СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ И РЕСУРСЫ СОВРЕМЕННЫХ И СОВЕТСКИХ СОЛИДАРНЫХ ПРАКТИК (НА ПРИМЕРЕ СОВЕТСКОГО ШЕФСТВА И КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА)

Климова С. Г.,

*кандидат философских наук,
ведущий научный сотрудник,
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия.
E-mail: sgklimova@mail.ru*

Климов И. А.,

*кандидат социологических наук,
старший научный сотрудник,
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
доцент факультета социальных наук,
НИУ ВШЭ,
Москва, Россия.
E-mail: klimov_ivan@list.ru*

Аннотация. Статья продолжает анализ проблемы преемственности современных и советских солидарных практик на примере шефства и корпоративного волонтерства, который начат статьей, опубликованной в ежегоднике Института социологии ФНИСЦ РАН «Россия реформирующаяся» в 2019 г. и посвященной теме смыслов и функций обоих видов деятельности.

В данной статье анализируются темы субъектов, ресурсов (организационных, материальных, личностных) и компетенций; социально-экономических механизмов обоих видов солидарной деятельности. Делаются выводы о том, что организационная упорядоченность волонтерства не всегда оказывается достаточной для ее социальной эффективности. В свою очередь, социальная эффективность возникает там,

где выстраивается система неслучайных горизонтальных связей; где взаимодействие субъектов, включенных в волонтерские проекты, строится на локальных идентичностях и функционирующей системе социальной ответственности. Там, где на месте общественного блага возникают локальные интересы (власти или бизнеса), и у реципиентов, и у доноров появляется разочарование в волонтерских проектах.

Цель сравнения двух социальных практик — раскрыть тему смысловой и функциональной преемственности нынешних солидарных практик и советского опыта (как частного случая — корпоративного волонтерства и советского шефства). Прикладная цель — найти социологические параметры сравнения, чтобы понять, какие элементы советского опыта можно сегодня использовать в доктринальном обосновании и организационных решениях, связанных с волонтерством (общественным и корпоративным).

Ключевые слова: солидарные практики, субъекты, трансформации, шефство, корпоративное волонтерство, механизмы социального взаимодействия, социальные ресурсы.

SOCIO-CULTURAL AND INSTITUTIONAL MECHANISMS AND RESOURCES OF CONTEMPORARY AND SOVIET-ERA SOLIDARITY PRACTICES (THROUGH THE EXAMPLE OF SOVIET-ERA PATRONAGE AND CORPORATE VOLUNTEERING)

Klimova Svetlana G.,
*Candidate of Philosophy,
Leading Researcher,
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russia.
Email: sgklimova@mail.ru*

Klimov Ivan A.,
Candidate of Sociology,
Senior Researcher
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Associate Professor,
Higher School of Economics,
Faculty of Social Sciences,
Moscow, Russia.
Email: klimov_ivan@list.ru

Abstract. This article continues the analysis of the continuity problem with regard to contemporary and Soviet-era solidarity practices as exemplified by patronage and corporate volunteering, which was started in the article published in the Yearbook of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences in 2019 and was devoted to the theme of meanings and functions of both activities

This article analyzes the subjects, resources (organizational, material, and personal) and competencies of both solidarity activities as well as their socio-economic mechanisms. The author draws a conclusion that the organizational orderliness of volunteering is not always sufficient for its social effectiveness. In turn, social effectiveness occurs where a system of non-random horizontal connections is built and where the interaction of subjects included in volunteer projects is based on local identities and an operational system of social responsibility. Where local interests (of authorities or businesses) supersede the public good, both recipients and donors get disappointed in volunteer projects.

The objective of comparing the two social practices is to reveal the theme of the semantic and functional continuity of current solidarity practices and Soviet-era experience (with corporate volunteering and Soviet-era patronage as a special case). The application task is to identify sociological parameters of comparison in order to understand what elements of Soviet experience can be used today in doctrinal substantiation and organizational solutions related to volunteering (public and corporate).

Keywords: solidarity practices, subjects, transformations, patronage, corporate volunteering, social interaction mechanisms, social resources.

Введение

Статья продолжает анализ проблемы преемственности советских и современных солидарных практик на примере шефства и корпоративного волонтерства, который начат статьей, опубликованной в ежегоднике Института социологии ФНИСЦ РАН «Россия реформирующаяся» в 2019 г. [Климова, Климов, 2019а: 478–505]. В статье 2019 г. представлен анализ функций, приписываемых смыслов и мотивации участников этих двух видов общественной деятельности. Данная статья посвящена темам субъектов, ресурсов, социально-экономических механизмов шефства и корпоративного волонтерства. Основные ее идеи были изложены в докладе на международной конференции, посвященной 90-летию В. А. Ядова в ноябре 2019 г. [Климова, Климов, 2019b: 643–646].

Для описания и сравнения советских и современных солидарных практик мы сформировали и обосновали ряд универсальных критериев, пригодных не только для изучения шефства и волонтерства, но и для анализа функционирования других общественных институтов (например, профсоюзов, политических партий, коалиций жителей и пр.).

Цель такого анализа — понять, насколько новизна в функционировании похожих институтов делает их жизнеспособнее и эффективнее, и в каких аспектах проявляется эта жизнеспособность и эффективность. С другой стороны, мы предполагаем, что советский опыт может оказаться полезным в некоторых аспектах функционирования волонтерства. Осмысленно понять, насколько ценностная и организационная преемственность советских образцов может быть функциональной.

Задачи данного фрагмента анализа — понять, в чем советские практики шефства были бы полезными для нынешней организации добровольческой/волонтерской деятельности. В частности,

- описать механизмы принятия решений и представительства интересов (кто решал тогда, и кто решает сейчас — где, когда и кому надо что-то делать и перед кем отчитываться);
- выяснить, как формировались альянсы участников шефской деятельности при советской власти и как они формируются сейчас: кто участники этих альянсов;
- какие и чьи ресурсы используются в процессе деятельности;
- какие площадки выполняли функции коммуникационных зон тогда, и какие — сейчас;
- из чего проистекала и проистекает сейчас легитимация деятельности (например, идеологические ценности солидарности, благо корпорации / предприятия-донора, выполнение нормативных предписаний, исполнение властных решений).

Эмпирическая база для изучения шефства — опубликованные мемуарные, идеологические, исторические тексты; материалы интервью с бывшими участниками шефской работы. Нужные для сравнения с шефством аспекты корпоративного волонтерства изучались на материалах исследования, выполненного под руководством И. А. Климова [Корпоративное волонтерство... 2016]. Использовались также данные многолетних исследований волонтерства/добровольчества, выполненные в Фонде «Общественное мнение» [Российское волонтерское движение... 2019].

Актуальность темы исследования

Интерес политиков и социальных аналитиков к теме волонтерства/добровольчества, возникший примерно 15 лет назад, в последние годы не уменьшился. Со временем первоначальный энтузиазм по поводу роста разнообразных форм социальной активности россиян сменился более критичной, но и более спокойной аналитической работой, выявляющей особенности, имманентные трудности и внешние препятствия для этой формы общественной активности.

Примечательно, что об этих трудностях систематически стали говорить не только социальные аналитики [Ресурсы

добровольческого движения... 2013: 51–87], но и сами участники волонтерской деятельности. Наиболее обстоятельную работу провели руководители и участники добровольческого движения «Даниловцы». Они издали книгу, собравшую мнения экспертов о том, как работают с волонтерами известные бизнес-компании и благотворительные организации [Корпоративное и социальное... 2017]. Некоторые соображения имеют отношение к заявленной нами теме. В частности, эксперты говорят о том, что:

- Компании ориентируются в основном на «разовую работу» с реципиентами, не решающую их проблем, но достаточную для проведения пиар-акции. Системная, регулярная работа им не под силу и не интересна. *«В 90% случаев КВ — это одноразовые истории, которые проводятся три-четыре раза в год».* [Хромов, 2017: 13, 16].
- Компании руководствуются в своей благотворительной деятельности задачей эффективного управления персоналом, а волонтерство становится одним из средств для решения этой задачи. *«Руководству нужно подружить коллектив и ему все равно как: можно путем игры в футбол, а можно — через участие в КВ»* [Гарибян, 2017: 257].
- У волонтеров, мобилизуемых компаниями, недостаточно компетенций для работы с проблемными группами. Корпоративные волонтеры не знают, кому и какая нужна помощь, поэтому их действия часто случайны, не востребованы и не эффективны. [Хромов, 2017: 16–17].
- Между донорами (компаниями) и реципиентами (потребители помощи) нет консультантов-посредников, обучающих, советующих направляющих. Такими партнерами-посредниками могли бы быть НКО [Масальцов, 2017: 83].
- Корпорации, как держатель ресурсов, требуют от НКО, в этих ресурсах нуждающихся, соответствия правилам рыночного поведения: *«...Учат грамотно формулировать задачи, определять целевую аудиторию, искать способы на эту аудиторию выйти и... зацепить ее, чтобы продать себя»* [Белановский, 2017: 94].

Некоторые участники обсуждения делают вывод о том, что у российских компаний, использующих западные стандарты реализации корпоративной социальной ответственности, есть технологии, но нет культуры волонтерства [Хромов, 2017: 12; Невская, 2017: 69]. Доктринеров, как это ни странно, мало в добровольчестве; меньше, чем технологов, несмотря на общий миссионерский посыл движения.

Идеи, высказанные в цитированных текстах, — это реакция на практические проблемы. Предлагаемый нами концептуальный анализ позволит системно взглянуть на эти проблемы.

Социальные механизмы советского шефства

Социальный механизм — это описание того, как функционирует некоторый социальный институт, в нашем случае шефство и волонтерство. Описание социальных механизмов и шефства, и волонтерства предполагает ответы на несколько вопросов.

Первый вопрос о социальных механизмах шефской работы: кто был субъектом — инициатором, создателем правил, организатором, исполнителем шефской и волонтерской работы? Эти функции принадлежали одному субъекту (человеку, группе людей), или выполнялись разными субъектами?

Одно из ключевых положений теорий, которые принято относить к активистской парадигме, это утверждение о наличии действующих субъектов в любой социальной деятельности. «Непременным мотором социальных изменений и процессов является активное начало в поведении, установках отдельных людей и социальных групп, проявляющееся в их действиях. В обществе ничего не делается и не происходит само по себе» [Штомпка, 2005: 549]. Несмотря на кажущуюся очевидность этого утверждения, часто социальный анализ ведется в категориях безличных процессов, за которыми не видно субъектов, тем более реальных. Если говорить о советском шефстве, реальных субъектов установить там особенно трудно. Трудность в том, что исторические изыскания о советском шефстве, газетные и журнальные публикации, описывающие идеологию и опыт советской шефской работы, либо вообще не упоминают

субъектов, либо подменяют реального субъекта номинальным («коллектив Челябинского тракторного завода пригласил артистов театра»). При этом практически повсеместно отсутствует информация о том, что является основанием для принятия решения о шефской помощи завода — школе, военной части — селу и т.п., и кто принимал это решение.

Вопрос о том, кто был субъектом — инициатором шефских практик, состоит из трех: 1) кто имел полномочия проявить инициативу — решение об оказании помощи; 2) кто проявлял инициативу попросить о помощи; 3) кто мог иметь материальные ресурсы и ресурсы-компетенции для оказания помощи и выказать готовность помогать.

Прямые свидетельства участников событий и косвенные данные исторических источников и литературы позволяют реконструировать эти механизмы принятия решений.

Изначально идеи, которые формулировались как задачи для шефов, могли возникать у потенциальных получателей помощи (например, у совхоза). Ресурсы были у вузов, школ, техникумов (рабочие руки для уборки урожая); у предприятий (компетенции и материалы для ремонта сельхозтехники); у городских клиник (возможности для врачебной помощи сельчанам) и пр. Но должны были быть конкретные люди: представители организаций-реципиентов, организаций-доноров и те, кто решает, кто, кому и чем будет помогать. Должны были быть площадки, где встречаются представители этих социальных субъектов.

Соответственно, *второй вопрос*, связанный с социальными механизмами шефства: как функционировал этот механизм представительства? Как создавались социальные альянсы доноров, реципиентов и посредников? Ни мемуарные источники, ни исторические исследования не описывают процессы создания этих альянсов.

Очевидно, это были механизмы власти. Обширная литература советского периода, посвященная партийному строительству и истории КПСС и ее отделений, свидетельствует, что региональные и отраслевые комитеты Коммунистической партии имели особые структуры должностей и соответствующих

функций (во всех территориальных партийных органах были отраслевые отделы). Существовали правила деятельности, воплощенные в инструкциях, образцах поведения, способах контроля, системах стимулов и санкций. Задачей этих партийных функционеров и было, в частности, заменять «невидимую руку рынка» осязаемой рукой партийного администрирования. Они могли и должны были создавать разнообразные социальные альянсы, действующие «по горизонтали», поверх отраслевых барьеров. Все «хозяйствующие субъекты» имели партийные ячейки на уровне города или района, на всех предприятиях. М. Восленский, автор книги, посвященной советской номенклатуре, отмечает четкое разделение политико-управленческого труда, которое состоит, в частности в том, что верхние уровни управления не вмешиваются в компетенции нижних [Восленский, 2005: 30].

Включенность в сети партийных, комсомольских, профсоюзных организаций — это организационные ресурсы функционирования властных механизмов для решения разнообразных управленческих задач. Одной из коммуникационных особенностей этих сетей была горизонтально-вертикальная структура взаимодействия (отраслевая и региональная). Члены этой сети принадлежали к единому сообществу номенклатурных служащих, даже если работали в разных отраслях и городах [Единая номенклатура... 1967]. «Советская номенклатура — это перечень наиболее важных должностей в государственном аппарате и в общественных организациях, кандидатуры на которые предварительно рассматривались, рекомендовались, утверждались и отзывались партийным комитетом — от райкома, горкома до ЦК КПСС». Списки номенклатурных должностей существовали для государственных учреждений, отраслей народного хозяйства и общественных организаций: Комсомола, Центросоюза, ВЦСПС и др. [Коржихина, Фигантер, 1993: 28].

Соответственно, формально равными по статусу были партийные, советские, военные, хозяйственные, профсоюзные начальники, отнесенные к одной и той же ступени номенклатурной иерархии. Это значит, что номенклатурные служащие могли принимать решения в пределах своих полномочий

(советская форма инвестуры), в том числе и относительно объема, характера, субъектов и объектов шефской помощи. Они могли обсуждать на равных (с некоторой долей условности, определяемой контекстными обстоятельствами, например, личным авторитетом или наличием материальных ресурсов) конкретных доноров и реципиентов для задач, связанных с оказанием шефской помощи.

В ходе диалога происходило, вероятно, предварительное согласование решений, для которого использовались несколько каналов коммуникации:

- личные встречи партийных, хозяйственных, комсомольских, профсоюзных начальников;
- выступления на локальных совещаниях;
- визиты партийных начальников на подведомственные объекты;
- общие собрания представителей разных номенклатурных иерархий (отраслевых, профсоюзных и партийно-комсомольских).

Из воспоминаний бывшего комсомольского активиста: *«Партийные и комсомольские организации на заводах были той дверью, которую школьные комсомольские и партийные председатели могли открыть. И которая для них охотно открывалась, потому что им тоже нужно галочки ставить. Тем более что они туда заходят не к собственнику, не к директору завода, а используют горизонтальные линии взаимодействия. И объясняют им задачу. А заводские функционеры уже в соответствии со своими регламентами пытаются решить эти задачи. Получалось, что это не управленческая иерархия, а это горизонтальные возможности, которыми иногда можно было пользоваться. Партийный, комсомольский статус был ресурсом».*

Шефская помощь оказывалась, как правило, не конкретным людям, а социально-экономическим структурам общего народного хозяйства (школам, совхозам, воинским подразделениям). Что, конечно, не исключало личных контактов. Люди, включенные в эти структуры, получали свои бонусы опосредованно,

например, в виде продуктов после уборки урожая. В этом смысле шефство выглядит как практики, в которых существовал режим регулярного диалога: институционального, личностного, социально-психологического. Партийные комитеты были той площадкой номенклатурного представительства, где согласовывались и принимались решения о том, кто, кому, когда и чем будет помогать и каков ожидаемый результат этой помощи.

Следовательно, шефская помощь была результатом довольно сложного социального взаимодействия. Оно включало устойчивые (ритуальные) алгоритмы диалога, формирующего коллективную социальную политику того уровня, который представляли те или иные лоббисты.

Третий вопрос, касающийся темы механизмов советских шефских практик: как достигалось согласованное представление участников этих номенклатурных альянсов относительно легитимности шефской деятельности вообще и конкретных акций в частности? Вероятно, легитимация могла проистекать, во-первых, из очевидных повседневных нужд, носящих более или менее регулярный характер (например, уборка урожая или помощь подшефному интернату, школе, больнице, дому престарелых); во-вторых, из какой-то отраслевой задачи (освоить производство нового вида продукции, закончить стройку в срок и т.д.).

Вот как описывается, например, шефство сатирического журнала «Крокодил» над работой «Магнитостроя» в 1930-х гг. «Обращение работников завода за «скорой крокодильской помощью» гласило: «Просим принять шефство над “Магнитостроем”». Ответ «Крокодила»: «У “Крокодила” хватает дел. Редакция берет под свой контроль работу 36 ударных социалистических строек. “Магнитострой” — одна из них». [Клуб История Магнитогорска... 2017]. Стандартная формула «Обращение работников завода» скрывает реальных субъектов так же, как и во многих других случаях, где фигурируют «моряки Балтийского флота», «красноармейцы погранзаставы» или «передовики машинного доения». Поэтому за этими ритуальными указаниями на субъектов взаимодействия и оснований обращения к шефам важно увидеть реальных субъектов и реальные

основания легитимации. В данном случае реальным основанием легитимации было общее согласие относительно важности для всей страны строительства Магнитогорского завода.

В случае с шефством журнала «Крокодил» над стройкой, так же, как и, например, в повсеместном участии заводских рабочих в ремонте сельхозтехники в колхозах, явным является следующее обстоятельство. Дезорганизация производственной деятельности, требующая постоянной сверхнормативной мобилизации, была системной и хронической. Это значит, что шефство как социальная функция, вменяемая субъектам экономики, становилось способом «латания прорех» в организации производства. Оно перестало выполнять эту функцию, вероятно, в 1960-е гг., когда «великие стройки социализма» уже обеспечивались более или менее профессиональным организационно-экономическим планированием, а шефство стало выглядеть общинной архаикой.

В-третьих, легитимация шефской деятельности могла проистекать из какой-то идеологической задачи, которая предполагалась бесспорной и важной для всех («ликвидировать безграмотность», «обеспечить участие работников в управлении», «крепить союз рабочих и крестьян»). Во всех этих случаях реальным основанием легитимации было общее согласие относительно важности для всей страны какой-то цели.

Социальные механизмы функционирования добровольчества/волонтерства в постсоветской России

Когда в 1990-е гг. исчезла «руководящая и направляющая» роль Коммунистической партии, исчезла видимая принудительность шефской работы. Одновременно со свободой от принуждения появились проблемы, которые в альянсах «шефы-подшефные» решались как бы сами собой. Прежде всего исчезла задача, бывшая основной в шефской деятельности: решение хозяйственных проблем с помощью шефов. Исчезли и культурно-просветительские задачи (шефство артистов, ученых над воинскими частями или предприятиями). Шефство

трудовых или воинских коллективов над учебными заведениями с воспитательными целями также оказалось не востребованным.

Вместе с тем оказалось, что там, где была шефская работа и другие виды коллективистских практик, оказались серьезные прорехи не только материального, но и идейно-психологического свойства (*«кругом чужие, а где свои — неизвестно»*). К концу 1990-х — началу 2000-х гг. осознаются три важнейшие социальные функции добровольческой деятельности как проекта общества:

- Компенсация дефектной работы механизмов власти: взаимопомощь граждан, и, как следствие, — самоорганизация общества. Эта функция возникла в 1990-е гг., тогда, когда институциональные механизмы не работали должным образом. По мере восстановления государством своих социальных функций на разных уровнях стали возникать конфликты между чиновниками и общественниками, для которых были и реальные, и символические основания. Эти конфликты стали сглаживаться только в последнее время в процессе непростой взаимной адаптации и согласования интересов [Культура общественного участия... 2019: 85–87].
- Формирование социальной субъектности. Общественная активность — это сфера, дающая простор ответственной созидательной инициативе, которая является важным вкладом в достижение целей социальной политики страны, повышение качества жизни граждан [Концепция... 2009]. За прошедшие 20 лет субъектность в сфере общественной активности претерпела непростую эволюцию, переходя от одних граждан или организаций к другим.
- Инструмент проявления личной гражданской активности в ситуации, когда другие ее формы невозможны.

В период возникновения первых волонтерских/добровольческих практик, общественные инициативы возникали чаще всего как реакция на бедственное положение какой-то группы

людей. Главной стала задача помощи слабым, которая существовала и при советской власти, но не слишком афишировалась. Сразу оказалось, что этот механизм оказания помощи может функционировать с серьезными сбоями. Обнаружились такие проблемы:

- дезориентация во взаимодействии «донор — реципиент»: к кому обращаться за помощью; кому и чем можно и нужно помогать; кому нужно помогать в первую очередь?
- отсутствие ресурсов: если известно, кто нуждается в помощи, и чем нужно помогать, то где взять деньги и другие ресурсы для этой помощи?
- компетенции благотворительной деятельности: как нужно помогать, чтобы не навредить, как призывать компетентных добровольцев?
- как организовать помощь: что, откуда взять и куда привезти?
- как избежать рисков некомпетентности и недобросовестности?

Очевидно, что все эти вопросы касаются механизмов благотворительной деятельности: одни были сломаны, а другие еще не возникли.

Мы столкнулись с остротой перечисленных проблем, когда изучали деятельность общественных организаций одного из подмосковных городов в середине 1990-х гг. Новая демократическая администрация решила наладить коммуникацию с населением, имеющим не только незаурядный образовательный уровень, обеспечивающий успешность работы ключевых предприятий, но и серьезные общественные, политические, культурные интересы, воплощенные в деятельности многочисленных общественных организаций. Было решено собрать этот общественный актив района с тем, чтобы восстановить горизонтальные связи в сообществе и диалог с местной властью. Обнаружилось, что острейшие проблемы населения (в частности, бедность, не позволяющая нормально работать досуговым группам для подростков) можно легко решить с помощью

богатых соседей: купить краски, мячи, бумагу, организовать им поездки в примечательные места Подмосковья и пр. Нашли своих потребителей излишки продуктов; солдат, раненых в Чечне, уже можно было выписывать из больницы в нормальной одежде, а не в окровавленных и рваных гимнастерках. Общественные организации получили помещения для работы и площадку для представительства интересов подопечных групп. В этом случае глава района и его служба по связям с общественностью в экстренном порядке восстановили обычные горизонтальные связи. Эти связи, эти места и правила общения пропали тогда, когда перестали работать партия, комсомол, профсоюзы. В ситуации, когда пропали нормы, которые структурировали взаимодействие и являлись основой взаимного доверия, площадка главы района стала гарантией того, что фанера и краска для подростков пойдут по назначению, а не на рынок. Глава района может спросить о судьбе полученных денег (фанеры, краски), потому что разговор об этой спонсорской помощи проходил при его легитимирующем участии.

Для решения организационно-экономических проблем в этом случае был достаточно быстро воспроизведен советский механизм номенклатурного взаимодействия. Отделы райкома партии, как выпавшее звено в системе номенклатурного представительства, были заменены службой по связям с общественностью муниципалитета. Здесь определялось, кто, когда, кому и чем будет помогать. Для благотворительной деятельности не понадобилось решать особо задачу легитимации: она проистекала из естественного чувства сострадания. Общая площадка — муниципалитет — использовался для того, чтобы согласовать интересы отдельных социальных субъектов — представителей городских сообществ и для того, чтобы они в итоге сформировали локальные альянсы для согласования интересов и для помощи жителям города, которые находятся в наиболее трудном положении.

Иначе начинали функционировать социальные механизмы добровольчества/волонтерства там, где задача помощи слабым начинала решаться без участия органов власти. Как правило, на месте власти возникал авторитет. Работа начиналась

с инициативы лидера — известного в своем кругу или многим людям человека. Этот человек на этапе возникновения организации выполнял сразу несколько функций: был инициатором, руководителем, организатором работы.

Постепенно социально активные и сравнительно более ресурсные люди и группы людей переходят от спонтанного и спорадического реагирования на возникающие проблемы общества в целом (например, участие в восстановлении памятников архитектуры) или окружающих (например, помощь больным, пострадавшим от стихийных бедствий) к более или менее регулярной деятельности; организуют не только контактные группы для ситуативного реагирования (пожары, наводнения, поиск людей), но создают и регистрируют многочисленные специализированные организации, сосредоточенные на определенных видах деятельности: культура, благотворительность, воспитание и пр. Появляются правозащитные, приходские, поселенческие сообщества; свободные профсоюзы (в первую очередь — НПГ); разнообразные клубы по интересам.

Так, например, в 1989 г. возник производственный кооператив и благотворительный фонд «Времена года» по инициативе М. А. Слободской¹.

Финансирование и организация работы, что во времена советского шефства вменялось по умолчанию шефам, сейчас стала заботой благотворителей. Они добывали деньги как могли. В кооперативе М. Слободской зарабатывали сами. В благотворительном обществе «Ленинград» (впоследствии «Невский Ангел»), возникшем по инициативе Даниила Гранина в 1988 г., обращались к благотворителям. Первым жертвователем Общества был известный кинорежиссер Андрей Михалков-Кончаловский.

На основе анализа опыта работы и ошибок появляются первые регламенты. «Постепенно наша работа стала приобретать

1 В 1994 г. М. А. Слободская стала президентом созданного ею Института проблем гражданского общества. С 2001 г. — президент Ассоциации некоммерческих организаций России «Гражданская инициатива» URL: <http://viperson.ru/people/slobodskaya-mariya-aleksandrovna> (дата обращения: 20.01.2020)

более организованные формы, возникали профильные команды, проявлялись лидеры, принимавшие на себя ответственность. Рождались правила работы» [Михайлова, 2004].

Позже заметным субъектом в «третьем секторе» стал бизнес, который в рамках концепции «социальной ответственности» не только субсидировал деятельность НКО, но и формировал на своих предприятиях практики корпоративного волонтерства (КВ). Период возникновения и интенсивного роста числа инициатив, связанных с корпоративным волонтерством, относят к 2008–2014 гг. [Посаженников, 2015].

Механизмы корпоративного волонтерства оказываются существенно иными, чем те, что существовали в инициативных НКО. Субъектом действия в случае КВ является компания — субъект рыночных отношений. Соответственно, в программах КВ прямо или косвенно учитываются рыночные интересы, подчас конфликтующие с целями благотворительности. Приводит это к тому, что сотрудники — участники программ КВ — часто ощущают себя участниками внешней, чужой для них деятельности [Корпоративное волонтерство... 2016: 35–36].

Распределение ответов на вопрос *«Если говорить об организационных трудностях и проблемах, выберите, пожалуйста, те причины, которые мешают сотрудникам участвовать в мероприятиях корпоративного волонтерства»* показывает, что самая весомая проблема — трудность совмещения волонтерства с работой (54% от числа ответивших) — ответ вполне ожидаемый. Однако четыре следующие за этим ответа демонстрируют запрос на внешнее стимулирование волонтерской деятельности: отсутствует поощрение (26%), не привлекают предлагаемые руководством компании направления волонтерства (20%); волонтерство не помогает в карьере (19%); руководство не участвует в волонтерских мероприятиях (18%). Смысл этой группы высказываний — волонтерство — проект начальства. Но немало и тех сотрудников, кто ожидает от корпоративных волонтерских проектов не стимулов, а большей самостоятельности и активности. Вне компании занимаются волонтерством 14%. Сетуют на то, что нет возможности планировать волонтерские мероприятия самому 12%; и считают,

что волонтерские акции слишком редки — 7%. Это значит, что волонтеры в заметной доле заявляют о своей склонности и способности быть субъектами волонтерской деятельности, но не имеют достаточной свободы для самостоятельного выбора направлений и форм волонтерской работы [Корпоративное волонтерство... 2016: 36–37].

Претензии, которые адресовали корпоративному волонтерству цитированные выше участники добровольческого движения «Даниловцы», согласуются с приведенными результатами исследования среди корпоративных волонтеров. Эти претензии относятся, прежде всего, к дефектной работе социальных механизмов: нет согласованной схемы взаимодействия доноров и реципиентов. Нет площадок для диалога. Нет системы представительства интересов. Нет согласованных решений относительно того, кто что должен делать. Поэтому сотрудничество волонтерских НКО с компаниями оказывается не всегда эффективным.

В последнее время появилось имя для обозначения всех партнеров и заинтересованных лиц — стейкхолдеры. Это потенциальные партнеры, представляющие общество и государство (муниципалитет, местные общины, СМИ, бизнес-партнеры, общественный некоммерческий сектор). Это заимствованное имя не содержит культурных предметно-понятийных и коннотативных значений; в нем нет явных или неявных указаний на взаимные обязательства. Поэтому часто партнерам-контрагентам приписываются произвольные функции, основанные скорее на частных интересах и взаимной оценке ресурсов, чем на взаимной дополнительности функций. Мнение эксперта — редактора портала «Филантроп» подтверждает наши наблюдения: «Часто бизнес берет реализацию своих программ на себя, то есть пытается напрямую решить, что нужно объектам их социальной помощи, делая попытку реализации. Часто ошибаются, потому что не все в социальном проектировании строится по законам бизнеса. Можно сказать даже, что совсем ничего не строится, не считая организации» [Масальцов, 2017: 83].

За годы, прошедшие с тех пор, когда общественная активность граждан стала заметным социальным феноменом,

отношения между четырьмя субъектами гражданского общества (1 — государство и муниципалитеты, 2 — НКО, 3 — волонтеры [добровольцы], 4 — бизнес) эволюционировали в сторону большей упорядоченности взаимодействия, что не означает отсутствия взаимного недовольства и конфликтов. Большая упорядоченность относится к следующим основным обстоятельствам.

1. Чиновники государственных или муниципальных органов власти и общественники разделили сферы компетенций. В результате собственно выполнение социальных функций все больше стало переходить к НКО и социальным предприятиям, а за чиновниками остались, в качестве основных, разнообразные надзорные функции (по координации выделения государственных и муниципальных грантов для НКО; формированию пула исполнителей муниципальных и государственных заказов среди НКО; землеотводам или выделению помещений для деятельности НКО; соблюдению санитарных норм; соответствию заявленной деятельности реально выполняемой). Это обстоятельство несколько смягчило конкурентный контекст взаимодействия между НКО и профильными государственными учреждениями, бывший весьма актуальным примерно 15–10 лет назад [Ресурсы добровольческого движения... 2013: 53–57].

2. Бизнес в рамках концепции «социальной ответственности» стал не только субсидировать деятельность НКО, но и формировать на своих предприятиях практики корпоративного волонтерства, которые стали все больше соответствовать не только бизнес-интересам самих компаний, но и социального окружения.

3. Возникла система волонтерского менеджмента. Это, в частности, волонтерские ресурсные центры, зонтичные структуры (организации организаций), которые консультируют штатных работников НКО и добровольцев о востребованном участии волонтеров в различных проектах, выпускают методические пособия, организуют обучение. Ресурсные центры создают, как правило, региональные или муниципальные власти. Такими организациями являются, например, ресурсный центр

«Мосволонтер» в Москве и аналогичные структуры в регионах (например, Пермский центр развития добровольчества, ресурсный центр добровольчества «Сила Урала» в Екатеринбурге). Такие центры координируют и консультируют различные конкретные направления деятельности волонтеров (социальное, событийное, экологическое, медицинское, патриотическое и пр.); помогают устанавливать эффективные контакты с властями и бизнесом, получать деньги для реализации своих проектов [Мосволонтер... 2020].

Выводы

1. Идея сравнения шефства и корпоративного волонтерства встретила некоторое непонимание у наших коллег: зачем сравнивать динамично развивающиеся общественные инициативы с архаичной полузабытой практикой с репутацией тоталитарной принудительности? Мы постарались показать, что такое сравнение оправдано, но не на уровне конкретных событий и способов организации взаимодействия разных акторов, а с точки зрения институционализации практик, возникновения устойчивой системы правил. Устойчивость и институционализация советского шефства была легитимирована существовавшими на тот момент правилами — формальными и неформальными. Формальные правила касались функций и способов взаимодействия разных институтов: Коммунистической партии, профсоюзов, комсомола, региональных и местных Советов. Неформальные — это собственно понимание всеми вовлеченными в этот процесс сторонами объективной необходимости и культурной легитимности шефства как способа реакции на общественные проблемы. Сейчас мы видим, что корпоративное волонтерство, преодолевая трудности легитимации, проходит определенные этапы превращения в устойчивую, оправданную общественными запросами и моральными нормами практику. Отдельные проекты начинают осмысляться на системном уровне, выходящем за рамки решения конкретных проблем для благотворителей (пополнить имиджевый капитал) и для реципиентов (покрасить забор). Формируются

критерии, которые побуждают компании разрабатывать все более сложные стратегии, имеющие мультипликационный, системный эффект (например, не убирать берег озера, а создать в прибрежных поселках систему сбора и утилизации мусора). По мере развития открываются новые возможности и появляются перспективы развития практик корпоративного волонтерства. Критический анализ развития сегодняшних правил в векторе преемственности необходим для того, чтобы увидеть в старом опыте новые возможности.

2. Социально-экономические механизмы шефства — это достаточно устойчивые алгоритмы, которые формировались в русле господствующей идеологии и социальной политики. Устойчивость алгоритмов определяла предсказуемость объемов, видов и направлений перераспределения ресурсов. В этом отношении шефская работа была одной из сущностных форм советского строя [Кордонский, 2007: 13]. Однако функционирование этого механизма обеспечивало не только перераспределение ресурсов и «латание дыр» в народном хозяйстве, но и было инструментом социализации; формировало социальные сети, в которые включались шефы, подшефные, посредники, помощники. Такой устойчивости взаимодействия не хватает современным практикам корпоративного волонтерства, которые зачастую фрагментируются на «акции», «мероприятия», но не на долговременную работу с одними и теми же людьми, коллективами.

3. Советские практики шефства, хотя и могли сформировать достаточно устойчивые межличностные отношения между шефами и подшефными, не делали социальными субъектами ни тех, ни других. Современные волонтеры, даже в более жестких рамках программ корпоративного волонтерства, могут в заметной степени влиять на эти программы или выбирать между корпоративными и альтернативными волонтерскими проектами. В 2018 г. принят Федеральный закон о добровольчестве (волонтерстве) [Федеральный закон... 2018], в котором зафиксированы базовые аспекты этой деятельности. В частности, вопросы организации и статуса волонтерской организации, волонтера, его прав и обязанностей; финансирования

добровольческих программ, вопросы освобождения от НДФЛ в части средств, полученных на компенсацию расходов в ходе реализации добровольческой деятельности, и пр. Локальные регламенты местных властей также предусматривают для волонтеров не только обязанности, но и права, в частности, на выполнение конкретных видов работы в оговоренных условиях (см., например, [Об утверждении... 2016]).

4. Альянсы участников шефской деятельности при Советской власти формировались только с помощью механизмов власти. Сейчас эти механизмы тоже используются, но их действие в большинстве случаев не прямое: это не советский командный стиль, а политика стимулов и санкций, в частности, тогда, когда для волонтерских НКО объявляются возможности участия в проектах, финансируемых властями разного уровня. Существует система грантовой поддержки, которая сделала участниками волонтерских практик других, помимо органов власти, ресурсных социальных субъектов, в первую очередь, корпорации. Однако советская система номенклатурного представительства, похоже, была более эффективным координатором шефской помощи (эффективность собственно шефской помощи здесь мы выносим за скобки). Сейчас и держатели ресурсов (власть и корпорации), и реципиенты, и волонтерские НКО сетуют на дефекты взаимодействия. Ресурсные центры в роли коммуникационных зон, похоже, не всегда выполняют эту роль [Культура общественного участия... 2019: 85].

5. Шефство и корпоративное волонтерство — похожие институты. Но во многих существенных аспектах можно считать корпоративное волонтерство более жизнеспособным, хотя и не всегда эффективным. Жизнеспособность основывается на общечеловеческих ценностях солидарности и благотворительности, для которых в волонтерстве больше средств реализации, а недостаточная эффективность определяется доминированием рыночных критериев в организационных механизмах кооперации разных социальных субъектов в совместных волонтерских проектах.

Список литературы

- Белановский Ю. 2017. Чему бизнес может поучиться у благотворительности? Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л. С. 94–98.
- Восленский М. С. 2005. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М: Захаров. 640 с.
- Гарибян А. 2017. Корпоративное волонтерство и детские дома для умственно отсталых // Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л. С. 257–261.
- Гатина Н. П. 2010. Советская номенклатура: история и перспективы изучения / Н. П. Гатина // Документ. Архив. История. Современность. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург, 21–22 октября 2010 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. С. 53–56.
- Единая номенклатура должностей служащих (ЕНДС) утвержден 09.09.1967 г. постановлением № 443 Госкомтруда СССР [Электронный ресурс] URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6635.htm. (дата обращения: 12.01.2020).
- Климова С. Г., Климов И. А. 2019а. Идеи эффективности и солидарности в моделях советского шефства и современных практиках корпоративного волонтерства // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 17 / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф. С. 478–505.
- Климова С. Г., Климов И. А. 2019b. Социально-экономические механизмы и организационные ресурсы советского шефства и современного корпоративного волонтерства // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова). Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов / отв. ред. М. К. Горшков. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 643–646.
- Клуб История Магнитогорска. РАБОЧАЯ ГАЗЕТА И КРОКОДИЛ. 10.06.2017. [Электронный ресурс] URL: https://pikabu.ru/story/klub_istoriya_magnitogorska_rabochaya_gazeta_i_krokodil_5181941 (дата обращения: 10.02.2020).

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации. Одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.

Кордонский С. 2007. Ресурсное государство. М: REGNUM. 108 с.

Коржихина Т. П., Фигантер Ю. Ю. 1993. Советская номенклатура: становление, механизмы действия // Вопросы истории. № 7. С. 25–38.

Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию. Аналитический отчет по результатам исследовательского проекта. 2016. 119 с. [Электронный ресурс] URL: http://socialbusinessgroup.ru/proiektu_2 (дата обращения: 05.05.2020).

Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л, 2017. 320 с.

Культура общественного участия в мегаполисе: экосистема московского волонтерства. Аналитический доклад. М.: ФОМ, 2019. 229 с.

Масальцов М. 2017. Корпоративное волонтерство — не только инструмент для HR // Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л. С. 80–88.

Мосволонтер. О нас. ГБУ города Москвы «МОСВОЛОНТЕР» 2020. [Электронный ресурс] // URL: https://mosvolonter.ru/static/o_nas (дата обращения: 05.05.2020).

Михайлова С. 2004. «Невский Ангел — Curriculum Vitae». [Электронный ресурс] URL: <http://www.kdobru.ru/about/history/> (дата обращения: 18.02.2020).

Невская В. 2017. Корпоративное волонтерство. Мнение специалиста в сфере HR// Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л. С. 64–73.

Посаженников М. 2015. Возникновение корпоративного волонтерства как перспективного социального партнерства в России / Sustainable business — Устойчивый бизнес — деловой журнал в области КСО и устойчивого развития/Акцент. [Электронный ресурс] URL: <http://csrjournal>.

com/12763-vozniknovenie-korporativnogo-volonterstva-kak-perspektivnogo-socialnogo-partnerstva-v-rossii.html. (дата обращения: 10.02.2020).

Об утверждении Регламента взаимодействия Департамента здравоохранения города Москвы и организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы, с социально ориентированными некоммерческими организациями. Правительство Москвы. Департамент здравоохранения города Москвы. Приказ от 22 сентября 2016 г. № 796. [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/456025181>. (дата обращения: 10.02.2020).

Ресурсы добровольческого движения. Аналитический доклад по результатам исследований Фонда «Общественное мнение» 2012–2013 гг. М.: ФОМ, 2013. 106 с.

Российское волонтерское движение: новый стиль жизни и новый этап развития. Социологические наблюдения развития волонтерского движения в России в 2008–2018 гг. / под ред. Е. С. Петренко. М.: Общероссийский общественный фонд «Общественное мнение», 2019. 308 с.

Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)». [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2018/02/07/volonteri-dok.html> (дата обращения: 18.03.2020).

Хромов В. 2017. Корпоративное волонтерство, бизнес и НКО. Опыт Союза волонтерских организаций и движений // Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л. С. 9–22.

Штомпка П. 2005. Социология. М.: Логос. 655 с.