



2018 год объявлен в России Годом добровольца. Хороший повод поговорить о том, как развивается корпоративное волонтерство, что эта активность дает компаниям и людям.

Добровольчество – особое явление в жизни Российских железных дорог. В нем участвуют представители всех поколений, ведь отзывчивость всегда была отличительной чертой железнодорожников, а вокруг всегда найдутся люди, которые нуждаются в поддержке. Осознанная потребность помогать, делать добрые и нужные дела привела десятки тысяч работников компании к участию в волонтерских мероприятиях. Сегодня добровольческое движение выходит на новый уровень, появляются новые формы участия. Например, на железных дорогах организуются отряды, это позволяет организовать устойчивую команду активистов, которая оказывает помощь системно. Так, в 2018 году появился новый волонтерский отряд «ДОБРОволец» на Свердловской железной дороге, а всего в компании сегодня действуют шесть волонтерских команд.

В компании накоплен большой волонтерский опыт по разным направлениям – это акции, которые нередко проводятся в партнерстве с крупнейшими российскими благотворительными фондами, помощь детям и пожилым людям, донорство, поддержка ветеранов, экологические акции, продвижение ценностей здорового образа жизни и участие в патриотических мероприятиях. В этом году волонтеры компании активно

поддержали чемпионат мира по футболу 2018 года™, помогая гостям на вокзалах 11 городов страны. Более двух сотен человек со знанием иностранного языка выразили готовность помочь своим коллегам и внесли свой вклад в атмосферу спортивного праздника.

Сегодня компания сфокусирована на развитии инструментов, которые позволяют поддерживать волонтерские инициативы. Личную поддержку этому направлению молодежной активности выразил глава компании Олег Белозеров на заседании Совета по делам молодежи при генеральном директоре ОАО «РЖД». Работая в этом ключе, в 2018 году Корпоративный университет РЖД **выпустил руководство по развитию корпоративного волонтерства в молодежной среде компании**, где собрана полезная информация, которая позволит волонтерам-новичкам сделать первые шаги, а «ветеранам» – систематизировать свою работу. Начала работу **онлайн-школа волонтеров** (vk.com/dobrovolecrczd), которая объединяет всех заинтересованных в этом вопросе и помогает решать возникающие трудности путем обмена опытом ребят. Летом в компании стартовал конкурс «**Лучшие практики корпоративного волонтерства**», который позволит выявить все аспекты волонтерского движения в компании и тиражировать лучшие практики. Итоги конкурса будут подведены в конце года в рамках уже ставшей традиционной образовательной сессии «Молодые добровольцы РЖД».

К координации волонтерского движения присоединился и благотворительный фонд «Почет», который в этом году также проводил конкурс волонтерских проектов «Проводники хороших дел» и выделял микрогранты (до 30 тыс. руб.) на их поддержку.

Участие в волонтерском движении становится хорошей жизненной школой для молодых железнодорожников и в конечном итоге усиливает и бренд компании, и нашу команду. Волонтер прокачивает свои лидерские навыки, развивает чувство ответственности, учится взаимодействовать в команде, управлять собственным временем и своим проектом.

ФАКТ

В корпоративное волонтерство вовлечены порядка 60 тыс. человек, в год проводится порядка 200 масштабных акций по всей сети.

Мотивы участия работников РЖД в волонтерском движении:

- помощь нуждающимся;
- возможность участвовать в значимом и интересном деле;
- общение, досуг;
- поиск единомышленников.

Источник: Исследование молодежи холдинга «РЖД» по вопросам развития профессиональных и корпоративных компетенций, 2018 год.

«ВОЛОНТЕРСТВО МЕНЯЕТ КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ»

О том, как развивается корпоративное волонтерство, что оно дает компании и почему важно поддерживать работников, рассказывает директор фонда «Старость в радость» Елизавета Олескина.



Елизавета Олескина, директор фонда «Старость в радость»

Елизавета, насколько российские компании готовы поддерживать инициативу работников? Почему они это делают?

В корпоративном мире многое завязано на лидера компании. Если руководитель считает волонтерскую деятельность правильной, то компания будет поддерживать своих работников, давать им какие-то льготы и преференции, например отгулы, или удваивать их пожертвования. Работникам можно дать возможность защитить свой волонтерский проект и получить корпоративное финансирование на его развитие. Такая позиция не требует больших финансовых вложений, но помогает развивать волонтерское движение внутри компании. Иначе это будут скорее разовые и стихийные акции, что, в общем, тоже хорошо. Люди все равно будут объединяться на работе, чтобы делать добрые дела в свободное время, но они могут делать самостоятельно, а могут под брендом компании. Поддерживая добровольцев, компания получает возможность усилить свой бренд, сплотить команду, дать новую мотивацию работникам, а также подтвердить имидж ответственного работодателя. Наконец, волонтерское движение – это своеобразный тест, который выявляет самых активных, тех, на кого компания может опереться.

Конечно, и на самоощущении работников поддержка сверху тоже сказывается: он видит, что его компания

сфокусирована не только на прибыли и бизнес-задачах, но и на людях, прислушивается к их личным желаниям, разделяет их ценности, идет им навстречу.

Волонтерство меняет корпоративную культуру. Поддержка волонтеров на самом деле свидетельствует, что компания открыта, что внутри коллектива есть взаимовыручка. Кроме того, не стоит забывать, что волонтерский опыт дает дополнительную мотивацию самому работнику. Он понимает, что работает в том числе и для того, чтобы иметь возможность кому-то помочь (например, купить слепому дедушке аккордеон).

Что может сделать руководитель, чтобы поддержать волонтеров? И насколько важно ему самому участвовать в волонтерском движении?

Активность руководителей в любом случае будет отражаться на умах сотрудников. Если у лидера есть личный опыт участия в волонтерском движении, это очень хорошо. Этот опыт может поддержать его лидерский статус. Например, можно показать, что работа – это только часть нашей реальности, а помощь другим позволяет обрести баланс в жизни, найти новые смыслы и самореализоваться. Делая добрые дела, мы переключаемся, отвлекаемся от рабочих проблем и в итоге находим дополнительную точку опоры: если ты зациклен на чем-то одном, то можешь не увидеть целого и не найти решения.

С другой стороны, руководитель должен понимать, что волонтерская деятельность – это дополнительная нагрузка на работника. И ему нужно найти способ поддержать своих людей, например, предоставляя им по возможности отгул. Не поддерживать – плохо, но и переусердствовать тоже нельзя. К сожалению, корпоративный мир склонен к тому, чтобы превращать любое хорошее дело в казенщину, загоняя ее в какие-то рамки. Нельзя, например, подталкивать людей к тому, что ты сам делаешь, или что тебе кажется правильным делать. Нужно внимательно относиться к людям, показать лояльность к тому виду деятельности, который им ближе всего. Это сохранит инициативу работников и в итоге поддержит развитие добровольческого движения в компании, сделает его частью корпоративной культуры.

Чему нужно научиться, чтобы стать хорошим волонтером?

Нужны организаторские способности, но это дополнительный навык. Гораздо важнее эмпатия и сострадание, но этому нельзя научиться в кабинете, нужно взаимодействовать с людьми, все приходит только на практике. Еще нужны хорошая мотивация, осознание, что у тебя не может быть полной жизни, если ты замкнут только на себе. Кроме того, волонтеру нужно понимать, что помощь людям – это большая ответственность и это игра вдолгую, ты делаешь жизнь другого человека более полной, и свою тоже.