

**УДК 338****Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства****Красавина Екатерина Валерьевна**

Доктор социологических наук, доцент,  
профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,  
117997, Российская Федерация, Москва, Стремянный пер., 36;  
e-mail: Krasavina\_2905@mail.ru

**Забайкин Юрий Васильевич**

Кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры производственного и финансового менеджмента,  
Российский государственный геологоразведочный университет  
им. Серго Орджоникидзе,  
117997, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;  
e-mail: 79264154444@yandex.com

**Анисимов Петр Федорович**

Доктор экономических наук, профессор,  
руководитель дирекции по управлению и развитию кампуса  
Российского государственного университета нефти и газа  
(Национального исследовательского университета) имени И.М. Губкина,  
119991, Российская Федерация, Москва, Ленинский пр., 65,  
e-mail: anisimovpf@yandex.ru

**Аннотация**

В настоящее время интерес российского государства к добровольческой деятельности в целом, и одному из ее видов – корпоративному волонтерству, в частности, значительно возрос. В связи с чем, в системе государственного частного партнерства корпоративное волонтерство занимает достаточно прочную позицию. Ведь именно корпоративное волонтерство является одним из важных индикаторов степени и уровня развития социальной ответственности как отдельно взятого предприятия, так и общества в целом.

В данной научной статье ее авторы исследуют основные цели и ключевые задачи, на решение которых направлено корпоративное волонтерство. Они обращаются и анализируют результаты различных прикладных исследований, проведенных по данной проблематике в последние несколько лет. Наряду с этим в работе раскрыты основные причины возникновения и развития корпоративного добровольчества в нашей стране.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Анисимов П.Ф. Корпоративное волонтерство в системе государственного частного партнерства // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 4А. С. 114-121.

**Ключевые слова**

Государственное частное партнерство, социальная ответственность организации, корпоративное добровольчество, корпоративное волонтерство, гражданское общество.

**Введение**

Корпоративное волонтерство – один из наиболее важных способов и инструментов, которые позволяют поддерживать социальную активность как отдельно взятого предприятия, так и социума в целом. Наряду с этим оно способствует формированию устойчивых отношений с государством, оказывая влияние, в том числе, на формирование системы государственного частного партнерства, а также помогает наладить взаимоотношения с местными сообществами. В настоящее время, по оценкам специалистов, программы корпоративного добровольчества, организованные на высоком уровне (а именно, грамотно и корректно), дают возможность предприятию открыть для себя один из самых успешных и рентабельных векторов развития бизнеса [Горлова, Зальцман, и др., 2018, 77]

Как показывает опыт ведущих (зарубежных и отечественных компаний), корпоративное добровольчество вполне может выступать в качестве «локомотива» значимых социальных изменений. Наряду с этим оно способствует налаживанию корпоративных коммуникаций в организации, являясь важным составным элементом их выстраивания. В последние годы популяризация корпоративного волонтерства именно в системе государственного частного партнерства набирает обороты во всем мире. Россия не является исключением. Различные предприятия (как крупные, так и средние) формируют собственные благотворительные и социальные проекты, где в качестве добровольцев выступают как сами сотрудники, а также члены их семей. Практика показывает, что современно мыслящий менеджер стремится всячески поощрить и поддержать персонал, который проявляет желание на безвозмездной основе принимать добровольное участие в деятельности местных сообществ, а также проектов, которые реализуются в рамках самого предприятия. Так, руководители крупных корпораций придерживаются мнения, что корпоративное волонтерство является одним из важных этапов развития корпоративной социальной ответственности, а также выступает «мощным» составным элементом системы государственного частного партнерства.[Заернюк, Анисимов, Забайкин, 2019, 367] Оно оказывает положительный эффект не только на прямых реципиентов, но и на государственные и коммерческие структуры, которые выполняют роль рыночных акторов. Наряду с этим, затрагивая популярную в последние годы проблематику развития и становления гражданского общества в нашей стране, корпоративное волонтерство можно изучать и как некую гражданскую практику как государственных, так и частных (коммерческих) компаний, следствием которой является рост гражданской активности населения.

По мнению большинства исследователей, единого определения понятия «корпоративное волонтерство» на данный момент времени не существует, а спектр его трактовок достаточно широк. Так, например, целый ряд отечественных специалистов склоняются в пользу его

русскоязычного синонима «корпоративное добровольчество» и сознательно не используют в повседневных практиках понятие «корпоративное волонтерство» [Горлова, Зальцман, и др., 2018, 79].

Однако, по мнению авторов данной научной статьи, обе формулировки практически идентичны друг другу и могут вполне использоваться в качестве равнозначных синонимов. Соответственно, детерминируя понятие «корпоративное волонтерство», на наш взгляд, важно остановиться на следующих его дескрипциях, которые представлены в современной научной литературе:

1. Корпоративное волонтерство – это привлечение персонала предприятия к различного рода благотворительным мероприятиям, организатором которых может выступать как само предприятие, так и сторонние организации, вплоть до государства и его партнеров [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 111].

2. Корпоративное волонтерство – это добровольное (без принуждения и санкционирования) участие сотрудников в различных социальных проектах, реализуемых руководством в рамках предприятия [Забайкин, 2017, 143].

3. Корпоративное волонтерство – это партисипация коллектива в добровольной работе своего предприятия, которая организуется и проводится при его непосредственной поддержке в формате многообразных социальных программ [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 355].

Анализируя причины возникновения корпоративного добровольчества в рамках зарубежных и отечественных предприятий, можно утверждать, что первой и наиболее важной из них, является укрепление тенденции развития корпоративной социальной ответственности организации и укрепления системы государственного частного партнерства. Другой, не менее значимой причиной, выступает – естественное стремление современного руководителя развивать корпоративную культуру собственного предприятия, повышать внутреннюю лояльность персонала в адрес организации, укреплять в своих подчиненных идею социальной ответственности, способствовать стабилизации командообразующих связей. Наряду с этим инициатива развития корпоративного волонтерства со стороны менеджерского корпуса продиктована желанием максимально раскрыть потенциал сотрудников предприятия, выявить их лидерские качества, дать возможность для самореализации не только профессиональных, но, что не менее важно, личностных компетенций. Еще одной из значимых причин развития корпоративного волонтерства, по мнению отечественных ученых, является стремление сотрудников реализовывать волонтерские мероприятия внутри и под эгидой предприятия [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 127].

Несколько лет назад Центром исследования гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ было проведено прикладное исследование на предмет состояния и развития корпоративного добровольчества на базе российских крупных и средних предприятий, а также среди представителей НКО, реализующих программы корпоративного добровольчества в 7 регионах Российской Федерации [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 133].

В результате были выявлены и обобщены следующие основные цели корпоративного добровольчества:

1. Повышение репутации и делового имиджа предприятия.
2. Укрепление «командного духа» и стимулирование роста внутренней лояльности персонала предприятия.
3. Развитие профессиональных и личностных (индивидуальных) качеств сотрудников

предприятия.

4. Моральная удовлетворенность от собственной причастности к «доброму делу» в решении проблем тех, кто в этом особенно остро нуждается.

Другое исследование на тему «*Развитие корпоративного волонтерства, как перспективного направления социального партнерства в России*» (близкое по своей сути к вышеописанному) было проведено Центром развития филантропии «Сопричастность». Географический охват данного прикладного проекта включил в себя такие города, как: Москва, Санкт-Петербург, Краснодар, Самара, Нижний Новгород [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 149].

Посредством данного исследования его авторам удалось выяснить, что корпоративное добровольчество помимо значимых целей, направлено на решение таких крупных стратегических задач как:

1. Помощь детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
2. Помощь инвалидам
3. Помощь пожилым людям.
4. Помощь беженцам и бездомным.
5. Поддержка материнства.
6. Разработка и реализация социальных и экологических программ.
7. Благоустройство территорий.
8. Услуги в области здравоохранения, образования и социальной защиты.
9. Обмен опытом и координация в сфере корпоративного волонтерства

Однако, выбор конкретной задачи обуславливается общей политикой руководства предприятия, проводимой в области корпоративной социальной ответственности. Так, некоторые организации стремятся решить все задачи одновременно, но практика показывает, что это достаточно сложно и, как следствие, в результате руководство и персонал предприятия фокусируют свое внимание на одной-двух задачах для их успешной реализации.

Так, например, Центру исследования гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ удалось выяснить, что все предприятия, сотрудники которых приняли участие в опросе, преимущественно отдают предпочтение поддержке материнства, а также детей, оказавшийся в трудной жизненной ситуации. Однако, разработка и реализация социальных и экологических программ, направленных на защиту окружающей среды и экологической безопасности также достаточно популярны в рамках корпоративного волонтерства как на локальном, так и на государственном уровне. По мнению авторов прикладного исследования, в среднем решение задач, в процессе реализации программ корпоративного добровольчества, проводятся не более чем по 4 направлениям.

Большинство предприятий используют на практике следующий алгоритм действий: руководящий корпус определяет несколько стратегических векторов благотворительности, однако это не означает, что волонтерская деятельность персонала предприятия должна быть ограничена именно этими направлениями. Сотрудники-волонтеры могут самостоятельно выбирать те сферы применения своих сил, которые они считают для себя наиболее привлекательными и значимыми. Так, наиболее распространенными формами волонтерской деятельности по результатам опроса стали: сбор средств для тех, кто попал в трудную жизненную ситуацию, а также адресная помощь нуждающимся [Горлова, Красавина, Крутицкая, Троска, 2016, 153].

Для любого предприятия независимо от его масштабов корпоративное добровольчество является довольно затратным мероприятием. Однако, как показывает практика, все затраты могут окупиться посредством целого ряда ощутимых плюсов для перспективного развития организации. В числе таких положительных результатов специалисты выделяют и улучшение качества человеческих ресурсов, и помощь в решении бизнес-задач, и укрепление корпоративных ценностей, и развитие коммуникаций различного уровня [Заернюк, Анисимов, Забайкин, 2019, 368]

В числе бизнес-задач, которые успешно решаются, в том числе, и благодаря корпоративному волонтерству, можно назвать следующие:

1. Узнаваемость логотипа предприятия, повышение степени его известности среди партнеров, конкурентов и представителей местного сообщества.
2. Улучшение публичного имиджа и репутации предприятия среди его сотрудников, в том числе и потенциальных.
3. Формирование лояльного отношения со стороны органов государственной власти и представителей системы государственного частного партнерства в адрес самого предприятия.

В области улучшения качества человеческих ресурсов относительно самого предприятия, можно выделить:

1. Снижение текучести кадров и увеличение лояльности со стороны коллектива по отношению к работодателю.
2. Повышение мотивации со стороны персонала.
3. Выявление явных лидеров в коллективе [Красавина, 2016, 24].

Затрагивая вопросы, связанные с корпоративными и коммуникативными ценностями, явными положительными «последствиями» корпоративного добровольчества могут стать:

1. Распространение идей бизнеса в местное сообщество.
2. Возможность знакомства сотрудников из разных отделов, департаментов, филиалов предприятия.
3. Повышение информационной осведомленности коллектива предприятия по ключевым (важным для руководства организации) вопросам.

В свою очередь, основываясь на постулатах Всеобщей декларации прав человека, а также, обратившись к положениям Всеобщей декларации добровольчества, принятой в 1990 году на XI Всемирной конференции добровольцев Международной ассоциации добровольческих усилий в Париже, мы можем выделить следующие основные принципы волонтерства, в целом, и корпоративного волонтерства, в частности:

1. Необходимость развития корпоративного добровольчества в каждом современном как государственном, так и коммерческом предприятии, которые стремятся быть социально ответственными и коммерчески успешными.
2. Содействие и помощь сотрудникам со стороны руководства предприятия, проявляющим интерес и инициативу к волонтерской деятельности, всяческое поощрение подобного рода активности.
3. Распространение информации о накопленном опыте в области корпоративного волонтерства (добровольчества), всяческая его пропаганда в государственном и коммерческом секторах среди партнеров по бизнесу.

Добровольческая деятельность различных категорий граждан независимо от ее вида (корпоративного, экологического, культурного, событийного и пр.) – это залог формирования стабильного гражданского общества. Посредством волонтерства в обществе приживаются и

укореняются такие человеческие ценности как помощь и забота; умение проявить инициативу и нести ответственность за принятые решения и результаты своих действий; укрепление межличностных связей и отношений.

Корпоративное волонтерство сегодня как нельзя актуально для России, даже несмотря на то, что в последние несколько лет многие крупные предприятия сократили свои расходы на благотворительность. Отечественные исследователи отмечают следующие причины возникновения корпоративного волонтерства на российских предприятиях:

1. Выход организации на новый уровень развития.
2. Личная инициатива руководителей верхнего звена.
3. Наличие разнообразных программ корпоративной социальной ответственности.

4. Нарастание популярности волонтерского движения среди сотрудников предприятия [Красавина, 2015, 39].

Резюмирую, важно отметить, что корпоративное добровольчество несет в себе такую систему ценностей, которая базируется исключительно на положительном опыте взаимодействия между государством, обществом и предприятиями.

Таким образом, корпоративное волонтерство – существенный и значимый элемент не только в системе корпоративной социальной ответственности предприятия, но и в системе государственного частного партнерства. Важно подчеркнуть, что добровольчество – инновационная практика корпоративной ответственности в России. Вместе с тем не следует игнорировать тот факт, что стремление развивать данную практику в рамках отечественных предприятий не только присутствует на теоретическом уровне, но и находит практическое применение.

## Библиография

1. Забайкин Ю.В. Применение экономико-математических методов в производственном планировании // *Кант*. 2017, №2(23). С.140-147.
2. Заернюк В.М., Анисимов П.Ф., Забайкин Ю.В. Развитие государственно-частного партнерства в высшем образовании на основе применения коммуникативных технологий: отечественный и зарубежный опыт // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*, 2019. Том 9., №3А. С.365-374.
3. Горлова Н.И., Зальцман Т.В., Кононова Т.Б., Красавина Е.В., Крутицкая Е.В., Старовойтова Л.И. Инклюзивное добровольчество: история становления и современные тенденции развития. М., 2018. 156с.
4. Горлова Н.И., Красавина Е.В., Крутицкая Е.В., Троска З.А. Волонтерство как фактор социализации молодежи: исторические и современные практики. Коллективная монография. – М., Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Издательско-торговый Дом «ПЕРСПЕКТИВА», 2016. - 170с.
5. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*, 2019. Том 9., №3А. С.350-358.
6. Красавина Е.В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // *Научные исследования и разработки. Экономика фирмы*. 2015. Т.4. №1. С.37-41.
7. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // *Научные исследования и разработки. Экономика фирмы*. 2016, Т.5. №2. С.22-25.
8. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2019. Т. 9. № 3А. С. 350-358.
9. О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182660](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660)
10. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 28.08.1995 № 154-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7642](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7642)

## **Corporate volunteering in the public private partnership system**

**Ekaterina V. Krasavina**

Doctor of Sociology, Associate Professor,  
Professor of the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry  
of the Russian Federation "Development of human capital",  
Plekhanov Russian University of Economics,  
117997, 36 Stremyanniy lane, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Krasavina\_2905@mail.ru

**Yurii V. Zabaikin**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of production and financial management,  
Russian State Geological Prospecting University named after Sergo Ordzhonikidze,  
117997, 23 Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: 79264154444@yandex.com

**Petr F. Anisimov**

Doctor of Economics, Associate Professor,  
Head of Campus Development and Management,  
Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University);  
119991, 65, Leninsky Prospect, Moscow, Russian Federation,  
e-mail: anisimovpf@yandex.ru

### **Abstract**

Currently, the interest of the Russian state in volunteering in general, and one of its types - corporate volunteering, in particular, has increased significantly. In this connection, in the system of public private partnership, corporate volunteering takes a fairly strong position. After all, corporate volunteering is one of the important indicators of the degree and level of development of social responsibility of both a single enterprise and society as a whole.

In this scientific article, its authors explore the main goals and key tasks that corporate volunteering is aimed to solve. They look at and analyze the results of various applied research conducted on this issue in the past few years. Along with this, the work reveals the main reasons for the emergence and development of corporate volunteering in our country.

### **For citation**

Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Anisimov P.F. (2019) Korporativnoye volonterstvo v sisteme gosudarstvennogo chastnogo sotrudnichestva [Corporate volunteering in the public private partnership system]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (4A), pp. 114-121.

---

**Keywords**

Public private partnerships, corporate social responsibility, corporate volunteering, corporate volunteering, civil society

**References**

1. Gorlova N.I., Krasavina E.V., Krutitskaya E.V., Trosk Z.A. Volunteering as a factor in the socialization of youth: historical and modern practices. Collective monograph. - M., Publishing House: Limited Liability Company "Publishing and Trading House" PERSPECTIVA ", 2016. - 170s
2. Gorlova N.I., Zaltsman T.V., Kononova T.B., Krasavina E.V., Krutitskaya E.V., Starovoitova L.I. Inclusive volunteering: the history of formation and current development trends. M., 2018. 156s.
3. Krasavina E.V. The system of personnel work in a modern company // Research and development. The economy of the company. 2016, Vol.5. №2. P.22-25.
4. Krasavina E.V. Using new approaches in the formation and management of enterprise personnel // Scientific research and development. The economy of the company. 2015. V.4. №1. C.37-41.
5. Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Shikhimov M. Features of managing teamwork in organizations // Economy: yesterday, today, tomorrow, 2019. Volume 9., №3A. P.350-358.
6. Ob obshchikh printsipakh organizatsii mestnogo samoupravleniya v Rossii-skoi Federatsii: feder. zakon ot 28.08.1995 № 154-FZ (poslednyaya re-daktsiya) [About general principles of the organization of local self-government in the Russian Federation]. SPS "Konsul'tantPlyus" [SPS Consultant]. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7642](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7642) [Accessed 19/04/19].
7. Zabaikin Yu.V. (2017) Primenenie ekonomiko-matematicheskikh metodov v pro-izvodstvennom planirovanii [The use of economic and mathematical methods in production planning]. *Kant*, 2(23), pp. 140-147.
8. Zabaykin Yu.V. The use of economic and mathematical methods in production planning // *Kant*. 2017, No. 2 (23). P.140-147.
9. Zaernyuk V.M., Anisimov P.F., Zabaikin Yu.V. (2019) Razvitie gosudarstven-no-chastnogo partnerstva v vysshem obrazovanii na osnove primeneniya kommunikativnykh tekhnologii: otechestvennyi i zarubezhnyi opyt [Development of public-private partnership in higher education based on the use of communication technologies: domestic and foreign experience]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economy: yesterday, today, tomorrow], 9 (3A), pp. 365-374.
10. Zaernyuk V.M., Anisimov P.F., Zabaykin Yu.V. Development of public-private partnership in higher education based on the use of communication technologies: domestic and foreign experience // *Economy: yesterday, today, tomorrow*, 2019. Volume 9., No. 3A. P.365-374.