный округ	1,1	0,9	1,3	1,1	1,2	1,3	1,1	1,2	1,3	1,1	1,0
Республика Алтай	3,9	3,3	4,5	2,3	4,7	3,2	4,3	4,7	3,2	4,3	4,0
Республика Бурятия	1,2	1,4	1,1	1,0	1,7	0,9	1,3	1,7	0,9	1,3	1,5
Республика Тыва	2,1	1,8	2,3	1,6	2,7	1,6	2,5	2,7	1,6	2,5	2,1
Республика Хакасия	5,9	3,7	7,8	8,0	1,2	5,8	6,5	1,2	5,8	6,5	5,3
Алтайский край	1,0	0,7	1,3	0,7	1,4	0,9	0,8	1,4	0,9	0,8	1,4
Забайкальский край	0,8	0,7	0,9	0,9	0,7	1,2	0,8	0,7	1,2	0,8	0,6
Красноярский край	0,9	0,7	1,2	0,9	0,9	1,6	0,8	0,9	1,6	0,8	0,6

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

	всего населения	по полу		по месту жительства		возрастных групп		
		мужчин	женщин	городских жителей	сельских жителей	от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет
Иркутская область	0,7	0,5	0,9	0,7	0,7	0,9	0,7	0,6
Кемеровская область	1,1	0,9	1,3	1,2	0,7	1,4	1,2	0,7
Новосибирская область	0,7	0,5	0,9	0,7	0,6	0,4	0,8	0,8
Омская область	0,9	0,7	1,2	0,9	0,9	1,4	1,0	0,5
Томская область	1,2	1,0	1,3	1,1	1,2	2,2	0,5	1,0
Дальневосточный федеральный округ	1,2	1,1	1,3	1,0	1,8	1,0	1,3	1,3
Республика Саха (Якутия)	1,8	1,8	1,8	0,5	4,3	1,6	1,9	1,7
Камчатский край	6,1	5,4	6,8	6,8	3,9	5,2	6,8	6,0
Приморский край	0,9	0,8	1,0	0,8	1,1	0,7	0,7	1,3
Хабаровский край	0,8	0,6	1,0	0,7	0,9	0,5	1,0	0,7
Амурская область	0,4	0,5	0,3	0,4	0,3	0,2	0,5	0,3
Магаданская область	0,2	0,2	0,3	0,2	0,7	0,3	0,2	0,2
Сахалинская область	0,5	0,5	0,4	0,2	1,5	0,6	0,4	0,4
Еврейская авт. область	2,1	1,6	2,5	1,9	2,4	2,3	2,0	1,9
Чукотский авт. округ	0,8	0,7	0,8	0,3	2,0	1,3	0,6	0,6

* По данной категории в обследование попало менее 20 наблюдений в регионе.

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

3в) Основные социально-демографические характеристики волонтеров
в субъектах Российской Федерации, %

	Доля женщин	Доля волонтеров, проживающих в городе	Структура волонтеров по возрастным группам			
			от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет	
Российская Федерация	63,5	75,2	27,4	35,8	36,8	
Центральный федеральный округ	64,4	79,6	33,3	34,0	32,7	
Белгородская область	71,9	69,0	28,7	41,9	29,4	
Брянская область	69,0	71,5	21,9	41,1	36,9	
Владимирская область	57,7	61,2	12,2	48,8	39,0	
Воронежская область	54,1	69,7	65,3	17,3	17,4	
Ивановская область	61,6	71,8	19,4	37,5	43,1	
Калужская область	66,8	66,4	14,4	44,6	40,9	
Костромская область	58,9	57,7	16,8	36,1	47,1	
Курская область	53,7	58,5	39,6	30,4	30,0	
Липецкая область	67,5	59,1	31,0	38,9	30,1	
Московская область	64,6	94,1	33,8	29,5	36,6	
Орловская область	
Рязанская область	66,7	42,9	19,6	56,8	23,6	
Смоленская область	63,5	76,3	18,1	49,0	32,9	
Тамбовская область	
Тверская область	66,7	65,0	22,7	31,8	45,4	
Тульская область	61,3	70,1	31,3	26,5	42,2	

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

	Доля женщин	Доля волонтеров, проживающих в городе	Структура волонтеров по возрастным группам		
			от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет
Ярославская область	68,4	83,2	21,2	40,2	38,6
г. Москва	71,4	100,0	36,1	46,4	17,5
Северо-Западный округ	68,6	85,7	20,2	33,9	45,9
Республика Карелия	71,3	80,6	13,6	43,0	43,4
Республика Коми	59,6	67,6	14,4	42,3	43,3
Архангельская область (без а/о)	64,4	39,9	13,6	35,5	50,9
Ненецкий авт. округ
Вологодская область	77,2	81,6	22,5	43,9	33,5
Калининградская область	62,3	80,8	41,3	30,6	28,0
Ленинградская область	67,5	63,0	14,4	28,7	57,0
Мурманская область	67,2	97,5	12,0	59,8	28,2
Новгородская область	76,2	55,6	16,5	41,4	42,2
Псковская область	68,6	66,7	14,9	29,6	55,5
г. Санкт-Петербург	68,6	100,0	21,5	29,1	49,4
Южный федеральный округ	69,7	72,0	28,5	37,6	33,9
Республика Адыгея (Адыгея)	67,5	100,0	35,0	23,8	41,3
Республика Калмыкия	28,7	22,6	27,6	31,1	41,2
Республика Крым
Краснодарский край	73,4	72,7	28,1	39,0	33,0
Астраханская область	59,0	85,2	11,6	41,4	47,0

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

Волгоградская область	60,1	65,8	23,3	41,0	35,7
Ростовская область	66,6	68,9	35,8	32,8	31,4
г. Севастополь	68,9	100,0	16,7	34,9	48,4
Северо-Кавказский федеральный округ	55,8	43,9	39,2	36,0	24,9
Республика Дагестан	57,6	31,3	30,1	41,6	28,2
Республика Ингушетия
Кабардино-Балкарская Республика	53,2	71,8	36,8	41,2	22,0
Карачаево-Черкесская Республика	45,0	47,6	25,6	47,6	26,8
Республика Северная Осетия-Алания	52,3	77,8	90,8	7,5	1,7
Чеченская Республика
Ставропольский край	76,7	75,1	28,3	23,3	48,5
Приволжский федеральный округ	59,0	74,6	22,8	35,7	41,5
Республика Башкортостан	57,9	74,5	28,4	32,8	38,8
Республика Марий Эл	60,2	57,1	12,5	55,8	31,7
Республика Мордовия	58,4	72,6	25,7	35,7	38,5
Республика Татарстан	56,9	64,4	29,3	32,0	38,7
Удмуртская Республика	65,4	70,9	18,3	32,5	49,1
Чувашская Республика	58,7	53,3	16,9	46,0	37,1
Пермский край	63,2	84,2	33,0	42,1	24,9
Кировская область	72,1	67,2	9,5	35,3	55,2
Нижегородская область	49,9	81,9	28,3	37,8	33,9
Оренбургская область	58,7	40,9	28,0	50,1	22,0
Пензенская область	56,1	83,5	11,8	31,0	57,2

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

	Доля женщин	Доля волонтеров, проживающих в городе	Структура волонтеров по возрастным группам		
			от 15 до 29 лет	от 30 до 49 лет	от 50 до 72 лет
Самарская область	60,7	90,8	15,8	30,4	53,7
Саратовская область	69,4	95,4	4,4	56,8	38,8
Ульяновская область	71,6	64,9	21,3	35,0	43,7
Уральский федеральный округ	65,0	78,6	29,7	36,7	33,7
Курганская область	64,1	60,0	28,8	47,7	23,4
Свердловская область	69,3	84,7	28,3	35,8	35,9
Тюменская область (без а/о)	57,3	33,2	20,5	31,7	47,8
Ханты-Мансийский авт. округ	71,8	81,3	22,4	57,9	19,7
Ямало-Ненецкий авт. округ
Челябинская область	57,9	88,1	37,5	32,2	30,3
Сибирский федеральный округ	64,0	72,6	31,5	37,9	30,5
Республика Алтай	60,6	17,8	22,5	44,7	32,8
Республика Бурятия	47,8	46,4	20,5	40,8	38,7
Республика Тыва	58,8	45,2	25,3	51,0	23,7
Республика Хакасия	70,7	94,1	25,4	43,0	31,6
Алтайский край	66,7	40,1	20,4	28,9	50,6
Забайкальский край	58,3	73,0	42,0	36,0	22,0
Красноярский край	65,2	77,9	44,9	34,1	21,0
Иркутская область	65,6	79,5	32,9	37,6	29,5
Кемеровская область	61,5	91,5	33,0	42,6	24,5

*Приложение 3. Уровень участия населения в возрасте 15–72 лет
в волонтерской трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации*

Новосибирская область	67,8	81,1	16,8	44,2	39,0
Омская область	65,9	74,0	39,1	40,2	20,7
Томская область	58,4	71,2	56,3	16,4	27,3
Дальневосточный федеральный округ	55,8	63,7	23,2	41,4	35,4
Республика Саха (Якутия)	52,1	20,3	28,8	41,4	29,8
Камчатский край	54,7	85,8	21,7	46,2	32,1
Приморский край	59,1	71,8	20,7	29,3	50,0
Хабаровский край	65,3	78,2	18,0	51,5	30,5
Амурская область	34,0	75,1	16,2	53,8	30,1
Магаданская область	63,7	86,0	30,9	29,0	40,2
Сахалинская область	43,2	40,8	33,4	38,3	28,3
Еврейская авт. область	61,6	63,6	30,2	38,1	31,6
Чукотский авт. округ	50,2	23,9	39,7	34,7	25,7

* По данной категории в обследование попало менее 20 наблюдений в регионе.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОЦЕНКИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НА ПРИМЕРЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
г. УГЛИЧ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Городецкая В. М.,
АНО «Содействие развитию ТОС города Углич»*

Мы попробовали применить некоторые методы оценки эффективности деятельности ТОС на примере крупной НКО, объединившей сразу 11 комитетов ТОС небольшого города — Автономной некоммерческой организации «Содействие развитию Территориального общественного самоуправления города Углич». В активе ТОС-движения добровольческой деятельностью занимаются более 300 человек, во главе каждого из 11 комитетов ТОС города стоит председатель, который входит в состав Совета АНО ТОС, правящего органа НКО. Председатель является «штатным» добровольцем в данной НКО, с четко определенными обязанностями, и посвящает своей добровольческой работе четко определенное количество времени.

Так как АНО занимается очень большим спектром видов деятельности (так же как соответствующие ТОС), то в течение года параллельно реализуются сразу несколько проектов, направленных на: содействие жителям в обеспечении жилищных прав и интересов; содействие в проведении акций милосердия и благотворительности; содействие в организации и проведении культурных, спортивных, лечебно-оздоровительных и др. мероприятий; содействие в профилактике правонарушений, поддержание общественного порядка и безопасности на подшефной территории; выявление беспризорных детей и подростков; содействие в оказании социальной помощи; работу с детьми, подростками и молодежью по месту жительства; благоустройство территорий и др.

К вопросу возможности и необходимости оценки социально-экономической эффективности добровольческой деятельности ор-

ганизации в целом и председателей комитетов ТОС в частности мы обратились впервые. Конечно, нужно учесть, что данное исследование в связи с ограниченными временными и кадровыми ресурсами во многом носит поверхностный характер. И тем не менее оно может послужить хорошей основой для продолжения деятельности по более тщательной оценке в будущем, и особенно ценным, так как является пилотным способом апробации нескольких методик оценивания.

Объект оценки. Объектом нашей оценки выступает СОНКО, привлекающее добровольцев к реализации проектов/программ уставной деятельности. Для более точного понимания специфики этого сложного и многогранного объекта важно учесть еще ряд характеристик:

- целевыми группами СОНКО являются жители многоквартирных домов и домов индивидуальной застройки (с различными социально-демографическими характеристиками);
- география деятельности организации — это город с населением 36 тыс. человек;
- количество штатных работников — три человека (директор АНО, бухгалтер АНО и консультант по вопросам ЖКХ);
- в качестве «официальных» добровольцев, чью деятельность легче и быстрее всего подвергнуть оценке в условиях поверхностного анализа, мы берем 11 человек, председателей комитетов ТОС, входящих в состав правления АНО.

Так как объект исследования многогранен, предметом данной оценки мы решили сделать одну из самых затратных сфер (и в плане материальных, и в плане нематериальных вложений) — эффективность работы СОНКО по использованию труда добровольцев в решении вопросов благоустройства территорий общественного пользования и жилищного просвещения граждан.

Методология оценки. Для проведения оценки мы использовали количественные и качественные данные, а в качестве наиболее удобных для нас методов пробуем использование метода аудита инвестиций в волонтерство и создаваемой ценности (расчет замещающей стоимости волонтерского труда) и метод подсчета «чистой выгоды». Методы исследования выбраны на основании того, что полученные данные можно использовать как обоснование продолжения/изменения методов и форм работы с волонтерами в организации в 2018 году, а также подтверждения эффективности расходования вложенных в работу ор-

ганизации ресурсов. Адресат исследования — руководитель СОНКО, учредители НКО (доноры), органы местного самоуправления города.

МЕТОД АУДИТА ИНВЕСТИЦИЙ В ВОЛОНТЁРСТВО. В объективе данной оценки стоит именно эффективность деятельности постоянного добровольческого ресурса НКО. На данный момент это наиболее актуально для организации, и, что немаловажно, вложенные в проведение оценки ресурсы будут также оправданны.

Таблица 1

Расчет по методу аудита инвестиций в волонтерство
и создаваемой ценности

(Временной промежуток анализа данных —
01 января 2016 г. — 31 декабря 2016 г.)

Расходы НКО

Тип расходов	Детализация расчета стоимости	Сумма
Координатор по работе с волонтерами, руководитель проекта по жилищному просвещению	80% годового оклада (от 10 000 руб.), соответствующего 80% времени, затраченному на работу с волонтерами = 8 000 руб. * 12 Страхов. взносы —	96 000 28 992
Распространение информации о привлечении волонтеров	Изготовления афиш — Обслуживание сайта НКО — Съемка и монтаж ролика — Трансляция видеоролика на ТВ —	2 000 25 500 3 000 5 000
Подготовка и обучение волонтеров	Учебные материалы (печать метод. сборника = 250 руб. * 150 экз.) Стоимость услуг лекторов 3 семинаров —	37 500 13 560
Административные и накладные расходы	Канцелярские принадлежности, бумага, заправка картриджа — Призы — Грамоты, бланки —	6 000 6 000 2 250
Материалы и оборудование	Бейджи — Пользование оборудованием — Инвентарь для субботников —	2 100 3 000 5 000
Затраты на помещение	Стоимость коммунальных услуг помещений для встреч комитетов ТОС (в мес. — 7 500 * 12)	90 000
Общая сумма затрат в год		325 402

Приложение 4. Использование механизмов оценки социально-экономической эффективности добровольческой деятельности...

Создаваемая ценность: расчет стоимости волонтер. труда

1	2	3	4	5	6
Обязанности волонтера	Эквивал. должность	Оплата эквивал. должности (в час)	Занятость волонтер. (час. в нед.)	Час. отработ. волонтер. в год	Годичная стоимость оплаты волонтерского труда
Консультант по вопросам ЖКХ и организации работы ТОС (председатель комитета ТОС) — 11 чел.	Специалист по работе с населением Управления ЖКХ администрации города*	25 000/136 ч. = 184 руб./ч	25 час.	25 * 48 = 1200 час.	220 800 руб. * 11 чел. = 2 428 800 руб.
Общая сумма					2 428 800

Расчет коэффициента эффективности VIVA: $2\,428\,800 / 325\,402 = 7,46$

Расходы НКО

Тип расходов	Детализация расчета стоимости	Сумма
Координатор по работе с волонтерами, руководитель проекта по жилищному просвещению	80% годового оклада (от 10 000 руб.), соответствующего 80% времени, затраченному на работу с волонтерами = 8 000 руб. * 12	96 000
	Страхов. взносы —	28 992
Распространение информации о привлечении волонтеров	Изготовления афиш —	2 000
	Обслуживание сайта НКО —	25 500
	Съемка и монтаж ролика —	3 000
	Трансляция видеоролика на ТВ —	5 000
Подготовка и обучение волонтеров	Учебные материалы (печать метод. сборника = 250 руб. * 150 экз.)	37 500
	Стоимость услуг лекторов 3 семинаров —	13 560
Административные и накладные расходы	Канцелярские принадлежности, бумага, заправка картриджа —	6 000
	Призы —	6 000
	Грамоты, бланки —	2 250
Материалы и оборудование	Бейджи —	2 100
	Пользование оборудованием —	3 000
	Инвентарь для субботников —	5 000
Затраты на помещение	Стоимость коммунальных услуг помещений для встреч комитетов ТОС (8 мес. — 7 500 * 12)	90 000
Общая сумма затрат в год	325 402	

Создаваемая ценность: расчет стоимости волонт. труда

1	2	3	4	5	6
Обязанности волонтера	Эквивал. должность	Оплата эквивал. должности (в час)	Занятость волонт. (час. в нед.)	Час. отработ. волонт. в год	Годичная стоимость оплаты волонтерского труда
Консультант по вопросам ЖКХ и организации работы ТОС (председатель комитета ТОС) — 11 чел.	Специалист по работе с населением Управления ЖКХ администрации города*	25 000/136 ч. = 184 руб./ч	25 час.	25 * 48 = 1200 час.	220 800 руб. * 11 чел. = 2 428 800 руб.
Общая сумма					2 428 800

Расчет коэффициента эффективности VIVA: $2\ 428\ 800 / 325\ 402 = 7,46$

* В качестве эквивалентной должности взята именно средняя з/п трудоустроенного специалиста с соответствующими должностными обязанностями. Показатель взят без понижающего коэффициента не случайно, так как привлекаемые к работе добровольцы также должны иметь соответствующий уровень квалификации (знаний, умений и навыков) либо быть ранее трудоустроены на эквивалентных должностях.

МЕТОД ПОДСЧЕТА «ЧИСТОЙ ВЫГОДЫ». Оценку с помощью данного метода проводил непосредственно руководитель организации с условием максимальной объективности ответов. Объективность оценщика в данном методе является главным условием эффективности результата.

В результате оценки эффективности добровольческой деятельности в НКО получены следующие данные:

1. В ходе расчетов эффективности с точки зрения соотношения вложенных ресурсов к полученным экономическим выгодам рассчитан коэффициент эффективности VIVA 7,46, который свидетельствует о том, что возврат на каждый рубль, затраченный на организацию волонтерской деятельности в НКО, составляет 7,46 рублей. Исходя из этого расчета можно сделать вывод об эффективности расходования целевых средств, вложенных НКО в обеспечение (подготовку) труда добро-

Приложение 4. Использование механизмов оценки социально-экономической эффективности добровольческой деятельности...

Рабочий лист «Чистых выгод»

	В какой степени волонтеры выгодны для вашей организации? [Отметьте соответствующий квадрат]			В какой степени следующие вопросы являются проблемой для вашей организации? [Отметьте соответствующий квадрат]		
	В большей степени	В умеренной степени	Восе нет	В большей степени	В умеренной степени	Восе нет
Экономия затрат	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Присл необходимо количество волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Более детальное знание и навыки	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Присл волонтеров, обладающих необходимыми навыками	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Повышение уровня поддержки программ со стороны общества, улучшение отношений с местными властями	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Присл волонтеров, свободных в течение всего рабочего дня	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Повышение качества обслуживания или услуг или программ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разнодушие или сопротивление сотрудников и администрация по отношению к волонтерам	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Возможность предоставления услуг или услуг услуг, которые иначе вы не могли бы обеспечить	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Недостаток времени сотрудников для того, чтобы обучать волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Доступ к специальным навыкам, предоставляемым волонтерами (юридическая, управленческая или техническая помощь)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Отсутствие достаточных средств для поддержки участия волонтеров	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Подсчитайте количество ответов:	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	Нормативные, правовые или организационные ограничения на участие волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Индекс выгоды: <input type="checkbox"/> 10,669	<input checked="" type="checkbox"/> 7,388	<input type="checkbox"/> 2,428	<input type="checkbox"/> 0	Пропуск, ненадежность, плохая работа со стороны волонтеров	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Квадрат А				Подсчитайте количество ответов:	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 0
				Индекс трудностей: <input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 2
					<input type="checkbox"/> 0	

<input type="checkbox"/> 10,669	-	<input type="checkbox"/> 6	=	<input type="checkbox"/> 4,669
Выгоды		Трудности		Чистые выгоды

вольцев. Полученные данные, во-первых, подтверждают, что труд добровольцев для данной НКО является необходимым и эффективным с точки зрения решения социальных задач (труд добровольцев заменяет потенциальный труд квалифицированного специалиста, должность которого могла бы быть оплачена при наличии соответствующей штатной единицы в государственном учреждении с соответствующими полномочиями), а во-вторых, данные расчетов могут быть использованы при сравнении эффективности формирования бюджета НКО и прогноза возврата на будущий год.

2. Благодаря использованию метода подсчета «чистой выгоды» от труда добровольцев был выявлен индекс 4,66. Для анализа работы НКО по организации добровольческой деятельности этот результат можно считать средним, возможно улучшение показателя. Метод дает возможность четко увидеть направления для усовершенствования в работе НКО, что очень важно для практического применения анализа. Полученный показатель

«чистых выгод» будет служить базовым при внедрении такой систематической ежегодной оценки эффективности работы добровольческого звена в НКО.

В соединении этих двух результатов становится видно, какие действия нужно предпринять организации для преодоления пробелов в работе, для принятия конкретных мер по усовершенствованию работы с добровольцами (работы добровольцев), а главное — становится понятно, какие ресурсы и средства можно и нужно вложить (или, наоборот, сэкономить).

ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА. Для успешной работы любой организации, которая привлекает труд добровольцев, помимо оценки социально-экономической эффективности обязательно нужно проанализировать эффективность своих внутренних организационных механизмов волонтерской деятельности. Это очень удобно сделать, ответив на несколько простых вопросов. Вот пример анализа нашей организации:

- Наличие штатной единицы координатора волонтеров — есть 1 ед.
- Наличие бюджета, предусматривающего затраты на волонтеров, — целевые средства в общей сумме 325 402 руб.
- Наличие письменного функционала неоплачиваемых позиций — да, все председатели комитетов ТОС работают на основании Устава своего ТОС, где прописаны их права и обязанности. Ежеквартально добровольцы (председатели комитетов ТОС) сдают директору организации отчеты о проделанной работе, существует рейтинговая оценка результатов их деятельности.
- В документах НКО предусмотрены обязательные тренинги для волонтеров, зафиксированы количественные и содержательные характеристики тренингов — да, в программе ежегодной уставной деятельности НКО есть подпрограмма «Школа домового актива», в рамках которой проходит не менее 12 обучающих мероприятий (не реже 1 раза в месяц). В программе «Школы домового актива» имеются все необходимые для проведения обучающих мероприятий количественные и содержательные характеристики.

- В документах НКО прописаны формы и условия поощрения волонтеров — да. Имеется приказ о поощрении как материальном (ежегодная разовая премия лучшим активистам от учредителей НКО или партнеров), так и нематериальном (благодарственные письма, выдвижения на муниципальные и региональные общественные награды). Кроме того, имеются заключенные партнерские соглашения о нематериальном поощрении добровольцев НКО путем предоставления на безвозмездной основе услуг муниципальных учреждений (тренажерный зал, баня-сауна, билеты на развлекательные программы, комплексное мед. обследование в медицинском центре).
- Наличие страховки для волонтеров — нет.
- Зафиксирована процедура возмещения мелких расходов, понесенных волонтерами при выполнении деятельности по проекту, — да. Ежегодно в рамках целевого финансирования деятельности комитетов ТОС идет полное обеспечение добровольцев расходными материалами и канцтоварами, компьютерным оборудованием и МФУ, помещениями для постоянной работы и мебелью в них.

Итак, в работе НКО сформированы эффективные организационные практики, способствующие закреплению волонтеров в организации: регулярная диагностика умений и навыков добровольцев — проведение с ними актуальных семинаров и тренингов; работает штатный куратор добровольцев, проводящий регулярные консультации с ними; волонтеры разделяют миссию и цели организации, свою ответственность за выполнение работы в НКО, пользуются поддержкой и уважением всех членов команды.

Фактически добровольцы — председатели комитетов ТОС также, в свою очередь, являются наставниками для других добровольцев — членов комитетов ТОС, активистов ТОС-движения на местах. В целом это можно представить в виде сети добровольческого движения, и впоследствии при наличии соответствующих временных и кадровых ресурсов можно провести анализ эффективности деятельности всей комплексной сети добровольческого ТОС-движения в масштабах города (или отдельных ТОС). Предполагаем, что такой анализ был бы очень интересен не только руководителю конкретной НКО, но и органам местного самоуправления.

В обсуждении вопросов применимости предлагаемых методов оценки в практической деятельности российских НКО приняли участие директор АНО "Содействие развитию ТОС города Углич", а также руководители Угличского отделения Всероссийского Общества инвалидов и отделения Ярославской областной общественной организации ветеранов, на протяжении многих лет привлекающих труд добровольцев.

Все руководители подчеркнули практическую пользу проведения оценки эффективности добровольческой деятельности для своей организации. Вместе с тем, по мнению, всех руководителей, проведение оценки требует обязательного привлечения на штатной основе специалиста по оценке. Как полагают участники встречи, эффективность и практическая польза оценки как организационного ресурса, позволяющего определить, насколько результативна деятельность организации и провести «работу над ошибками» зависит от грамотного, профессионального проведения анализа на регулярной основе и полномасштабного, объективного сбора данных. В числе сложностей применения оценки участники встречи отметили значительные временные затраты, которые связаны с выявлением и сопоставлением результатов. Эти условия практически невозможно соблюсти без наличия квалифицированного специалиста по оценке.

Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации: учеб. пособие / под ред. И. В. Мерсияновой. — М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. — 198, [2] с. — 400 экз. — ISBN 978-5-7598-1554-9 (в обл.).

Учебное пособие посвящено вопросам экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности, методическим подходам к ее оценке. Рассматриваются области практического применения, преимущества и недостатки представленных подходов. В пособии предложен и обоснован системный многоуровневый подход к оценке эффективности добровольчества. Сформулированный на основе углубленного анализа российского и зарубежного опыта, данный подход является инновационным в российской теории и практике оценки добровольческой деятельности.

Адресовано специалистам — экспертам и организаторам добровольческой деятельности, представителям органов власти, социологам, экономистам, психологам, историкам, студентам всех уровней образовательных программ перечисленных дисциплин, сотрудникам и добровольцам НКО и всем интересующимся вопросами оценки эффективности волонтерской деятельности.

УДК 005.216.1
ББК 65.278

Учебное издание

Беневоленский Владимир Борисович
Демьянова Анна Владимировна
Иванова Наталья Владимировна
Мерсиянова Ирина Владимировна
Рыжикова Зинаида Александровна
Туманова Анастасия Сергеевна

**Оценка экономической и социальной
эффективности добровольческой деятельности:
методические подходы и проблемы реализации**

Компьютерная верстка и графика: *Л.В. Томерина*
Корректор *Ю.Д. Староверова*

Подписано в печать 27.02.2018. Формат 60×88^{1/16}
Гарнитура Newton. Усл. печ. л. 12,1. Уч.-изд. л. 9,3
Тираж 400 экз. Заказ № 10

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20,
тел.: +7 (495) 623-88-03

Отпечатано в типографии Федерального государственного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
191028, Санкт-Петербург, ул. Моховая, 26,
тел.: +7 (812) 275-84-49

