



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
АҚПАРАТ ЖӘНЕ ҚОҒАМДЫҚ
ДАМУ МИНИСТРЛІГІ



БАЯНДАМА

КОРПОРАТИВТІ ВОЛОНТЕРЛІКТІ ДАМУДАҒЫ ОҢ ТӘЖІРИБЕЛЕРДІ ЗЕРТТЕУ

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ.....	4
Бағдарламаның әдістемелік бөлімі.....	5
проблема негіздемесі	5
зерттеудің мақсаты мен міндеттері	7
Зерттеу объектісі мен тақырыбы	8
негізгі ұғымдардың интерпретациясы	8
зерттеудің әдістемелік бөлімі	9
Іріктеме/респонденттер көлемін анықтау	9
бастапқы әлеуметтік ақпаратты жинауда қолданылатын әдістер	9
инструментарий құрылымы	9
Мәліметтерді өңдеу әдістемесі	10
Мәліметтерді талдау әдістері	10
жоба кезеңдері.....	11
зерттеу нәтижелерінің мәліметтері	12
фокус-топтар нәтижелері бойынша жалпы мәліметтер.....	12
Үкіметтік емес ұйымдар секторының өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері	12
Мемлекеттік сектор өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері.....	17
Корпоративті сектор өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері	19
Фокус-топтар нәтижелері бойынша қорытындылар мен тұжырымдар	21
Фокус-топ қатысушыларының ұсынымдары	22
Сарапшылық сауалнама нәтижелері бойынша жалпы мәліметтер	23
Сарапшылық сауалнаманың жиынтық мәліметтері.....	23
Сарапшылық сауалнама қорытындылары бойынша нәтижелер мен тұжырымдарды талдау ...	27
Корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша сарапшылардың ұсынымы	28
Сұхбат нәтижелері бойынша жалпы мәліметтер	29
Сұхбаттың жиынтық мәліметтері	29
Нәтижелерді талдау және сұхбат қорытындылары бойынша тұжырымдар.....	32
Сұхбат қорытындылары бойынша ұсынымдар	33
Әлеуметтік сауалнама қорытындылары бойынша жалпы мәліметтер	34
Әлеуметтік сауалнаманың жиынтық деректері.....	34
Корпоративті волонтерлік жетекші басшылардың анонимді сауалнамаларына талдау	38
ҮЕҰ секторының анонимді сауалнамаларын талдау.....	40
Әлеуметтік сауалнама қорытындылары бойынша нәтижелер мен тұжырымдарға талдау	43
Зерттеу нәтижелері бойынша жалпы қорытындылар	45

Зерттеу қорытындылары бойынша корпоративті Волонтерлікті енгізу мен дамытуға арналған жалпы ұсынымдар	49
«Корпоративті волонтерліктің оң тәжірибелерін зерттеу және конференция өткізу» гранттық жобасы конференциясы бойынша жалпы ұсынымдар	51
1 Қосымша	53
2 Қосымша	54
3 Қосымша	55
4 Қосымша	56
5 Қосымша	57
6 Қосымша	58
7 Қосымша	59
8 Қосымша	60
9 Қосымша	61
10 Қосымша	62
11 Қосымша	63
12 Қосымша	67
13 Қосымша	75
14 Қосымша	79
15 Қосымша	83
16 Қосымша	91
17 Қосымша	95
18 Қосымша	98
19 Қосымша	100
20 Қосымша	101
21 Қосымша	104
22 Қосымша	106

КІРІСПЕ

2020 жылғы Волонтер жылы шеңберінде Қазақстан Республикасында Волонтерліктің 7 басым бағыты айқындалды: AsylMura, Sabaqtastyq, Saylyq, Bilim, TazaAlem, Umit және Qamqor. Осы бағыттармен қатар даму үшін күміс және корпоративтік волонтерлікті дамыту маңызды болды. Корпоративтік волонтерлікті зерттеу мақсатында Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігінің Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ жанындағы «корпоративтік волонтерліктің оң тәжірибелерін зерттеу және конференция өткізу» гранттық жобасын ұйымдастыру шешілді. Бұл жобаның грантына ие болған «Ұлттық волонтерлік желі» ЗТБ болып табылады.

Жобаның мақсаты корпоративті Волонтерлік қызметті дамыту, оның ішінде корпоративті волонтерлікті дамытудың оң практикаларын зерделеу, конференция өткізу және корпоративті Волонтерлік қызметті дамыту болып табылады. Жоба шеңберінде Қазақстандағы корпоративті волонтерлік практикаларына зерттеу жүргізілді, салыстыру үшін халықаралық деңгейде корпоративті волонтерлік тәжірибесі пайдаланылды және Қазақстан Республикасында корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша ұсынымдар ұсынылды. Жобаны жазуға «Ұлттық волонтерлік желі» ЗТБ сараптамалық құрамы және корпоративті волонтерлік саласындағы сарапшылар, әлеуметтік зерттеулер жүргізудегі сарапшы, әлеуметтанушылар мен саясаттанушылар шақырылды.

БАҒДАРЛАМАНЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК БӨЛІМІ

ПРОБЛЕМА НЕГІЗДЕМЕСІ

Волонтерлік әлеуметтік феномен ретінде Қазақстанда үлкен танымалдылық пен күшке ие болуда. Бастамашыл топтар мен волонтерлік ұйымдардың соңынан коммерциялық сектор өкілдері де әлеуметтік жауапкершілікті көбірек сезініп келеді. Бұл елдегі корпоративтік волонтерлікті дамытуға және нығайтуға серпін береді.

Корпоративті волонтерлік, қалыптасқан институт ретінде, 40 жылдан сәл асқан өте жас құбылыс. Бұл саладағы ізашарлар АҚШ компаниялары болды. Бұл таңқаларлық жағдай емес, өйткені корпоративтілік, іскерлік және волонтерлік американдықтардың қанында бар қасиеттер. Бұл корпоративті әлеуметтік жауапкершілік секілді құбылыстың қозғаушы күші болған ұлттың пассионарлық сипаты. Сонымен қатар, оның алғышарттары Ұлы депрессия, Вьетнам соғысы мен азаматтық құқықтарға қарсы жаппай наразылықтар, 1970 жылдардағы экономикалық дағдарыс секілді қайғылы оқиғалар болды. XX ғасырдан соң американдықтардың мемлекет пен бизнестен үміттері мен талаптары арта түсті. Нәтижесінде, Үкімет пен компаниялар күрделі әлеуметтік мәселелерге көбірек көңіл бөле бастады. Қоғамдық мәселелерді шешу құралдарының бірі болып волонтерлік таңдалды. Осылайша, 1969 жылы АҚШ-та волонтерлік қызметтің Ұлттық орталығы (National Center for Voluntary Action) пайда болды, ол мемлекетпен әріптестікте жеке және корпоративті волонтерлікті қалыптастыруда маңызды рөл атқарды. Бұл ұйым кейіннен бүкіл әлемде құрылған көптеген волонтерлік орталықтары үшін прототип болды. Корпоративтік еріктілікпен шұғылданатын алғашқы компаниялардың қатарында Bell Labs (1969), Citibank (1970), IBM (1971), Xerox (1972) және Levi Strauss (1968) бар. 1980 жылдардың басында әйгілі джинсальық киімдер өндірушісі тек ел ішінде ғана емес, сонымен қатар әлемнің басқа бұрыштарындағы кеңселер мен зауыттарда жұмыс істейтін қызметкерлерге арналған волонтерлер бағдарламаларын іске қосты¹.

Қаржылық-экономикалық дағдарыс жағдайында корпоративті еріктілік барған сайын өзекті бола түсуде, өйткені көптеген бизнес құрылымдары корпоративті әлеуметтік жауапкершілікке қайырымдылықты тікелей түрде қысқартты. Нәтижесінде, компаниялар өздерінің қаржылық ресурстарын емес, қызметкерлерінің физикалық ресурстарын қолдана бастады. Сондықтан, қызметкерлерді әлеуметтік мәселелерді шешу үшін біріктіру идеясы жиі кездеседі, ал, бұл өз кезегінде, компания ішінде корпоративті мәдениетті және қолайлы климатты қалыптастыру құралы болып табылады².

¹ Корпоративное волонтерство в России. От практик – к стандартам: Руководство для менеджера/Авторский коллектив при поддержке Национального совета по корпоративному волонтерству. – Москва: Один за всех, 2018. – 105 б.

² Колбасенко О. Е. Корпоративное волонтерство – современный инструмент развития стратегии корпоративной социальной ответственности // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Вып. 3 (62). 2016. С. 37–42. – <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-volonterstvo-sovremennyyu-instrument-razvitiya-strategii-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti/viewer>

Волонтерлік салада жеке сектор субъектілері барған сайын танымал бола түсуде, өйткені әлемдік компаниялардың көбісі еріктіліктің корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің негізгі құрамдас бөлігі екенін түсіне бастады³.

Қазіргі уақытта ірі компаниялар арасында корпоративтік волонтерліктің жарқын мысалдары бар. Алайда, бүгінгі таңда корпоративті волонтерліктің жай-күйі туралы толық мәлімет жоқ.

Кейбір елдер бойынша статистика келесідей көріністе. «Қоғамдық пікір» Қорының мәліметі бойынша, 2015 жылы сауалнамаға қатысқан ресейліктердің 24%-ы өз ұйымдарында жұмыс жасайтын қызметкерлер еріктілік қызметпен айналысады деп жауап берді⁴. 2002 жылы ГФР-дың 47 ірі компанияларына сауалнама жүргізілді, олардың ішінде 18 фирма (шамамен 38%) корпоративті еріктілік бағдарламаларын белсенді іске асырды⁵.

«Points of Light» коммерциялық емес ұйымы жүргізген зерттеуге сәйкес, 1999 жылы АҚШ-та коммерциялық кәсіпорындардың 49% - ы өздерінің корпоративті еріктілік жобаларын көпшілік алдында ұсынды⁶. 2015 жылы американдық жетекші компаниялардың көпшілігінде еріктілер штаты болды, ал жоғарғы менеджерлердің 90%-ы қоластындағылардың жергілікті қауымдастықтарға көмек көрсетуге деген ниеттерін қолдады. «Жоғарыдан» қолдау көрсету уақыт өте келе Солтүстік Американың өз тәжірибелері мен идеяларын әлемнің басқа аймақтарына таратуға тырысатын корпоративті волонтерліктің танымал көшбасшысына айналуына әкелді⁷.

Латын Америкасындағы корпоративтік еріктілік тәжірибесі негізінен Еуропа мен АҚШ-тың трансұлттық корпорациялары жұмыс істейтін мемлекеттерде шоғырланған. Мысалы, ғасырлар тоғысында Бразилияда 10 ұлттық және 12 жаһандық компания волонтерлікпен айналысқан. Латын Америкасындағы корпоративті еріктіліктің қозғаушы күші – бұл бизнесті әлеуметтік пайдалы жұмысқа тартатын коммерциялық емес ұйымдар. Мысалы, Колумбиядағы Fundacion El Cinco ауыл кәсіпкерлеріне кеңес беру үшін әр түрлі компаниялардың өкілдерінен волонтерлік топтарын құрады. Чилидегі Pro Bono Foundation әлеуметтік осал азаматтардың заң көмегіне қол жеткізуді қамтамасыз ету үшін 30-дан астам компанияның адвокаттарымен жұмыс істейді⁸.

Зерттеулер мен көптеген елдердің практикалық тәжірибесі көрсетіп отырғандай, волонтерлікті дамыту аталған сектордың әлеуметтік және экономикалық дамудың елеулі құрамдас бөлігіне айналуына жылдам алып келеді. Көптеген мемлекеттерде волонтерліктің елдің ЖІӨ-ге қосқан үлесін бағалау жүргізіледі, әлеуметтік шиеленісті төмендету, әлеуметтік проблемаларды шешу бойынша әсерлер, волонтерлер үшін оң әсерлер тіркелді.

³ Отчет о состоянии добровольчества в мире за 2018 год. Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН), 2018.

⁴ Bogomolova E.V., Galitskaya E.G., KotYu.A., Petrenko E.S. Proactivesociety. Civil society actors. Moscow: Fond «Obshchestvennoe mnenie», 2015. – http://soc.fom.ru/uploads/files/PROactivnoe_obcshestvo.pdf (Accessed: 2016-11-03) (In Russ.).

⁵ Kuznetsov A. V. Corporate volunteering in the EU countries // Mezhdunarodnye protsessy [International Trends]. 2015. Vol. 13. No. 43. P. 99–107 (In Russ.).

⁶ Pelozo J., Hadson S., Hassey D. The marketing of employee volunteerism // Journal of Business Ethic. 2009. No. 4 (64). P. 357–379.

⁷ Корпоративное волонтерство в России. От практик – к стандартам.

⁸ Корпоративное волонтерство в России. От практик – к стандартам. Руководство для менеджера.

Корпоративті волонтерліктің экономикалық және әлеуметтік әсерін бағалау үшін осы құбылыстың анықтамасын және кейбір теориялық моделін тұжырымдау қажет болды. Өкінішке орай, отандық басылымдарда корпоративті волонтерлікті анықтау және теориялық тұрғыдан зерттеу тәсілдері әртүрлі, ал компаниялардың өзінен шыққан басылымдарда бұл жұмыс мүлдем ұсынылмаған (немесе өте қысқа үзінді түрінде ұсынылған)⁹.

Бұл есеп Қазақстанның корпоративтік волонтерлікті дамытудың қай кезеңінде екенін және компанияның корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігінің осы маңызды құрамдас бөлігін дамытудың келесі сапалы деңгейіне өту үшін қандай құралдар мен қадамдар қажет болатынын түсінуге көмектеседі.

ЗЕРТТЕУДІҢ МАҚСАТЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

Бұл зерттеудің **мақсаты** Қазақстандағы корпоративті волонтерлікті дамытудың оң тәжірибелерін зерттеу болып табылады.

Осы зерттеудің жаңашылдығына байланысты, қазіргі уақытта Қазақстанда корпоративті волонтерлік саласындағы үздік тәжірибе мен тәжірибені нысандауға арналған стандарт жоқ. Соған орай, біз төмендегі салаларды зерттеу арқылы тәжірибені нысандауды ұсынамыз:

Зерттеу міндеттері:

1. «Корпоративті волонтерлік» ұғымын, оған қоса аталған әлеуметтік феноменнің стандарттары мен қағидаттарын түсінуде қалыптасушылық пен біркелкілікті анықтау.

2. Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің көрінісін анықтау.

Бұл міндет қазіргі уақытта корпоративтік волонтерлікке қандай компаниялардың тартылғанын, олардың санын, өңірлік өкілдігін, пайда болу көздерін, корпоративтік волонтерліктің түрлері мен нысандарын, корпоративтік волонтерліктің даму трендтері мен үрдістерін айқындауды көздейді.

3. Корпоративті волонтерлікке қатыстырылған компаниялардың кескінін анықтау.

Бұл міндет корпоративтік волонтерліктің әдеттегі қазақстандық ұйымының сипаттамалары мен қасиеттерінің жалпы жиынтығын, бизнес бағыты мен корпоративтік волонтерліктің арасындағы өзара байланысын, компаниялардың корпоративтік волонтерліктен өз пайдасын түсінуін, кедергілер мен қиындықтарды және т. б. айқындауды көздейді.

4. Корпоративті волонтерліктің әлеуметтік-демографиялық қалпын анықтау.

Бұл міндет корпоративтік типтегі волонтерлік қызметке қатысатын адамдардың демографиялық және әлеуметтік сипаттамалары мен жеке қасиеттерінің жалпы жиынтығын анықтауды қамтиды. Мысалы: жасы, жынысы, білімі, лауазымы, жеке тәжірибесі, мотивациясы және т. б.

5. Корпоративтік волонтерлікке қызметкерлерді тартудың тиімді әдістері мен құралдарын анықтау (тарту, уәждеу, ынталандыру және көтермелеу).

⁹ Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию. 2016. – <https://bit.ly/3bLOMld>

6. Корпоративті волонтерлікке қатыстырылған Компанияның волонтерлік қызметтің басқа да қатысушыларымен немесе оған қатысты:

- волонтерлік ұйымдар (КЕҰ, ҮЕҰ)
- волонтерлік қолдаудың бенефициарлары
- БАҚ
- корпоративті волонтерлікке қатыстырылған басқа да компаниялармен өзара жұмыс жасау ерекшеліктерін анықтау.

ЗЕРТТЕУ ОБЪЕКТІСІ МЕН ТАҚЫРЫБЫ

Зерттеу объектілері:

- 1) HR бөлімдері, басшылар мен басқа да корпоративті волонтерлік дамыған ұйымдардың өкілдері;
- 2) халықаралық волонтерлік саласының сарапшылары;
- 3) корпоративті волонтерліктің бенефициарлары (ҮЕҰ, волонтерліктен пайда алатын жеке тұлғалар);
- 4) Корпоративті волонтерлікті атқарушылар: БАҚ, корпоративті волонтерлер;
- 5) мемлекеттік мекемелер.

Зерттеу тақырыбы: Қазақстандағы корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша заңдылықтар, болашағы мен ұсынымдары болып табылады.

НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАРДЫҢ ИНТЕРПРЕТАЦИЯСЫ

Волонтерлік қызмет – бұл өзара көмек пен өзіне-өзі көмек көрсетудің дәстүрлі нысандарын, фандрайзинг, ресми қызмет көрсету және азаматтық қатысудың басқа да нысандарын қоса алғанда, қызметі үшін ақы талап етпейтін, қалың жұртшылықтың игілігі үшін ерікті түрде жүзеге асырылатын қызметтің кең ауқымы.

Волонтерлер — ақысыз негізде (еріктілік қызметте) жұмыс жасау, қызмет көрсету формасында еріктілік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлғалар.

Корпоративті волонтерлік қызмет – қызметкерлерді компанияның өзі, сондай-ақ бөгде ҮЕҰ, МЖӘ, қоғамдық пайдалы мақсатқа бағытталған өзге де институттар ұйымдастыратын ерікті негізде әлеуметтік іс-шараларға тарту.

Корпоративті волонтерлік – бұл ұйым қызметкерлерінің өз компаниясының қолдауымен әртүрлі әлеуметтік бағдарламаларға ерікті қатысуы (ең көп таралған жалпылама анықтама).

Pro bono волонтерлік – бұл қайырымдылық, қоғамдық және өзге де коммерциялық емес ұйымдарға өтеусіз негізде кәсіби көмек көрсету жөніндегі қызмет.

Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік (КӘЖ) – бұл ұйымның шешімдері мен қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері үшін жауапкершілігі.

Әлеуметтік кәсіпкерлік – өзін-өзі өтеу және орнықтылық жағдайларында әлеуметтік проблемаларды шешуге немесе жұмсартуға бағытталған, бизнес пен қайырымдылық арасында ұштасатын кәсіпкерлік қызмет.

ЗЕРТТЕУДІҢ ӘДІСТЕМЕЛІК БӨЛІМІ

ІРІКТЕМЕ/РЕСПОНДЕНТТЕР КӨЛЕМІН АНЫҚТАУ

Іріктемелі жиынтықтың болжамды көлемі жобаны жасау кезінде анықталды: 754 адам. Оның ішінде 500 адам онлайн-сауалнамадан өтті, 200 адам онлайн-фокус-топтарға қатысты, 34 адам сұхбаттан өтті және 20 маман сараптамалық сауалнамаға қатысты. Әлеуметтік зерттеу жүргізу аумағы: корпоративтік волонтерлікке тартылған компаниялар бар Қазақстанның барлық өңірлері.

Адамдарды көбірек қамту үшін «Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы» КЕАҚ жанындағы ҮЕҰ базасы бойынша және «Ұлттық волонтерлік желі» ЗТБ өкілдеріне тарату жүргізілді. Серіктестік қызметке «Атамекен» ҰКП тартылды, сонымен қатар зерттеуге қатысуға корпоративтік еріктілік практикасы туралы интернет-көздер арқылы белгілі ұйымдар шақырылды.

БАСТАПҚЫ ӘЛЕУМЕТТІК АҚПАРАТТЫ ЖИНАУДА ҚОЛДАНЫЛАТЫН ӘДІСТЕР

Ақпараттарды жинау әдістері:

1) ZOOM қосымшасындағы онлайн-фокус-топтар. Бұл әдіс респонденттерді барынша тартуды қамтамасыз етеді, мақсатты аудиторияны терең түсінуге көмектеседі, сонымен қатар қызығушылық тудыратын мәселе бойынша пікірлердің кең спектрін жинауға көмектеседі.

2) респонденттің жауаптарын тіркей отырып, онлайн-сараптамалық сұхбат. Бұл әдіс құпиялылықты сақтау үшін барлық этикалық нормалар мен талаптарды ескере отырып, егжей-тегжейлі ақпарат пен зерттелетін мәселеге кәсіби көзқарас алуға көмектеседі.

3) Qualtrics бойынша онлайн-сауалнама жүргізу.

Сауалнама тілі: қазақша және орысша, респонденттің қалауына байланысты.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ҚҰРЫЛЫМЫ

Онлайн-сауалнама үшін деректерді жинау әдісі логикалық құрылымдалған сұрақтар тізімі – әлеуметтік зерттеу сауалнамасы болады.

Әлеуметтік сауалнаманың құрылымы үш блоктан тұрады:

- 1) кіріспе, өтініш, респондентке зерттеу туралы ақпарат және этикалық келісім;
- 2) зерттеліп жатқан проблема бойынша сұрақтар жиынтығы бар негізгі блок. Бұл блок зерттеліп жатқан проблема немесе өзге де тақырыптардың әртүрлі аспектілерге арналған бірнеше бөліктерден тұратын болады;

3) респонденттің жынысы, жасы, білімі, кірісі және т.с.с. мінездемелері туралы сұрақтар жинағы бар әлеуметтік-демографиялық блок.

Онлайн сұхбат пен фокус-топтар үшін деректерді жинау техникасы жобаның мүдделі тараптарымен, соның ішінде жоба тобымен негізгі ақпараттық сұхбаттар болады. Деректердің екінші реттік көздері сұхбат нәтижелерін триангуляциялайды және халықаралық (әсіресе Батыс) әдебиеттерге шолуды, сондай-ақ басқа құжаттарды, ұйымдардың корпоративтік волонтерлік практикасы туралы есептерін қамтиды.

Бұл зерттеуде онлайн-сауалнамадан алынған сандық мәліметтер ауқымымен толықтырылған, негізгі ақпарат берушілер мен жартылай құрылымдалған сұхбатқа негізделген сапалы әдіс қолданылады.

Қауіпсіздік бойынша ескертулер

Респонденттің құпиялылығын қорғау үшін барлық аудиоматериалдар сақталады және қажет болған жағдайда есімдерсіз беріледі, ал қатысушылар есепте аты-жөні бойынша көрсетілмейді.

Оған қоса әр респондент-компаниялармен құпиялылық туралы келісім жасалады.

Жоба тобы COVID-19 жағдайының нашарлауына байланысты деректерді жинау құралдарын қайта қарады. Қазақстанда 2020 жылғы 16 сәуірдегі жағдай бойынша 1341 вирус жұқтырған адам туралы ресми түрде хабарланды; елде ДДҰ пандемия деп жариялаған covid-19 коронавирустық инфекциясына байланысты төтенше жағдай жарияланды. Осы себепті, фокус-топтарда бұрын жоспарланған талқылаулар мен жан-жақты бетпе-бет сұхбаттар онлайн іс-шараларға ауыстырылды.

МӘЛІМЕТТЕРДІ ӨНДЕУ ӘДІСТЕМЕСІ

Мәліметтерді сандық және сапалық талдау Microsoft Excel арқылы жүзеге асады. Мәліметтерді алғашқы және қайталама талдау аяқталғаннан соң қорытындылар мен ұсыныстар әзірленеді.

МӘЛІМЕТТЕРДІ ТАЛДАУ ӘДІСТЕРІ

Алғашқы әлеуметтік мәліметтерді талдаудың негізгі әдістері:

- 1) мәліметтерді бірөлшемді талдау;
- 2) мәліметтерді екіөлшемді талдау;
- 3) корреляциялық талдау.

Зерттеу мерзімі: 2020 жылдың наурыз-қараша айлары

ЖОБА КЕЗЕҢДЕРІ

Зерттеу жұмысы бірнеше кезеңдерден тұратын болады.

1. Дайындық және ұйымдастырушылық кезеңі:

- Халықаралық тәжірибеге шолу;
- Тапсырыс беруші және серіктестермен кездесу өткізу;
- «Мүдделер картасы» құжатын келісу мен жасақтау;
- Бағдарлама мен зерттеу құралдарын (сұрақтар тізімін) келісу мен жасақтау;
- Фокус-топқа сынамалы сұхбат өткізу;
- Сынамалы сауалнама мәліметтерін талдап, өңдеу;
- Сынамалы зерттеу нәтижелері бойынша сауалнаманы түзету (қажет болған жағдайда);
- Сауалнаманы онлайн-нұсқаға айналдыру;
- Сауалнаманы онлайн-сервиске орналастыру.

2. Зерттеу жобасының далалық кезеңі:

- Респонденттердің сауалнаманы онлайн толтыруы;
- Сарапшылармен онлайн-сұхбаттасу;
- Фокус-топтарды онлайн өткізу.

3. Алынған мәліметтерді өңдеу.

SPSS социологиялық бағдарламасы арқылы алынған деректерді өңдеу (Excel), белгілердің статистикалық байланысы – бірөлшемді кестелер мен корреляциялар алу.

4. Нәтижелерді жалпы талдау.

Төмендегі тарауларды қоса отырып, аналитикалық есеп дайындау:

- 1) «Корпоративті волонтерлік» термині мен әлеуметтік феноменін түсінудегі қалыптасу және біркелкілік.
- 2) Қазақстанда корпоративті волонтерлік туралы хабардарлығы.
- 3) Корпоративті еріктілікке қатысатын компаниялардың көрінісі. Жалпы типтік сипаттамалары.
- 4) Корпоративті волонтерліктің әлеуметтік-демографиялық көрінісі.
- 5) Қызметкерлерді корпоративті волонтерлікке тартудың тиімді әдістері мен құралдары.
- 6) Корпоративті волонтерлікке тартылған компаниялардың волонтерлік қызметтің басқа қатысушыларымен немесе оған қатысы бар ұйымдармен өзара іс-қимылының ерекшеліктері.
- 7) Қазақстанда корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша ұсынымдар.

ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІНІҢ МӘЛІМЕТТЕРІ

Деректерді бастапқы талдау фокус-топтардың корпоративті волонтерлік және компания топ-менеджментінің жоба жетекшілерімен сұхбат, сараптамалық сауалнама және сауалнама нәтижелері бойынша жеке жүргізілді. Одан әрі топ ішінде алынған нәтижелер негізінде жалпы жинақ жасалып, Қазақстанда корпоративтік волонтерлікті дамыту бойынша жалпы тұжырымдар мен ұсынымдар айқындалды.

ФОКУС-ТОПТАР НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ МӘЛІМЕТТЕР

2020 жылдың (тамыз-қараша аралығында) 3 ай ішінде 200 респонденттен тұратын 26 фокус-топ өткізілді. Фокус-топтар елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты ZOOM платформасы арқылы жүргізілді.

Фокус-топтар гайдын жұмыс тобы дайындап, Тапсырыс берушімен келісілді (1-3 қосымшалар – орыс тіліндегі фокус-топтар гайды, 4-6 қосымшалар – қазақ тілінде).

Фокус-топ әдісі – бұл іс жүзінде топтық пікірталас, оның барысында қатысушылардың белгілі бір қызмет түріне немесе осы қызметтің өніміне қатынасы анықталады. Мысалы, осы зерттеу шеңберінде фокус-топтардың қатысушылары, атап айтқанда жобаның бенефициарлары жоба туралы ақпараттық жұмыстан бастап жобаны іске асырудың бүкіл процесін, қатысу кезеңдері мен кіші жобаларды іске асыру барысында туындаған проблемаларды талқылап, оған баға берді. Алынған ақпараттың құндылығы-пікірталасқа қатысушылар жаппай сауалнамадан айырмашылығы, сауалнама сұрақтарына ұсынылған жауаптардың нұсқаларымен шектелмейді, бірақ басқалардың пікірінен өзгеше немесе зерттеуші тарапынан жауап ретінде қарастырылмаған өз көзқарастарын/пікірлерін білдіруге мүмкіндігі бар, яғни олар өз жауаптарын емін-еркін берулеріне болады. Топтық пікірталастарға қатысушылардың жауаптары егжей-тегжейлі және толық, бұл сапалы зерттеу әдісі үшін қажет.

Фокус-топтарды жүргізу процесі аудио және видео тасымалдағышқа жазумен қатар жүрді. Зерттеу жұмыстарының қорытындысы бойынша барлық аудио - және бейнежазбалар Тапсырыс берушіге электрондық тасымалдағышта ұсынылатын болады.

Қазаннан қарашаға дейінгі кезеңде жұмыс тобы фокус-топтардың мағыналарын/транскриптерін дайындады.

Үкіметтік емес ұйымдар секторының өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері

ҮЕҰ секторының өкілдерімен фокус-топтар ең көп адам санын жұмылдырды және басқа топтармен (мемлекеттік және бизнес-сектор) салыстырғанда ең жоғары белсенділікті көрсетті. Фокус-топ қатысушылары зерттеудің сәтті нәтижелеріне қызығушылық танытып, өздерінің қызығушылықтарын ашық көрсетті.

ҮЕҰ секторының өкілдері серіктестік үшін компанияларды таңдайтын және керісінше, өлшемшарттар көп жағдайда жоқ, ҮЕҰ секторы өкілдерінің тәжірибесі көрсетіп отырғандай, көбінесе бұл жерде мынадай адами факторлар рөл атқарады:

- Ұйымның мақсаттары мен ниеттеріне тәуелді;
- Сенім;
- Жеке таныстық;
- Бедел.

Яғни, бұл сұраққа жауап кезінде қатысушылар алдымен ойланып қалып, нақты жауап бере алмай жатты:

«... алайда мен өз тарапымнан компанияның таңдауы демеушілік қаражат бөліп, ары қарай серіктестік жасай алатын тек сенім мен белгілі бір бедел деп айта аламын»¹⁰

Дегенмен кейбір респонденттер корпоративті волонтерліктің нәтижелі жұмыс жүйесі туралы атап өтті:

«...жүйе, жұмыс принципіне ол осы мемлекет, жеке сектор және бизнес секілді үш құрамдас бөлігін қамтиды. Яғни, осылардың бәрі шеңбер бойынша жүреді және бәрі бір-біріне көмектеседі, өзара әрекеттеседі. Мемлекет ҮЕҰ-мен жұмыс істейді, оларға гранттар береді, бизнес, мысалы, ұйыммен де, мемлекетпен де жұмыс істей алады, олардан субсидиялар алады және т. б. сондықтан, жалпы алғанда, бұл жобаға да байланысты».

Сонымен қатар, қатысушылар корпоративті сектормен жұмыс барысында кездескен қиындықтарды атап өтті. Біз келесі тізімді жасадық:

- корпоративтік секторда қолдаудың болмауы;
- еріктілердің жеке штатының болмауы;
- бюрократия;
- бәсекелестік;
- шашыраңқылық.

Сонымен қатар, көп қатысушылар ҮЕҰ секторында да, корпоративте де штаттың жетіспеушілігін атап кетті:

«Негізінде, ҮЕҰ-да волонтерлердің өз штаты болмағанынан басқа, ондай үлкен қиындықтар байқалмайды. Егер бұл, әрине, арнайы бағытталған еріктілер ұйымы болмаса, мысалы, егер менде еріктілерді қолдау орталығы болса, онда менде еріктілер базасы бар екенін, маған көмектесетін төрт жүз адамнан тұратын еріктілерім бар екенін білемін. Яғни, мысалы, менде белгілі бір шараға қатысып, жобаларды жүзеге асыратын адамдарды таба алмаймын деген проблема жоқ. Кейбіреулерінің өз штаты жоқ және олар басқа ұйымдардан, соның ішінде КММ-дан сұрай бастайды. Менің ойымша, бұл жерде проблема бар, адамдарды жинау қиын».

Кейбір қатысушылар өте жағымсыз ойда болды. Олар Қазақстанда корпоративтік еріктілік жоқ деп санайды:

«...мен өзімнің субъективті пікірімді айтсам бола ма? Менің ойымша, Қазақстанда корпоративтік еріктілік, яғни, қызметкерлер, ұйымдар мақсатты түрде нақты бірдеңе жасап жатқан жұмыстар іс жүзінде жоқ.»

Материалдық және моральдық ресурстардың болмауы да өз үлесін қосты:

«...егер қызметкерлер жұмыс істесе, олардың корпоративтік еріктілікпен айналысуға, іс-шараларға баруға күн сайын уақыты жеткіліксіз. Барыңдар, ана әженің қарын

¹⁰ Жауаптардың берілісі мен стилистикасы сақталды

тазалап беріңдер, ана жақты жинастырыңдар және т.б. итермелеп мәжбүрлейтін кейбір волонтерлікті қолдайтын басшылар бар, бәрі ұйымға байланысты, соған қарамастан волонтерлікке айтарлық көп уақыт жоқ».

Көбісі басшылық тарапынан қолдаудың жоқтығын, штаттың ҮЕҰ ұйымдарында да, әкімдіктерде де жоқтығын атап өтті:

«...Міне, осындай проблемалар: уақыт, қолдау көрсетпейтін, түсінбейтін басшылар, ҮЕҰ-ның қандай да бір ұйымдарға аз ғана қол жеткізуі, яғни кейбір ҮЕҰ әкімдікке сол жерде көмектесу, хат жазу және адамдарды жинау үшін жүгінеді, яғни мұндай тәжірибе де бар. Төртінші қиындық - кез-келген уақытта шығуға дайын штат жоқ»

«қиындықтарға келетін болсақ, жалғыз қиындық, бұл сен нақты білмейтін адам. Мысалы, сіз кез келген компанияға хат жібересіз, ол саған ұнайды, яғни сен білетін, сенетін, серіктесуге болатын компанияға. Егер компанияда сіздің хатыңызбен айналысатын адам болмаса, онда ол хат жоғалуы немесе еленбеуі мүмкін. Ал біздің түлектеріміз, өкілдеріміз болған кезде, тағы да адами фактор, олар бұл хатты алға жылжытады, олар біздің және сол компанияның ерікті негізде тиімді жұмыс істегеніне мүдделі. Біз сол компанияның қызметкерлері емеспіз, біз сектордың ҮЕҰ өкілдеріміз, ал онда біздің түлегіміз бар болса, ол бұл мәселені тез шешуге көмектеседі, уақыт жағынан да бұл мәселені тез шешуге болады»

Жас шектеуінің болмауы корпоративтік еріктілік проблемаларының бірі ретінде айтылды. Осы бағыттың дамуының болмауының негізгі себебі ретінде барлық фокус-топтар ішінде «мәжбүрлі еріктілік» бірнеше рет айтылды.

«Менің корпоративті волонтерлермен проблемам мынадай: негізінен біздің іс-шараларға волонтерлік жастар, яғни оқушылар, студенттер және 30 жасқа дейінгілер барады. Мен үлкен адамдарды тартқым келеді. Егер сіз әлемдік, үлкен марафондар мен үлкен олимпиадаларға және т.б. қарасаңыз, онда волонтерлердің көбі ересектер. Ал бізде, қай компаниямен екенін айтпая қояйын, мынадай тәжірибе болды, олар адамдарды шақырды, яғни мен шақырдым, директор келісті. Нәтижесінде олар өз қызметкерлерін мәжбүрлеп, үлкен кісілерді әкелді, соның нәтижесінде волонтерлік жұмыс өте жиіркенішті болды. Өкінішке орай, ақпараттандыру жоқ, адамдар жай ғана мәжбүрлі түрде қатысады және ондай жерде еріктіліктің мәні жоғалады».

«...Жастар немесе ересектер арасындағы еріктілік екіге бөлінді, олар қазақ тілді еріктілер және орыс тілді еріктілер. Әркім өзін осындай мықты ерікті деп санайды және, негізінен, бір-біріне көмекке бармайды. Қаланың волонтерлік топтары арасында бытыраңқылық мені толғандырады.»

Сондай-ақ, корпоративтік сектор жұмысына оң баға беріліп, айтарлықтай проблемалар мен қиындықтардың жоқтығы айтылды:

«...жалпы, бәрі керемет өтті. Бізде қиындықтар болған жоқ. Өкінішке орай деп айтсақ та болады, біз қандай да бір жерде қиындықтарға тап болмадық.»

«серіктестік бойынша қиындықтар, шынымды айтсам, менің есімде жоқ. Себебі келісімге тез келіп, келісімшарттар жасалды. Яғни біз өте жақсы және тез келістік, өте жақсы және тез бір толқынға түстік.»

«Корпоративтік еріктілердің күшімен жүзеге асырылған бағдарламаның жағымсыз (күтпеген), оң немесе теріс әсерлері бар ма?» деген сұраққа тек оң пікірлер алынды:

«...Әрине, бұл ең алдымен көмек, қандай жобада болмасын, бұл волонтерлік пен көмек. сіз айтып кеткеніңіздей, команда құру, волонтерлікпен айналысу мен үшін өз-өзімді көрсету. Қандай да бір ұйым немесе қандайда бір ұйымның адамы өзін шыңдап, өзінің арманын немесе волонтер ретінде бұрынғы жобаларын волонтерлік қызмет арқылы жүзеге асыра алады.»

«... Меніңше, оң әсерлер - ол болашақта басқа да шаруаға септігін тигізе алатын жақсы берік достық қатынастар мен серіктестік құру. не болса да, студенттер арасында және басқа студенттер арасындағы қозғалыс араласу ортасын кеңейтіп, түрлі ауқымды коллаборациялар жасап, яғни, жаңа бір белестерді бағындыруға болады. мысалға, қала, әрі қарай республика, халықаралық деңгейдегі белестерді бағындыруға болады.»

«...ерікті түрдегі корпоративті волонтерлік жігеріңді оятады. Себебі, бізде бизнес клубтар, инвестмент клубтар, фэмили клубтары және т.б. клубтары жиналатын чат бар. Карантин уақытында, бетпе-бет жүздесу болмаған кезде, шектеу шаралары болған кезде, тіпті болашақ түлектері де деградацияға ұшыраған кезде, шыны керек, маған, чат модераторы ретінде оңай болмады. Сол кезде барлығының дерлік назары бір арнаға тоғысып, волонтерлік бастамалар жігерді оятты. Әсіресе, бұл өмір стиліне айналған кезде тіпті тамаша.»

«...егер адам табиғаты жағынан қарасаң, өзіңнің істеріңе немесе бос нәрселермен айналысуға уақыт қалмауына қарамастан, волонтерлік белгілі бір маңызды нәрсеге тәуелділігіңді сезіндіреді... Егер сенің миссияң, мақсатың, ниетің болса, сен көп нәрсені жоғалтқаннан гөрі, көп нәрсеге жетесің. Бұны бәлкім, мен волонтер ретінде айтып жатқан шығармын.»

«...мен, шынымды айтсам, корпоративті волонтерліктің ешқандай теріс жағын көрмедім.»

Волонтерлерді корпоративті волонтерлікке қатысуға тартуға қалай ынталандыруға болатыны туралы нұсқалардың бірі:

«...әртүрлі категориялар, Маслоу пирамидасы бойынша барлығын білетін түлектер категориясы бар, оларда кәсіп те, жинаған қоры да, бөленген құрметі де, жанұясы да бар және олар өзінде барлығы бар екенін түсініп, өздерінде бар ресурстармен: уақытымен, қуатымен, қаржылай басқа адамдармен бөліскісі келеді. Ақшалай, ол біреуге материалды көмек беру екені түсінікті, уақыты мен қуатымен бөлісу ол өзінің білімімен бөлісіп, біреуге үйрету болып табылады. Басқа категория бар, Маслоу пирамидасын толық түсінбесе де, өздерімен өздері, өмірге деген көзқарастары жай ғана жақын адамдарға әрдайым көмектесу керек деген ой оларды жігерлендіреді. Тағы да бір категория бар, олар өздерінің уақыты тығыз болса да көмектесуді жақсы көреді, халықтың құрметіне бөленген, еңбегі бағаланғаны ұнайды және сондай құрмет оларды жақсылық жасауға ынталандырады. Оның үстіне біз жылдың соңында қорытынды жасап, волонтерлік еткендерді марапаттаймыз. Олар соны біледі, сол құрмет үшін волонтерлікпен айналысады. болашақ қорытынды бар, оскар сыйлығы секілді марапаттаймыз, филантроп миссі атағын береміз, әртүрлі номинациялар және т.б. көптеген марапаттар..бес мыңдай статуеткалар бар секілді.. Дегенмен де бұл

адамдарды ынталандырады, сол марапаттар үшін волонтерлік қызметпен айналысады. Тіпті, ол қайырымдылыққа бес жүз теңгеден болса да әрдайым беріп тұрса, біз оны елеусіз қалдырмаймыз. Біздің қоғамдастықтан осы үш факторларды байқадым».

Қазақстанда корпоративтік волонтерліктің даму деңгейі орташа мәнде бағаланды, өйткені қатысушылар волонтерлік корпоративтік сектор өміріне нық кірді деп санады, бірақ деңгей іс жүзінде қандай күш жұмсалса да, көңілден шықпады:

«...жалпы волонтерлік жақсы болды, бұрын бізде ондай мәдениет болмаған да еді. Біз оқыған кезде ондай дүниелер болмады. Қазір көз қуантады, көп ұйымдар бар, тіпті волонтерлік қызметке қарт волонтерлерді де қызметке тартатын күміс волонтерлік бойынша ұйымдар жетерлік. Қарт волонтерлерді не ынталандыратынын білесіз бе? волонтерлік олардың екінші тынысын ашады.»

«...шынтуайтында, біздің деңгейіміз қанша тырыссақ та, біздің ұйымымыз бен ҰЕҰ-дарды қанша жетектесе де өте төмен. Біздің облысымызда тіркелген волонтерлік топтар саны екеу, біріншісі, жаңадан ашылған менің тобым, екіншісі, бұрын ашылған, бірақ іс жүзінде ешқандай жұмыс атқармаған топ. Ал ҰЕҰ болса көп емес, бір қолдың саусақтарымен ғана санарлық. Барлық облыстардағы жағдай әртүрлі, бірақ мен өз білетінімді айтып жатырмын. Бізде ондай ұйымдар аз. Жарғыда волонтерлік қызметпен айналысу туралы бір-екі сөйлем болуы мүмкін, дегенмен де, іс жүзінде жарғыда жазылғанның барлығы орындалып, сол бойынша жұмыс жасаймыз деген сөз емес. Көп нәрсе туралы жазылған, бірақ іс жүзінде біз жазылған істерге жетпей қалуымыз да мүмкін. Сондықтан КММ мен мемлекеттік қызметте де волонтерлік дамыған деп айта алмаймын, ол жерде адамдар кейбір кезде мәжбүрлі түрде қатысады, яғни, мәжбүрлі еріктілік және онымен ешкім санаса бермейді.»

Қазақстанда корпоративті волонтерлік жоқ деген пікірлер тағы кездесті:

«Шынында, бізде айтарлықтай корпоративті волонтерлік деген жоқ. Бизнесінің әлеуметтік жауапкершілігі бар және бизнес өзінің әлеуметтік жауапкершілігі шеңберінде бірдеңелер жасайды. Іс жүзінде ондай ауқымды ештеңе жоқ. Мүмкін бар да шығар, бірақ олар ірі халықаралық компанияларда ғана шығар. Бірақ олар бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі шеңберінде жасап жатыр. Яғни, корпоративті волонтерлікпен әрдайым кең көлемде, кәсіпкерлер үшін жеңілдіктер (артықшылықтар) болмаса ешкім айналыспайды».

«Меніңше, мақсатты түрде корпоративті волонтерлікпен бірдеңе жасаған Қазақстандағы ұйымдар мен қызметкерлер жоқтың қасы. Бізде егер, ұйым қандай да бір көмеке берсе, ол негізінен қайырымдылық көмек. Қаржылай көмек, азық-түлік жиынтығы болуы мүмкін, ал қызметкерлерді ұйымдастырып шара жасау, шынымды айтсам, Қазақстан бойынша емес, біздің облысымыз бойынша көрмеймін. Кейбір компаниялар бар, ондағы көшбасшылар волонтерлікке ұмтылады, бірақ олардың қызметкерлері аз жұмыс істейді, олар әлі де қайырымдылық көмек көрсетеді. Мен олармен серіктес қорды білемін, мұнда тікелей волонтерлер, атап айтқанда волонтерлік ұйымдар жұмыс істейді. Яғни, кез-келген басқа сектордағы адамдар, қызметкерлер, олар іс жүзінде қатыспайды.»

Алайда, барлық қатысушылар теріс ойда емес, дегенмен, кейбір адамдар жағдайдың оңтайлы дамуына үміттенеді:

«Егер шын мәнінде ең төменнен бастасақ, егер шын мәнінде корпоративті волонтерлікке нақты оқытулар мен дұрыс түсінік қалыптастыруды қолға алсақ, әрине, даму болады. Біз басқаша жолмен нәтижеге қол жеткіземіз деп айта алмаймын. Күшейтілген назар аудару мен оқыту жұмыстарын жүргізсе, барлығы жақсы болады.»

Респонденттер корпоративтік еріктілік дамуының төмен деңгейінің негізгі себебі ақпараттың адамдарға жетпеуі, ақпараттық өрістің болмауы деп санайды, сәйкесінше бұл жобалар мен бағдарламаларға деген сенім деңгейі төмен. Топтық пікірталастарға қатысушылар адамдарға қаржылық/материалдық көмек/қолдау көрсетілетін жобаларға деген күмән мен алаңдаушылықты атап өтті.

Корпоративтік волонтерліктен волонтерлердің қандай пайда көретіндігі туралы бірнеше рет айтылды – бұл жеке тұлғалық өсуге уәждеме, көлденең әлеуметтік даму және, тиісінше, мансаптық және кәсіби өсу:

«...Біріншісі - бұл жеке тұлғалық даму үшін мотивация. яғни, кез келген жағдайда алдымен көру керек, бұл бірінші пайда. Сәйкесінше, осы жеке тұлғаны дамыту мотивациясы ары қарай мансаптық баспалдақтары бойынша өсуге ұласуы мүмкін және т.б. Екіншісі - кәсіпорын волонтерлеріне оқыту кезінде кәсіпорынның жасақтағаны бойынша қандай да бір ынталандыру сәттері.»

«...жоқ дегенде жақсы жұмыс орнын табу немесе кәсіпорынның не қандай да бір бизнес құрылым басшысынан ұсыным хат алу мүмкіндігі. Яғни, егер ол ЖОО түлегі болса, осы кәсіпорын базасында диплом жұмысын жазу. Басқаша айтқанда, оқу, жұмысқа орналасу, волонтерлерді ынталандыратын басқа да негізгі нәрселердегі артықшылықтар. Ал, егер, ол кәсіпорын қызметкері болса, ұосыша демалыс, сыйақы, тағы білмеймін, мотивация беретін тағы басқа заттар. Сондықтан да кәсіпорындарға командалық волонтерлік қызметпен айналысу ұжым ішіндегі формалды емес байланыстарды нығайтуға себеп болатынын, яғни, ұжым бірлігі артатынын түсіндіру қажет. Біздегі кәсіпорындар көбінесе ол туралы ойлана бермейді, ал ірі кәсіпорындарда жастар жұмысы жақсы дамыған.»

«Жеке тұлғалық дамудан бөлек, адам ретінде бақытты болады. Бұл сұрақтың жауабы әр ұйымның ішіндегі корпоративті волонтерлік жағдайына байланысты болады (№4 фокус-топ).»

Мемлекеттік сектор өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері

Мемлекеттік сектордың фокус-топтарына қатысушылардың белсенділігі ҮЕҰ өкілдерімен салыстырғанда төмен деп атап өтілді. Қатысушылар өз ойларын айтуға және қойылған сұрақтарға толық жауап беруге ерекше ықылас танытпады. Осыған байланысты осы санаттың корпоративтік волонтерлік саласының проблемаларына төмен тартылуын атап өтуге болады.

Қайырымдылық пен еріктіліктің айырмашылығына қатысты көптеген қатысушылар айырмашылықтармен таныс екенін атап өтті, бірақ оларды әрдайым егжей-тегжейлі көрсете алмады және көбінесе оларға корпоративтік еріктіліктің нақты анықтамалары қажет болды:

«Бұл көбіне қайырымдылық деп айта алмас едім. Ал осы жерде және осындағы қызметкерлер корпоративті волонтерлікпен айналысады және біздің шараларымызға оларды әрдайым шақырамыз».

Қатысушылар мемлекеттік қызметшілер жалпы қайырымдылыққа мүдделі екенін атап өтті, оны басшылық мәнін түсінбегендіктен корпоративтік волонтерлікке қарағанда қайырымдылықты көбірек қолдайды:

«Апта сайын қайырымдылық кеңінен қолданылады. ЖРО да, халыққа көмектесуге құштар жеке еріктілер де, волонтерлік ұйымдар да қатысады. Волонтерлік ұйымдар кәсіпорындармен серіктестік құрып, корпоративті волонтерлік шеңберінде өзара әрекеттеседі.»

«...қайырымдылық пен корпоративті волонтерлік бір нәрсе емес, себебі, жастар корпоративті волонтерліктің қалады, ал қайырымдылық әр мекемеде бар...яғни, қайырымдылықпен барлығы айналысады, ал корпоративті волонтерлікпен көбіне жастар арасында таралған. Менің жауабым осы.)»

Мемлекеттік сектор өкілдері бизнес-сектормен де, үкіметтік емес сектормен де өзара іс-қимылдың бар екенін атап өтті. Алайда, бұл өзара әрекеттесуге өң берілмеді.

«...бизнес сектормен бізде көбіне сенбіліктер бойынша ғана іс-шаралар болды. Ал өзара іс-қимыл қалай болды, иә, біз оларға ресми хатпен сұраныс хат жібердік.»

«...Біз, әрине, фронт-офис ретінде ҮЕҰ-мен өзара әрекеттесеміз және қандай да бір акциялар, іс-шаралар өткізу үшін демеушілерді тартамыз. Хаттарды Instagram-да, ақпараттық, кейде ресми хаттар және ватсап-та тарату қазір өте өзекті. Барлық ұйымдарға видео таратумен үлкен жұмыс жүргізілуде, волонтерлік ұйымдардың басшылары оларды өз еріктілеріне тікелей жібереді. Адамдар серіктесуге әзірміз деген пікірлер жазғандары қуантады. ҮЕҰ көптеген гранттарды жеңіп алды, олардың аясында бізде бірлескен жұмыс жүргізілуде.»

Жұмыстағы қиындықтар туралы - пандемияның әсері және байланыстардың болмауы, кәсіпкерлердің қолдауының болмауы, уақытша ресурстардың болмауы атап өтілді:

«...Қиындықтар туралы, бәлкім, биылғы жылы менің ойымша, көптеген волонтерлік ұйымдар қазіргі жағдайға және соңғы оқиғаларға байланысты қиындықтарға тап болды. Негізінде, бізде корпоративтік еріктілік соңғы уақытта жақсы дамуда.(Атырау)»

«Негізгі проблема бізде кәсіпкерлермен, жалпы алғанда корпоративтік волонтерлікпен байланысты. Бұл, біріншіден, байланыс орнату, атап айтқанда, барлық кәсіпкерлер Волонтерлік қызметті қолдамайды, өйткені олар оны қажет деп санамайды, бірақ уақыт мәселесі және жалпы кәсіпкерлермен, басшылармен кездесу қиын. Атап айтқанда, біз хаттар арқылы шығамыз, бұл үшін ұзақ уақыт күту керек. Егер оларға белгілі бір мерзімде акциялар қажет болса, олар серіктескісі келді, біз оны ұзақ уақыт күтеміз. Негізнен, кәсіпкерлер жоқ деп айтуға болмайды, өйткені олар қалаға да, ауданға да көп көмектеседі.»

Корпоративті сектор өкілдері фокус-тобының жиынтық мәліметтері

Корпоративтік жобалардың жетекшілері фокус-топтардың белсенді қатысушылары ретінде атап өтілді. Корпоративтік волонтерлік әлеуетін күшейту үшін жаңа идеялар, пайдалы ұсынымдар ретінде ұсынылды және тұтастай алғанда инсайттар алынды және корпоративтік волонтерлік тақырыбына толық ену байқалды. Жоба жетекшілерінің міндеттері келесідей сипатталды:

«Жас мамандардың қызметін үйлестірушісі мен болғандықтан оларға қандай да бір жобалар ұсына аламын және ұсынудамын. Ал кейбір жобаларды станция басшылығы ұсынады, ал менің міндетім-оларды бізде бар ресурстар арқылы жүзеге асырылатын, орындау үшін ыңғайлы болатындай етіп өзгерту».

Жобалардың болуы туралы ақпаратты тарату жолдары: БАҚ, әлеуметтік желілер, сарафан радиосы, мемлекеттік органдар:

«жобалар туралы әлеуметтік желілерде, қазақстандық сайттардан білеміз.

«Біз әр түрлі дереккөздерден қазіргі уақытта кімге көмек керек екендігі туралы ақпарат ала аламыз, әкімдіктер бізге тізімдерді жинайды. Кейде жай ғана таныс адамдардан, қандай да бір қиыншылықтар туралы білетін адамдардан білеміз».

«...әкімдіктер бізге тізімдер береді, біз осы тізімдер бойынша өзіміз жұмыс істейміз. Бұл сұранысқа байланысты рюкзактар, кейбір мектеп жиынтықтары болуы мүмкін. Сондай-ақ, бізде ағаш отырғызуға, қаланы көгалдандыруға байланысты көптеген акциялар бар, сонымен қатар зейнеткерлерге көмек, бұл біздің жалғыз басты зейнеткерлер, сонымен қатар біздің аймақтарда тұратын зейнеткерлер. Сыртқы байланыстар арқылы, кейде адамдар өздері, туыстары әлеуметтік желілер арқылы жүгінеді, Instagram-да жазады, кейде әкімдік бізге жүгінеді. Кейде біз өзіміз бастама көтеріп, тізімдерді өзіміз сұрайтынбыз, міне, біздің КВ туралы бес жоба туралы айтқым келді, осындай шаралар жыл сайын бізде дәстүрлі түрде қайталанып келеді және ол барған сайын жақсарып келеді».

Сондай-ақ, қатысушылар волонтерлікке қатысты өзара іс-қимыл критерийлерін атап өтті:

«...Міне, біз бірінші кезекте қандай да бір жобаға адамдар жеткілікті болуы үшін қолда бар ресурстарға қараймыз, өйткені станцияларда адамдар көп жұмыс істемейді. Сонымен қатар, ауысымдағы жедел қызметкерлер жұмыс істейді және біз оларды әрдайым қатыстыра алмаймыз. Яғни, мұндай жағдайлар көп. Станция белгілі бір жобаға байланысты кейбір шығындарды жабуы үшін адамдарды көп қатыстырмайды. Немесе осы жылы біздің қызметкерлеріміз көрсететін қаржылық қолдау жобалары белсенділікке ие болуда».

Корпоративтік сектор тарапынан ҰЕҰ-сектор өкілдеріне сенімсіздік байқалды, сондай-ақ ҰЕҰ-мен жұмыс істеу кезінде құжаттармен болған проблемалар айтылды:

«Біз олармен бірнеше рет жұмыс істедік, бірақ өкінішке орай, бұл ҮЕҰ-дар кез-келген жағдайда өз әмиянын ойлап жұмыс істейді. Қалай болғанда да, олардың белгілі бір пайдасы бар, яғни олардың өзіндік мүдделері бар».

«Бұл волонтерліктен қарағанда демеушілік қайырымдылық көмек болды».

Қатысушылар жалпы корпоративтік еріктіліктің дамуына әсер етуі мүмкін факторларды атады – бұл басшылықты қолдау, ұжымның бірлігі және ұжым құрамының белсенділігі. Қызметкерлердің еріктіліктен алған пайдасы-бұл бірлескен қарым-қатынас, қызметкерлердің адалдығы, қызығушылық, олардың үлкен нәрсеге қатыстылығын түсіну:

«...біз адамдармен жақсы қарым-қатынас жасай бастадық, жақсырақ әрекеттесе бастадық, басқа бөлімшелердегі адамдарды таныдық, айталық, кейбір жобалар бізді біріктірді. Кейбір көшбасшылық қасиеттердің көрінісі және жалпы алғанда, адамдар мен кейбір құзыреттердің дамуы, яғни Мен білмеймін, бұл жай ғана біз көріп отырғанымыз туралы айтуға болады».

«Бұл қызметкерлердің адалдығы, олар өздері қатысуға бастама көтерді. Менің ойымша, бұл кейбір жарияланымдардың санынан және басқалардан гөрі маңызды».

«Қызметкерлерді тарту-бұл біз өлшей алмайтын, бірақ дәл байқай алатын жалғыз нәрсе. Мүмкін, басқа энтузиастардың байланысы болуы мүмкін, бұл адамдар өздері сұранып көмектескенде де байқалады. Шамамен айтқанда, біз өзіміздің жеке мысалымызбен оның қалай болуы мүмкін екенін көрсетеміз, адамдар оны көріп, тартылады және ол корпоративті волонтерлікке айналады».

«Менің ойымша, волонтерлік қызметке ең бастысы - қандай да бір өзгерістер жасауға немесе көмектесуге ниеті бар адамдар келеді. Сіз білесіз бе, мұндай адамдар үшін жұмыс маңызды емес, есеп беру керек, атап айтқанда, қандай да бір нақты мәселелерді көретін және оларды шешетін адамдар бар. Мен соңғы кездері қоғамда немесе қандай да бір нәрсеге қарсы күресте пайдалы жұмыс немесе өмірді жақсарту сияқты көп нәрсені байқадым. .»

«құндылық санамызда, яғни адамдар сізге еріп, бірге көп нәрсені жасап, адамдарға пайдаңызды тигізіп, көмектесу арқылы өзіңізді қанағаттандырасыз, міне, осы құндылық»

Маңызды құндылықтардың бірін корпоративтік волонтер, яғни корпоративтік еріктілікке тартылған қызметкер айтты:

«Менің ойымша, еріктілік құндылықтарының бірі-тізбекті реакция. Сіз жақсы танитын адам еріктілікпен айналыса бастаған кезде, бұл жақсы мағынадағы вирус сияқты. Бұл керемет шығар. Әсіресе, адамдар эстафеталарды өткізген кезде, кейбір челленджерді іске қосқан кезде, біреу бұл эстафетаға жауап беру керек болғандықтан ғана қабылдай алады, бірақ менің ойымша, адамдар эстафетаны қабылдап, содан кейін жауап берген кезде, бұл шын жүректен жасалатын іс. Сондықтан, менің ойымша, бұл тізбекті реакцияда да үлкен мән бар. (корпоративтік волонтер)»

Фокус-топтар нәтижелері бойынша қорытындылар мен тұжырымдар

Фокус-топтарды талдау нәтижелері бойынша корпоративті волонтерлік қалыптасқан түсінігі ҮЕҰ өкілдері арасында атап өтілді, бизнес-сектор өкілдері арасында біршама аз және мемлекеттік сектор қатысушылары арасында түсіністік болмады. Респонденттер корпоративті волонтерлік пен қайырымдылықтың айырмашылығымен шатастырылады, бұл корпоративті волонтерліктің дұрыс және жалпы терминін қалыптастыру үшін ақпараттық жұмыстарды жүргізу қажеттілігін және оның ерекшеліктерін көрсетеді. Бұл жағдайда респонденттер кейбір жағдайларда корпоративті волонтерлік пен қайырымдылықты шатастырғандықтан, терминдер арасындағы айырмашылықты да, ерекшелікті де түсіну үшін осы екі құбылысты салыстыруды қолдануға болады.

Қайырымдылықты корпоративті волонтерлік ретінде түсіндірудің прецеденттері байқалғандықтан, әсіресе волонтерлер жылы аясында ұйымдардың трендте болуға деген ұмтылысы туралы айтуға болады.

Фокус-топтардың мысалын қолдана отырып, мынадай ескертулер жасауға болады: егер ұйым басшылығы өз тарапынан корпоративті волонтерлік тәжірибесін енгізіп, қызметкердің корпоративті мәдениетке корпоративті волонтерлікті енгізу бастамаларын қолдаса, ұйымдарда корпоративтік волонтерлік енгізіледі. Сонымен қатар, ұйымдар міндетті түрде үлкен көлемде немесе халықаралық басшылықпен болуы мүмкін емес, өйткені олар корпоративті волонтерлікке стереотиптік тұрғыдан қарайды. Ел бойынша өңірлерде өкілдік ету ұйымның ауқымына және оның еншілес кәсіпорындарда/филиалдарда корпоративті волонтерлікті дамыту жөніндегі міндеттеріне байланысты. Әріптестермен тәжірибе алмасу үшін компания ішінде корпоративті волонтерлікті дамыту және тиісті деңгейге жеткізу, сондай-ақ елде корпоративті волонтерлікті дамыту мәселесінде корпоративтік секторда жалпы тренд бар.

Ұйымдар арасында корпоративтік волонтерліктің ұқсас бағыттары мыналар: әлеуметтік, экологиялық және ТЖ волонтерлік. Еріктілік бағытын ұйымның басшысы немесе корпоративті волонтерлік жобаларының жетекшілері анықтайды, бірақ бастамашыл жобаларға әдетте қолдау көрсетіледі.

Мемлекеттік сектормен өзара байланысты жасауға қызығушылық бар, алайда барлық ұйымдар бизнес секторы үшін үйреншікті тәсілде мемлекеттік сектормен серіктестік құра алмайды: жауапты тараптардың қызметі мен жұмысын сипаттай отырып, алдын ала құрылған күнтізбелік жоспарға сәйкес бірлескен жұмыс.

Сондай-ақ, бизнес-сектор корпоративті волонтерлік бағытының анықтамасын күрделі деп ойлап, және ең дұрысы, бизнес-сектор волонтерлік үшін емес, қоғамға толыққанды үлес қосу үшін аймақтағы әлеуметтік проблемалардың ерекшеліктеріне немесе белгілі бір тақырыптарға негізделген жұмыстар атқара алады. Компаниялар ұйымның мүмкіндіктері мен аймақтық қажеттіліктерді, жергілікті белсенді Волонтерлік қызметті салыстырып, бұл ұйым үшін, оның ішінде қызметкерлер мен жергілікті қоғам үшін де пайдалы болғанын жөн санайды.

Бұл мәселеде мемлекет-бизнес-ҮЕҰ қарым-қатынасын дамыту қажет. ҮЕҰ-бизнес қатынастарына қатысты, бизнес-сектор ҮЕҰ өкілдеріне жеткілікті дәрежеде талап қояды және ҮЕҰ пайдалылығы мен өзара іс-қимылды толық түсінбейтіндіктен серіктестікке әрдайым ашық бола бермейді. Осылайша, қаржылық қаражаттың болмауы (а), ҮЕҰ ерекшелігін түсіну (б) ҮЕҰ-мен КВ дамытуға мүмкіндік бермейді.

Жалпы, ірі халықаралық ұйымдар болашақта корпоративті волонтерлікті сәтті дамытуға тән сипаттамалардың стандартты жиынтығына ие: PR/HR сарапшылары мен білімді қызметкерлердің жеткілікті штаты бар. Алайда, барлық ұйымдар тренингтер, іс-

шаралар өткізу немесе корпоративтік еріктілерді ынталандыру үшін мотивация құралы ретінде қаржы қаражатын салмайды.

Корпоративті волонтерліктен өз пайдасын түсіну әрбір сынақ тобында байқалды: имиджді жақсарту, көлденең коммуникацияларды құру, қызметкерлер арасында мәдениетті дамыту және әлеуетті жұмысшылар үшін тартымдылық. Корпоративтік еріктілердің өздері үшін жеке пайда-бұл өз Отандастарына көмек көрсету және компанияның айналымына қызметкер ретінде ғана емес, тұлға ретінде қоғамның дамуына үлес қосу мүмкіндігі. Фокус-топтар барысында анықталған жалпы кедергілер - волонтерлікке уақыт бөлу (жұмыс және жеке сағаттарды біріктіру), қызметкерлерді әртүрлі тәсілдер арқылы волонтерлік қызметке тарту құралдары, қолданыстағы корпоративтік волонтерлерді қолдау үшін мотивациялық әдістерді енгізу және компания қызметкерлері қатарынан жаңа волонтерлерді корпоративті волонтерлікке шақыру. Корпоративтік волонтерлік бойынша қатардағы қызметкерлер де, жоба жетекшілері де корпоративті волонтерлікті дамыту үшін оқыту компонентін өткізуге мүдделі.

Корпоративтік еріктілерге, кез-келген басқа еріктілер сияқты, іс-қимыл жасау үшін ынталандыру, орындау кезінде қолдау және мотивация қажет. Ұйым басшылығы бұл қажеттілікті түсініп, не ынталандыру әдістерін әзірлейді, не корпоративтік еріктілер үшін қолайлы ахуалға ықпал ететін жаңа практикаларға шын көңілден қуанады. Корпоративтік пошта, ақпараттық роликтер және корпоративті сайттардағы баннерлер сияқты жарнамалар корпоративті қызметкерлер үшін өте тартымды. Өкінішке орай, ынталандырудың барынша тиімді әдістерін анықтау мүмкін болмады, корпоративтік еріктілерге көтермелеу түрінде іс-шаралар өткізу, ұйымның үздік еріктілерін айқындау, грамоталар мен алғыс хаттар беру сияқты тәсілдер басым екені атап өтілді.

Фокус-топ қатысушыларының ұсынымдары

ҮЕҰ сектор өкілдері корпоративтік волонтерлікті дамыту қадамдары ретінде келесі тармақтарды атап өтті:

- жұмыс берушілерден де, мемлекеттен де қолдау/уәждеменің болуы;
- өңірлік дамуға басымдық беру;
- әр өңірде қайырымдылық қорларын құру;
- әлеуметтік жауапты компаниялар үшін салық жеңілдіктері;
- мемлекеттік-жекешелік әріптестік туралы заңға ҚВ туралы тармақты енгізу;
- ЖОО үшін критерийлер құру;
- әр аймақтағы еріктілерге арналған мотивациялық бағдарламалар;
- еріктілерге арналған мотивациялық алаңдары бар форум;
- ұйымдар арасындағы корпоративтік байқаулар;
- әлеуметтік бағыттылыққа және әлеуметтік жауапкершілікке баса назар аудару;
- өмір сапасын арттыру тренді;
- корпоративтік волонтерлік имиджін құру;
- корпоративтік волонтерлікті дамытумен ғана айналысатын ұйым құру.

Мемлекеттік сектор өкілдерінің ұсынымдары:

- түрлі компаниялардың бірлескен іс-шаралары мен акцияларын ұйымдастыру;
- корпоративтік волонтерлікке көбірек көңіл бөлу;
- агрессивті үгіт-насихат жұмыстары;
- тренингтер өткізу.

Корпоративтік жобалардың жетекшілері КВ-ты дамытуға келесі ұсыныстарды ұсынды:

- жобалар туралы көпшілікке қол жетімді ақпарат;
- көмекке мұқтаж жандар туралы көбірек ақпарат;
- белсенді қызметкерлерді жинау және жоспарлау;
- жастар кеңестерін, кәсіподақтарды өткізу;
- волонтерлік ұйымдардың картасын жасау;
- жүйелі жұмыс жүргізу;
- корпоративтік парақшаларда жарнама компаниясын өткізу;
- бастауыш мектепке арналған волонтерлік сабақтар;
- әр аймақта жеңіл интерфейсті, бағдарламалар іздеу жеңіл сайт жасау.

САРАПШЫЛЫҚ САУАЛНАМА НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ МӘЛІМЕТТЕР

2020 жылдың шілде-қараша аралығында 4 ай ішінде 20 респондентпен 20 сараптамалық сауалнама жүргізілді. Сауалнамаға жауаптарды респонденттер елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты Word/PDF құжаттар түрінде берді.

Гайд сұхбатты жұмыс тобы дайындады және Тапсырыс берушімен келісілді (7 қосымша – сараптамалық сауалнама гайды орыс тілінде, 8 қосымша – қазақ тілінде).

Сараптамалық сауалнама әдісі - сараптамалық пікір ұсыну, оның барысында қатысушылардың белгілі бір қызмет түріне немесе осы қызметтің өніміне қатынасы анықталады. Мысалы, осы зерттеу аясында сарапшылар корпоративтік еріктілік мәртебесіне, даму перспективалары мен ұсынымдарға қатысты өз көзқарастарымен бөлісті. Алынған ақпараттың мәні мынада: қатысушылар тақырып бойынша өздерінің сарапшылығын қолдана отырып, өз бағасын беріп, шектеусіз, егжей-тегжейлі және сапалы жауап бере алады. Сараптамалық сауалнамаға қатысушылардың жауаптары егжей-тегжейлі және толық, бұл сапалы зерттеу әдісі үшін қажет.

Сараптамалық сауалнама жүргізу процесі Word/PDF құжаттарын жазумен қатар жүрді. Зерттеу жұмыстарының қорытындылары бойынша барлық материалдар Тапсырыс берушіге электрондық тасымалдағышта ұсынылатын болады.

Сарапшылық сауалнаманың жиынтық мәліметтері

Қазақстандағы корпоративтік волонтерліктің жалпы даму жағдайын және оның динамикасын бағалай отырып, сарапшылар қоғамдастығы тұтастай алғанда корпоративтік сектордың әлеуметтік жауапкершілігінің даму динамикасы әлеуметтік проблемаларды шешуге жұмылдырудың тұрақты дамуын көрсетеді деген пікір білдірді. Бірақ қазіргі уақытта корпоративтік еріктілік қалыптасу сатысында.

«...Қазақстанда бұл қозғалыс енді ғана дами бастады. Даму серпіні оң, өйткені бір жағынан елде жұртшылық өзінің азаматтық ұстанымын өте белсенді көрсетеді, ал екінші жағынан, мемлекет корпоративті волонтерлікті дамыту үшін барлық жағдайларды жасауда»

«жалпы, корпорациялар мен компанияның бизнесі осындай қайырымдылық акцияларына белсене қатыса бастады»

«Корпоративті волонтерлік биылғы жылы жақсы қарқын алуда»

«Қазақстанда волонтерлер, бастамашыл топтар саны белсенді өсуде, бұл волонтерлікке танымалдылық береді және волонтерлік ұғымын қоғамға сіңдіреді, бұл, әрине, бизнеске әсер етеді»

«Бүгінгі таңда корпоративті волонтерлік бойынша динамика, мысалы, 2018-19 жылдармен салыстырғанда оң деп ойлаймын. Себебі ұйымдар хабардар болғаннан кейін, корпоративті волонтерлік сияқты нәрсе бар екенін білгеннен кейін, волонтерлікпен айналыса бастаған ұйымдар мысалдары бар. Яғни, мысалы, менің волонтерлік қызметімде өз ұйымында, жұмыс саласында волонтерлікпен айналыса бастаған бірнеше ұйымдардың мысалға келтіре аламын»

Алайда, іс жүзінде барлық сарапшылар әлеуметтік көмек пен қолдаудың қайырымдылық және еріктілік формасы арасындағы айырмашылық пен ерекшеліктерді түсінуде шатасушылық бар дейді. Бірыңғай түсінік, тәсілдер, қағидаттар, құралдар, іске асыру және жұмыс әдіснамасы жоқ.

«...өкінішке орай, Қазақстанда көптеген бизнес компаниялар корпоративті волонтерлікті қайырымдылықпен шатастырады (қаражат жинау, қоғамның маргиналды топтарына бір реттік қаржылық мәселелерді сатып алуға немесе шешуге ақша жинау)»

«Жалпы, бизнес өз кәсібін, қайырымдылығын - корпоративтік еріктілік деп санайды және бұл ұғымдарды ауыстыру кең таралған. Саны өте көп... корпоративтікеріктілікпен емес, қайырымдылықпен айналысады»

«...кәсіпорындар әлеуметтік жауапкершілікті өздеріне қалай жүктейтінін әрдайым біле бермейді және осы бағытта көмектесе алатын түрлі қорлар, қоғамдық ұйымдар, бастамашыл топтар бар»

Сарапшылардың көбісі корпоративтік еріктілік (қайырымдылық сияқты) әзірге халықаралық (Батыс) менеджмент мәдениетінің бөлігі болып қала береді және көбінесе халықаралық деңгейдегі компанияларда, ірі ұйымдарда, холдингтерде болады деп ойлайды.

«...қайырымдылық немесе материалдық көмек көрсету бұл әлі де корпоративті волонтерлік емес, бірақ мұндай ұғым әлі де жаңа және тек шетелдік басқару жүйесі бар компанияларда ғана бар, онда мұндай мәдениет көбірек таныс»

«Бүгінде көбірек халықаралық компаниялар корпоративті волонтерлікті дамытуға тартылған. Жергілікті компаниялар бұған не жүйелі түрде емес, не өте төмен қарқынмен қосылады».

«Шын мәнінде, корпоративтік волонтерлікпен негізінен өзінің корпоративтік мәдениеті дамыған немесе бас шетелдік кеңседен немесе жергілікті мемлекеттік құрылымдардан «бұйрық» келетін халықаралық компаниялар айналысады».

«Менің ойымша, қандай да бір ірі, үлкен қала құраушы кәсіпорындары бар қалаларда корпоративтік еріктілікке қатысты... онда олар корпоративті волонтерлікке қатысты қандай да бір бағыттарды дамытуға тырысады... ұсақ қандай да бір зауыттар немесе фабрикалар да осының бәріне қатысатын еді, өйткені менің ойымша, бұл да олар үшін қызықты болар еді, мәселе оның қалай жұмыс істей алатынын көрсету керек. Кейде кішігірім ұйымдарды ұйымдастыру оңайырақ болуы мүмкін»

Жалпы, Қазақстандағы және басқа елдердегі корпоративтік еріктіліктің ерекшеліктерін, ұқсастықтары мен айырмашылықтарын бағалай отырып, сарапшылар қызметтің формалдылығы мен стихиясын, жүйелі тәсілдің болмауын және жобалардың ұзартылуын атап өтті. Корпоративтік еріктілік бір реттік стихиялық акциялармен ұсынылады немесе тіпті қайырымдылықпен алмастырылып жатады.

Сондай-ақ, сарапшылар волонтерлік қызметтің тар бағытын атап өтеді. Бұл не экологиялық бағыт – қызметі қоршаған ортаға зиян келтіретін компанияларда (мұнай-газ саласы, өндіруші және энергетикалық компаниялар). Немесе әлеуметтік осал топтармен жұмыс істеу, көбінесе қайырымдылық.

Қазақстандық корпоративті волонтерлік ерекшелігі туралы айту қиын, өйткені тұрақты қатысу тек шетелдік менеджменті бар компанияларда ғана бар.

«Қазақстан корпоративті волонтерлік мәселесінде бұрыннан жұмыс істеп келеді деп есептеймін, бірақ ұйымдарда Кәсіподақтар түрінде... басқа елдермен салыстыратын болсақ, біз бұл мәселеде артта қалып отырмыз. Корпоративтік волонтерлік рух жоқ, тек жобаны іске асыру және бейсаналық волонтерлік ағымында қозғалу үшін орындау керек нақты мақсат... «.

«Қазақстан корпоративті волонтерліктің даму деңгейі бойынша басқа елдермен өте ерекшеленеді. Менің ойымша, біздің елде корпоративті волонтерлік (мақсаттар, міндеттер, артықшылықтар және т. б.) туралы түсінік жоқ, сондықтан негізінен корпоративті волонтерлік халықаралық стандарттар бойынша құрылған және жұмыс істейтін ірі компанияларда бар»

«Айырмашылығы, біз әлеуметтік атаулы көмекке жүгінеміз, тіпті егер олар қандай да бір түрде ерікті болса да, негізінен компаниялар азық-түлік жиынтықтарын автоволонтер ретінде немесе бір заттарды сатып алады ... Pro bono еріктілік, айталық, бұл басқа елдерде өте дамыған, ... бұл бізде кең таралмаған.»

«Егер үшінші әлем елдерімен салыстыратын болсақ, онда Қазақстан пайдасына шешілер, егер дамыған елдермен салыстырғанда, білім беру, денсаулық сақтау, қарапайым, жолдар мен кәріз жүйелерін қоса алғанда, бәрі бірдей емес ... мүмкін адамдар әлі де біреумен бөлісе алатындай жақсы өмір сүрмейтін шығар... дамыған елдерде - өмірдің бір бөлігі ретінде еріктілік, балабақшалардан, мектеп табалдырығынан басталады. Біздің балаларымызды еріктілікке оңай және тегін тартуға, қарттар үйлеріне конверттермен баруға, ерекше балаларға арналған мектеп - интернаттарға баруды ұйымдастыруға болады. Ерекше балаларүйден көп шықсын ба? Мұнда бәрі қиын! Пандустар, жасына, салмағы мен бойына жайлы арбалар жоқ, ешқандай жағдай жоқ»

«Біз Орталық Азия өңірі елдеріндегі корпоративті волонтерліктің дамуынан айтарлықтай ерекшеленбейміз, дегенмен соңғы жылдары біздің елімізде корпоративті волонтерлік туралы бұрынғыға қарағанда жиі естіліп тұрады. Көршілес Ресей Федерациясының тәжірибесі мол, бұл Қазақстанға бізге жақын елдегі қателіктерден сабақ алуға, сондай-ақ озық практикаларды қабылдауға мүмкіндік береді»

«Еріктілік динамикасы бойынша волонтерлікпен айналысатын, волонтерлік көмек көрсететін көптеген корпорациялар мұны негізінен бір рет жасайды деп айтуға болады. Жаңа жылға арналған акция түрі немесе қандай да бір мерекеге арналған акция түрі сияқты. Кемшіліктердің бірі ол - корпорацияның, дәлірек айтқанда, бір функцияны одан әрі жалғастыруға тырыспайтындығы».

«Батыс елдері (ЕО, АҚШ, Канада, Австралия елдері) корпоративті волонтерлікті дамыту мәселесіндегі ең озық тәжірибені ұсынады. Алайда ... олардың деңгейіне жетуге ұмтыла отырып, біздің өңірде осы елдер жіберген қателіктердің алдын алуға тамаша мүмкіндігіміз бар, өйткені мұнда бизнес үшін проблемалар мен мүмкіндіктер өте ұқсас. Осының барлығы бизнес, ҮЕҰ, волонтерлік қоғамдастық және мемлекет арасында жақсы коммуникациялық көпір салуға мүмкіндік береді».

Корпоративтік волонтерлік саласында қазақстандық компанияларға пайдалы болуы мүмкін үздік практикалардың мысалы ретінде сарапшылар қоғамның қажеттіліктеріне бағдарлауды және ақша орнына волонтерлік салымның құндылығын түсінуді айрықша атап өтті. Сондай-ақ, көптеген сарапшылар корпоративті волонтерлікке жүйелі тәсілдің маңыздылығын, компания, басшылық пен қызметкерлер үшін корпоративті волонтерлік құндылығы мен маңыздылығын бейресми түрде тануды, ұзақ мерзімді және сабақтастық принципін атап өтті. Корпоративті волонтерлік бағыттарын (әсіресе Pro bono-да) кеңейтіп, халықаралық жобаларға қосу.

«Әр елде корпоративті волонтерлік мысалдары бар және олар ішкі ерекшеліктеріне, құндылықтары мен жағдайларына сәйкес дамуда. Сондықтан, корпоративті волонтерлікте біреудің тәжірибесін қабылдауға кеңес беру үшін алдымен корпоративтік еріктілікке деген ниет пен идеялар, дамитын құндылықтар мен нормаларды қабылдау керек... әрбір жақсы корпоративті волонтерлік жобасы қоғамның қажеттіліктерінен туындайды, сондай-ақ бұл жағдайды тек ақша тартуға жүгінбестен өзгертуге деген ұмтылыс. Басқа елдерде адамдар көптеген әлеуметтік мәселелер тек ақшамен шешілмейтінін бұрыннан түсінеді. Қазақстандағы сияқты дәстүрлі бизнес әлі күнге дейін тек ақша бірліктерін ғана түсінеді, сондықтан қайырымдылық жиі кездеседі».

«Корпоративтік волонтерлікті дамытудың бастамашысы компания басшылығы болды, бұл ретте қызметкерлер ерікті қызметті әзірлеу мен жоспарлауда елеулі рөл атқарады ... корпоративтік волонтерлікті дамыту бағдарламасы компанияның материалдық емес үлесін және қызметкерлердің ерікті қызметке тартылуын арттыруға, бір реттік қайырмалдықтар мен акциялардан өлшенетін нәтижелері және тираждалатын моделі бар жобаларға көшуге бағытталған»

«Жалпы, біздің аумақта орналасқан халықаралық компаниялар, оларда корпоративтік еріктіліктің жақсы тәжірибесі бар. Мен мысал ретінде ... компаниясын келтіре аламын, онда олардың қызметкерлері Pro bono ретінде еріктілік қызмет атқарады».

Сондай-ақ, сарапшылар волонтерлікті, оның ішінде корпоративтік қолдауды мемлекеттік қолдаудың маңыздылығы, компаниялардың әлеуметтік жауапкершілігін іске асырудың ашық процестерін ұйымдастыру туралы айтты.

«Биылғы жылы Президент Қ. Тоқаев волонтер жылын жариялап, мемлекеттік аппарат пен ұлттық компаниялардың қызметкерлерін корпоративтік волонтерлікті енгізу мен дамытумен айналысуға шақырған кезде дамудың қуатты серпіні орын алды»

АҚШ-та әр түрлі бағдарламалар бар-айтпақшы, барлық штаттарда емес, бірақ көптеген штаттарда, Нью-Йоркте бар.

«...өзінде корпоративті волонтерлік дамытатын ұйымдар үшін салықтық преференциялар. АҚШ-та, барлық штаттарда емес, бірақ көбісінде, Нью-Йоркте әр түрлі бағдарламалар бар.

Мысалы, ұйымдар салық жеңілдіктері болған кезде немесе сол қызметкерге жылдық волонтерлік демалыс беріледі және ұйымда өз орнын сақтай алады, оған қоса ұйым өзіне қосымша бонустар алады және сол волонтер мемлекеттен белгілі бір өтемақы алады. Меніңше, бұл жақсы тәжірибе».

«...қайырымдылық көбінесе ашық жарияланымсыз және мұндай процестерді ұйымдастыру туралы дұрыс түсінбеушілікпен өткізіледі. Сондай-ақ, жергілікті бюджеттік жетімпеушіліктерді шешу үшін жергілікті билік тарапынан осындай(мектептерге компьютерлер сатып алу, мекемелерге әлеуметтік маңызы бар жабдықтар сатып алу және т.б.) қайырымдылық шаралары жасалатын көптеген жағдайлар бар. Жергілікті әкімдіктер ... осылайша, жергілікті және ірі бизнестің немесе корпорациялардың есебінен әлеуметтік проблемаларды уақытша жабуға тырысады, олар жалпы жүйелі түрде шешілуге тиіс және мемлекет бұған тұрақты түрде қаражат бөліп отырады. Міне, шағын және орта бизнесті, сондай-ақ корпорацияларды тартудың қазақстандық ерекшелігі халықаралық жүйеден өзгешелігі осыда».

Сарапшылық сауалнама қорытындылары бойынша нәтижелер мен тұжырымдарды талдау

Жалпы, сұхбат деректерін талдау келесідей жалпы қорытындылар жасауға мүмкіндік береді:

- Сауалнамаға қатысқан сарапшылардың 100% - ы Қазақстанда ҚВ дамуы бастапқы кезеңде екенін атап өтіп, өте нашар бағаланады деп есептейді.
- Сонымен қатар, сарапшылар мұнда ҚВ енгізілетін компаниялардың санын, тартылған қызметкерлердің немесе іске асырылған жобалардың санын ғана емес, сондай-ақ барлық деңгейдегі мемлекеттік органдардың ел компанияларында ҚВ дамыту жөніндегі бастамаларды қолдауға дайындығын және волонтерлік ұйымдардың ҚВ даму процесінде қолдау мен көмек көрсетуге дайындығын бағалау маңызды екенін атап өтті
- Сауалнамаға қатысқан сарапшылардың 80% - ы коммерциялық ұйымдардың корпоративтік волонтерліктің мәні мен ерекшелігі туралы хабардарлығының жеткіліксіздігі, «волонтерлік» және «қайырымдылық» ұғымдарымен шатасуы туралы айтты.
- Сарапшылардың 90%-ы Қазақстандағы корпоративтік волонтерлік дамуының оң, дегенмен даму серпінінің баяу екендігін атап өтті. Рас, жүйелі динамика тек халықаралық ұйымдарда және бірнеше отандық корпорацияларда байқалады. Отандық менеджменті бар орта және шағын компаниялар арасында корпоративтіктеріктіліктің болуы өте сирек кездеседі.

- Сарапшылар Қазақстандағы КВ дамуындағы негізгі проблемаларды атап өтті:
 - корпоративтік волонтерліктің және жалпы волонтерлік қызметтің мәні туралы хабардарлықтың төмен болуы
 - Бірінші басшылардың төмен мотивациясы
 - корпоративтік волонтерлікті мемлекеттік қолдау жүйесінің болмауы
 - жергілікті жерлерде КВ енгізу және ұйымдастыру құралдарын білмеуі мен жоқтығы
 - коммерциялық және коммерциялық емес сектор арасындағы өзара іс-қимылдың әлсіздігі (екі жақта да белсенділіктің жеткіліксіздігі байқалады)
 - жалпы халықтың волонтерлік мәдениеті дамымаған.

Корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша сарапшылардың ұсынымы

Ақпараттандыру саласында:

- Еріктілік туралы ақпараттандыруды күшейту – әлеуметтік құбылыс ретінде және корпоративтік еріктілік туралы.
- Әр түрлі деңгейдегі коммерциялық ұйымдарға (бірінші басшылар тұлғасында) КВ енгізудің құндылығы мен пайдасын көрсету.
- Коммерциялық ұйымдарды КВ-ны жүйелік деңгейде енгізу қағидаттарымен, құралдарымен және практикаларымен таныстыру.
- БАҚ-та КВ мысалдарын (қазақстандық, сондай-ақ халықаралық практикаларды) жария етуді күшейту.

Мемлекеттік қолдау саласында:

- Салық және заң жүйесіндегі кедергілерді корпоративті волонтерлікті енгізгісі келетін бизнес үшін зерттеу
- Корпоративті волонтерлік тұрақты даму үшін қолайлы заңнамалық және салықтық жағдайлар (преференциялар) жасау.
- Корпоративті волонтерлікті қолдауға арналған мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру.

Коллаборация:

- Корпоративті волонтерлікті дамытуға қатысатын кәсіпкерлер коалициясын құру.
- Корпоративті волонтерлік саласындағы бизнеске белсенді ұсыныстар арқылы ҮЕҰ өнімділігін арттыру. Шынында, волонтерлік ұйымдар коммерциялық секторды ұсыныстармен қамтамасыз етуі қажет.
- Корпоративті волонтерлік жобаларына ұсыныстар, қажеттіліктер, үздік тәжірибелер, әдіснамалық қолдау және т.б. ұсынылатын корпоративті волонтерлік жобларының бірыңғай платформасын құру.

СҰХБАТ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ МӘЛІМЕТТЕР

2020 жылдың шілде-қараша аралығында 4 ай ішінде 34 респондентпен бизнес-сектор компанияларының басшыларымен немесе өкілдерімен 34 сұхбат жүргізді. Сұхбат ZOOM платформасы арқылы жүргізілді, сонымен қатар сұхбат жауаптарын респонденттер елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты Word/PDF құжаттары түрінде берді.

Сұхбат гайдын жұмыс тобы дайындады және Тапсырыс берушімен келісілді (9 қосымша – сұхбат гайды орыс тілінде, 10 қосымша – қазақ тілінде)

Сұхбат әдісі егжей-тегжейлі мәліметтермен көлемді ақпарат беру, оның барысында қатысушылардың белгілі бір қызмет түріне немесе осы қызметтің өніміне қатынасы анықталады. Мысалы, осы зерттеу аясында респонденттер ұйымдағы корпоративтік еріктілік туралы ақпаратпен және корпоративтік еріктілік мәртебесіне, ескертулер мен ұсыныстарға қатысты көзқарастарымен бөлісті. Алынған ақпараттың құндылығы-қатысушылар өздерінің тәжірибелері туралы айта алады. Сұхбатқа қатысушылардың жауаптары егжей-тегжейлі және толық, бұл сапалы зерттеу әдісі үшін қажет.

Сұхбат жүргізу процесі Word/PDF құжаттарын жазумен қатар жүрді. Зерттеу жұмыстарының қорытындылары бойынша барлық материалдар Тапсырыс берушіге электрондық тасымалдағышта ұсынылатын болады.

Сұхбаттың жиынтық мәліметтері

Корпоративтік волонтерлік жобалардың басшылары және корпоративтік волонтерлік бар компаниялардың бірінші басшылары корпоративті волонтерлікті енгізудің негізгі себептері негізінен бас (көбінесе шетелдік) компаниялардың дәстүрі мен тәжірибесі немесе қызмет ерекшелігіне байланысты бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің халықаралық практикасы деп аталады. Мәселен, мысалы, өндіруші компаниялар, өңдеуші және энергетикалық нысандар өздерінің бизнесінің ерекшелігіне байланысты табиғатқа келтірілген зиянды азайту немесе өтеу үшін экологияға дәстүрлі түрде «камқорлық жасайды».

«Жоспарланған көмек көрсету аймағы мұнай-газ өндіру саласының қызметіне байланысты ықтимал тәуекелдер мен қауіптерді талдауға негізделеді»

«Ең ірі су пайдаланушылардың бірі бола отырып, біз жағалаулардың тазалығын мүмкіндігінше бақылауға тырысамыз, сонымен қатар жергілікті тұрғындарды тартуға тырысамыз»

Бұл ретте, корпоративті волонтерлік бойынша жобалардың басшылары компания басшылығы тарапынан таза формальды қатысу немесе тіпті оның болмауы туралы айтады. корпоративті волонтерлік жобалары «топта қабылданған» немесе «әлемде қабылданған» немесе «өзіңіз қалағандай жасаңыз, тек жұмысқа кедергі жасамаңыз» принциптері бойынша жасалады.

«Негізгі волонтерлік жұмысты жұмыстан бос уақытта, сондай-ақ демалыс және мереке күндері орындауға тура келеді. Сондықтан мен корпоративті волонтерлікте компания басшылығы тарапынан түсіністік тапқым келеді және осы процесі жеке уақытымда ғана емес, осындай қажетті іспен айналысуға мүмкіндік болатындай етіп ұйымдастырғым келеді»

«Әкімшіліктің қолдауы жеткіліксіз...»

«Компания басшылығын белсенді түрде тарту қажет»

«Ең бастысы, бұл мақұлданыуы үшін жоғарыдан, топ-менеджменттен немесе Үкіметтен қолдау табуы керек»

Корпоративтік еріктілік тәжірибесін сипаттай отырып, барлық респонденттер корпоративтік еріктіліктің де, қайырымдылықтың да, корпоративтік емес еріктіліктің де мысалдарын келтіреді.

«...қызметкерлер бірнеше жылдан бері корпоративтік волонтерлікке тартылды. Негізгі жобалар – экология бойынша жобалар (Ертіс жағалауын, Бұқтырма су қоймасын тазалау), аз қамтылған отбасыларға көмек (заттар, ойыншықтар жинау)»

«Волонтерлік жүйесінің субъектілері облыс тұрғындары қатарындағы волонтерлер (оның ішінде белсенділер, студенттер және т. б.) болып табылады.»

«Жастар кеңесінің негізгі қызметі Спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастыру, мектептерге, балалар үйлеріне, қарттар үйлеріне қамқорлық жасау болды. Еріктілер... ардагерлерге, көп балалы отбасыларға, өрттен, су тасқынынан зардап шеккен адамдарға көмек көрсету бойынша іс-шараларға белсене қатысты. Заттарды, өнімдерді, гигиеналық құралдарды және т.б. жинау жүзеге асырылды. Жыл сайын қарды тазалауға, көмірді түсіруге, тұрғын үйге ұсақ жөндеу жүргізуге және т. б. көмектесеміз.»

«Компания қызметкерлері пандемиядан зардап шеккен адамдарға қаржылай көмек көрсетті»

«...біздің станция қызметкерлерінің көпшілігі тұратын ауылдарда біз зейнеткерлер мен аз қамтылған отбасыларға көмектесеміз. Әдетте, бұл жағдайлық көмек (Мерекелер, оқиғалар үшін). Биыл біздің қызметкерлер пандемия кезінде отбасыларға көмек көрсетті (азық-түлік жиынтықтарына ақша жинап, оларды тасымалдады)»

«барлық волонтерлік жобалар қоғамның қажеттіліктеріне жауап береді: біз донорлық қозғалысқа көмектесуге тырысамыз, аз қамтылған отбасыларға балаларды мектепке дайындауға, киіммен және азық-түлікпен қамтамасыз етуге көмектесеміз, аумақтарды көгалдандыру және тазалаумен айналысамыз»

Көмек көрсету бағыты көп жағдайда қызметкерлердің өз сұраныстардан БАҚта аталған өңірдің проблемаларынан анықталады:

«Біз әлеуметтік сауалнама немесе кәсіпорында қызметкерлердің/тұрғындардың өтініштері кезінде анықталатын қызметкерлердің немесе аймақ тұрғындарының қажеттіліктеріне сүйенеміз»

«Біз осы немесе басқа көмекке кім қажет екендігі туралы ақпаратты ТВ және радио, әлеуметтік желілерден, сондай-ақ біздің әріптестеріміздің және қала азаматтарының жеке өтініштері бойынша білеміз.»

Сонымен қатар, барлық респонденттер еріктілер жобаларын таңдау критерийлері туралы сұраққа жауап беруге қиналды – барлығы жағдайға, стихияға, туындаған сұранысқа реакция ретінде жүреді. Немесе бұл дәстүрлі белгіленген бағыттар.

«...өзектілік, команда құру, қаржылық мүмкіндіктердің болуы және қызметкерлердің қалауы»

«...бірінші кезекте, әрине, біздің бұрынғы қызметкерлеріміз (зейнеткерлер) үнемі көмекке мұқтаж...»

«Біздің топ аясында волонтерлік қозғалыстың мынадай бағыттары тарихи қалыптасып, қолдау табуда: әлеуметтік волонтерлік және экологиялық волонтерлік»

«Әр жолы әр түрлі...»

«Білмеймін»

В ұйымдары мен жобалар басшыларының көбісі қызметкерлер жалпы волонтерлік және корпоративтік волонтерлік туралы білетіндігін және ерекше түсіндіру жұмыстарын жүргізудің қажеті жоқ екенін айтты. Алайда, біз бұл деректерге күмәнданамыз, өйткені менеджерлердің өздері еріктіліктің ерекшелігін нақты түсінбейді және жоғарыда айтылғандай, қайырымдылық қызметімен шатасулар бар.

Ұйымның корпоративтік еріктіліктен пайдасы туралы айта келе, басшылар компанияның қоғамдағы беделінің жақсарғанын атап өтті:

«Жалпы, волонтерліктің дамуы өзін Әлеуметтік және экологиялық жауапты компания ретінде көрсететін компанияның құндылығына әсер етеді»

«...волонтерліктен, әрине, бірінші кезекте кәсіпорынның имиджі көтеріледі...»

Корпоративтік мәдениет пен персоналды басқару және дамыту саласындағы жақсартулар.

«Қоғамдық қызметке қатысу көшбасшыларды анықтауға, патриоттық сезімді дамытуға, ұжымды біріктіруге және т. б. мүмкіндік береді.»

«Адамдар өзін-өзі дамыта бастады, өздерін көрсете бастады, жайлылық аймағынан шықты... және кейбіреулер өздерінің қызмет аясын өзгертті. ... жеке даму, өзін-өзі дамыту және бұл кез-келген жағдайда компания үшін жағымды, өйткені егер қызметкер дамып жатса, онда компания да дамиды»

«...волонтерлерде коммуникативтік және көшбасшылық дағдыларды дамиды, бейресми қарым-қатынас есебінен ұжым ішіндегі өзара қарым-қатынастар нығаяды, бұл өзіндік әлеуметтік тимбилдинг»

Респонденттер уақыт өте келе корпоративтік еріктілер санының өскенін атап өтті.

«Корпоративтік еріктілік қызметкерлердің адалдығын, қызметкерлердің белсенділігін арттырады. Қызметкерлерге әлеуметтік жауапкершілік ресурстарына назар аударатын компанияда жұмыс істеу жағымды»

«Соңғы уақытта волонтер болғысы келетін қызметкерлер саны артты»

«...деңгейінде корпоративтік іс-шаралар күнтізбесіне енген акциялар/жобалар қалыптасты. Барлық қызметкерлер өткізілетін іс-шаралар туралы біледі және оларды күтеді. Волонтерлік іс-шараларға қатысатын қызметкерлер тобы кеңеюде»

«...қатысу қажет болған жағдайда-қатысуға ниет білдірген қызметкерлердің саны барған сайын артып келеді.»

Респонденттердің жауаптарында корпоративтік волонтерлікке мемлекеттік қолдау көрсету туралы нақты сұраныс бар:

«Волонтерлікті дамыту үшін нормативтік заңнамалық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу қажет деп санаймыз...»

« ... мемлекет тарапынан көмек қажет»

«...мемлекет тарапынан ұйымдар мен еріктілерге қолдау көрсету...»

«Мемлекет волонтерлік қозғалысқа көбірек көңіл бөлуі керек»

«Заң жүзінде және салықтар бойынша волонтерлік үшін мүмкіндіктердің ашықтары қажет»

Нәтижелерді талдау және сұхбат қорытындылары бойынша тұжырымдар

Корпоративті волонтерлік жоба менеджерлері мен топ-менеджмент өкілдерінің сұхбаттарын талдау бізге корпоративтік еріктілікке қатысты әлеуметтік жауапкершілікті жүзеге асырудың бірнеше нұсқаларын бөлуге мүмкіндік берді:

1. Ұйым әлеуметтік жауапкершілікті іске асыру нысандары арасындағы айырмашылықтарды нақты, корпоративтік еріктіліктің ерекшелігін дұрыс түсінеді. Жобаларды жүйелі түрде жүзеге асырып, корпоративтік еріктілерді тарту және ынталандыру құралдарын тиімді пайдаланады.

Біздің респонденттер арасында осындай 3 ұйым ғана болды. (Бұл бірнеше ұйымдарды қамтитын холдингтер немесе компаниялар тобы). Мұндай компанияларда әрқашан корпоративті еріктілікпен айналысатын арнайы бөлім немесе тіпті, холдинг ішінде ұйым бар.

2. Ұйым қызметкерлерінің бөгде (өңірлік ҰЕҰ ұйымдастырған) волонтерлік жобаларға қатысуы. Мұндай қатысу жеке немесе топтық болуы мүмкін. Ұйым өз қызметкерлерінің жеке еріктілігін корпоративтік деп санайды.

3. Ұйымдардың көбісі сырттан түскен сұраныстар негізінде (қызметкерлердің, халықтың, жергілікті ҰЕҰ, жергілікті мемлекеттік органдардың өтініштері),

қайырымдылық және волонтерлік қызметке бөлінбестен өз өңірінде ситуациялық біржолғы көмек көрсетеді. Бұл мәселелерді әдетте кәсіподақтар немесе қызметкерлердің бастамашыл топтары шешеді.

4. Басқа ұйымдарға волонтерлік жобаларды жүзеге асыруда қаржылық көмек (волонтерлік бастамаларға демеушілік) көрсету кейде корпоративтік волонтерлік деп есептеледі.

Жалпы, сұхбат деректерін талдау келесідей жалпы қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

Корпоративтік волонтерлік негізінен шетелдік менеджменті бар компанияларда, холдингтердің корпоративтік мәдениетінің бір бөлігі ретінде немесе бүкіл әлем бойынша дәстүрлі түрде өз өндірістерінің зиянды салдарын азайтуға немесе олардың орнын толтыруға қамқорлық жасайтын ұйымдарда (мұнай-газ саласы, өндіруші және энергетикалық компаниялар, темекі және алкоголь компаниялары) әлеуметтік-жауапты бизнестің бір бөлігі ретінде қатысады.

Корпоративті волонтерлік бойынша жоба жетекшілері көбіне корпоративтік еріктілік пен қайырымдылық қызметті бөлек қарастырмайды (керісінше, айырмашылықтар мен ерекшеліктерді түсінбейді).

Корпоративті волонтерлік жобалары мен қайырымдылық іс-шараларының бастамасы туындаған сұранымға реакция ретінде жағдайлық, жедел түрде жүреді. Корпоративті волонтерлікті дамытуда, тәсілдері мен жоспарлауда жүйелілік байқалмайды.

Компания басшылығы корпоративті волонтерлікке сирек, формалды түрде ғана қатысады.

Сұхбат қорытындылары бойынша ұсынымдар

Ақпараттандыру саласында:

- Волонтерлікті әлеуметтік құбылыс ретінде ақпараттандыру және корпоративтік волонтерлік туралы хабардар етуді күшейту. «Волонтерлік», «корпоративтік волонтерлік» және «қайырымдылық» ұғымдарын ажыратып, айқындау.
- Әр түрлі деңгейдегі коммерциялық ұйымдарға (бірінші басшылар тарапынан) корпоративтік волонтерлікті енгізудің құндылығы мен пайдасын көрсету.
- Коммерциялық ұйымдарға корпоративтік волонтерлікті жүйелік деңгейде енгізу қағидаттарымен, құралдарымен және практикаларымен таныстыру.

Мемлекеттік қолдау саласында:

- Корпоративтік волонтерліктің тұрақты дамуы үшін қолайлы заңнамалық және салықтық жағдайлар (преференциялар) жасау.
- Корпоративтік волонтерлікті қолдау үшін мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру.
- Волонтерліктің ТЖ бағытында әрекет ететін волонтерлерді мемлекеттік сақтандыру жүйесін енгізу

Коллаборация:

- Корпоративтік волонтерлік жобаларына ұсыныстар, қажеттіліктер, үздік тәжірибелер, әдіснамалық қолдау және т. б. ұсынылатын корпоративтік волонтерлік жобаларының бірыңғай платформасын құру.
- Бүкіл ел бойынша волонтерлік мәдениетті күшейту ,азаматтардың волонтерлік қызметке қатысуы үшін ынталандыруды қалыптастыру (әлеум. лифтілер, оқыту және т.б.)
- Корпоративтік волонтерлік саласындағы сарапшы-кеңесшілер тобын құру
- Коммерциялық сектордың волонтерлік ұйымдармен өзара іс-қимылын жолға қою

Әлеуметтік сауалнама қорытындылары бойынша жалпы мәліметтер

2020 жылдың тамыз-қараша аралығында 3 ай ішінде 500 респондентпен әлеуметтік сауалнама жүргізілді. Елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты Qualtrics платформасы арқылы анонимді сауалнама жүргізілді.

Сұхбат гайдын жұмыс тобы дайындады және Тапсырыс берушімен келісілді (11-13 қосымша – сауалнама гайды орыс тілінде, 14-16 қосымша – қазақ тілінде).

Социологиялық сауалнамаға арналған сұрақтарды жұмыс тобы дайындады және Тапсырыс берушімен келісілді (сауалнама 1-3-қосымшалары).

Социологиялық сауалнама әдіснамасы бизнес-сектордың қатардағы қызметкерлері, волонтерлік жобаларға/бастамаларға және ҮЕҰ секторына жетекшілік ететін басшылар арасында өзара іс-қимыл және жалпы «корпоративтік волонтерлікке» көзқарас тұрғысынан анонимді сауалнама болып табылады. Мәселен, осы сауалнама аясында респонденттер корпоративтік волонтерлік және сектордың ҮЕҰ-мен өзара іс-қимыл саласындағы аса маңызды сұрақтарға жауап берді. Сауалнама дизайны жабық және ашық сұрақтардан тұрды, бұл респонденттердің жауаптарындағы шектеулерден аулақ болды, бірақ көбінесе сандық көрсеткіштерге бағытталған жабық сұрақтар болды. Алынған ақпараттың құндылығы - корпоративті волонтерлікпен айналысатын компанияда еріктінің мүмкін болатын орташа кескінін жасауға болады. Сонымен қатар, анонимді зерттеу компаниялардың ҚВ бағдарламаларының кемшіліктерін түсінуге мүмкіндік береді, бұл оларды жою үшін шешімдер жасауға мүмкіндік береді.

Зерттеу процесі еріктілікпен айналысатын компаниялармен тікелей өзара әрекеттесумен қатар жүрді.

Әлеуметтік сауалнаманың жиынтық деректері

Корпоративтік еріктілік өкілдерінің эмпирикалық зерттеуіне ең көп адам қатысты (350-ден астам адам немесе барлық респонденттердің 72% - ы), бұл олардың корпоративті волонтерлік шеңберіндегі атқарушы қызметіне негізделген. Қарапайым қызметкерлер немесе бөлім басшылары / орта менеджмент көбінесе корпоративтік еріктілікке орындаушылар ретінде қатысады.

Корпоративтік еріктілерге арналған сауалнамаға 360 адам қатысты.

Олардың 60% - ы әйелдер (216) және 40% - ы ерлер (144).

360 адамның ішінен 327 (87,7%) сұрақтарға орыс тілінде және 33 адам (12,3%) қазақ тілінде жауап берді.

Қатысушылардың тұрғылықты жері Нұр-сұлтан 24,1% (87 адам), Алматы 22,2% (80 адам), Ақтөбе 13,3% (35 адам), Павлодар 10,3% (27 адам), Қарағанды 6% (16 адам) және

Жезқазған 5% (13 адам) сияқты ірі қалалар. Сонымен үлкен қалалардан қатысушылардың саны - 72,1% (194), ал шағын қалалар мен ауылдардан - 27,9% (75).

Өз ұйымынан тыс волонтерлік көмек көрсетуге қатысу мүмкіндігін бағалау кезінде 124 адам (46,3%) - әрине, ал 106 адам (39,5%) - болады, ал 13 адам (4,9%) волонтерлік көмек көрсетуге қатыспаймын деп жауап берді. 4 адам (1,5%) әрине, жоқ деп жауап берді. Жауап беруге қиналамын дегендер саны - 21 адам (7,8%).

Осылайша, респонденттердің 85%-дан астамы (корпоративті және жеке волонтерлік) форматына қарамастан ерікті болғысы келеді, волонтерлік қызметке тұрақты ныталары бар деп болжауға болады (*1-кесте*).

Бастапқы талдау кезінде сауалнаманың осы санатында респонденттің орташа кескінін анықтауға болады - бұл 26-35 жастағы үйленген әйел, 18 жасқа дейінгі балалары және орташа (киімге ақша жеткілікті, бірақ үлкен тұрмыстық техниканы сатып алуға емес) табысы бар адамдар айына бірнеше сағат еріктілік қызметке жұмсайды. Бір қызығы, әйелдер (87%) өз компаниясынан тыс еріктілікке ерлерге қарағанда екі есе жиі қатысады (45%), нәтижесінде әйелдер ерлерге қарағанда көбірек ерікті болады деп қорытынды жасауға болады (2, 3 және 4 кестелер).

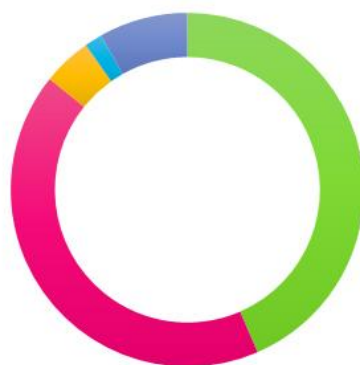
Сірә, бұл жағдайда мегаполистердің ықпалы, сондай-ақ корпоративтік еріктілік терминін түсінуде басым болады, өйткені респонденттердің көпшілігі Астана немесе Алматыдан. Респонденттердің көпшілігінде «корпоративті еріктілік» ұғымы қайырымдылықпен қатар жүреді. Осы зерттеу аясында екі негізгі себепті ажыратуға болады. Біріншіден, еріктілер сөзімен қауымдастық көбінесе «қайырымдылық» сөзімен қатар жүреді, сондықтан қайырымдылықпен айналысатын компаниялар мұны еріктілік ретінде де түсінеді. Алайда, осы зерттеу аясында «корпоративтік еріктіліктің» әлеуметтік құбылысы компаниялардың азаматтар алдындағы корпоративтік-әлеуметтік жауапкершілігінен гөрі көп бағыттарды қамтитынын түсіну керек.

Қызметкерлердің басым көпшілігі (сұралғандардың 74%) волонтерлік қызмет деп санайтын ақша/заттар жинауға қатысады. Олардың жартысынан көбі соңғы бенефициарды ешқашан көрмеген (сұралғандардың 56%). Корпоративті жобаларға қатысу мәселесінде салыстырмалы түрде, өз компанияларындағы корпоративті волонтерлік жобаларына тікелей қатысатын адамдар аз. Бұл осы компанияларда, мысалы, қызметкерлерді түсінуде волонтерлік жобалар жоқ немесе қызметкерлердің нақты жобаларға қызығушылығы жоқ екендігімен түсіндіріледі. Екі нұсқа да орынды, өйткені компаниялар арасында корпоративті волонтерлік жобаларының саны өте аз, бірақ олар бар болса да, көбінесе өз пікірлерін басшылыққа ала отырып, корпоративті волонтерлік жобаларды компаниялардың топ – менеджменті жасақтап, дамытады.

Егер волонтерлік жобаларға қатысатын қызметкерлерді ынталандыру туралы айтатын болсақ, онда 64%-дан астамы мұны жағымды эмоциялар мен жаңа нәрсені үйрену қабілетіне байланысты жасайды. Құндылықтар туралы айтатын болсақ, респонденттердің көпшілігі (61%) бұл олар үшін де, қоғам үшін де бірдей маңызды деп санайды.

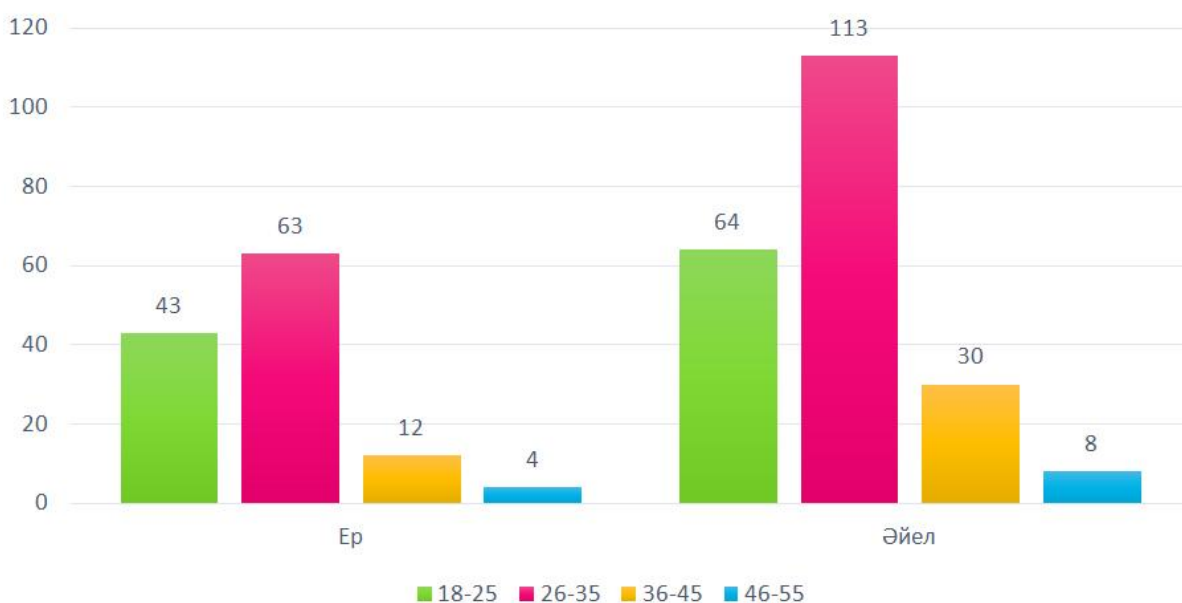
Респонденттерді қорытындылай келе-10% - дан астамы еріктілік бойынша оқыту тренингтерінен өтті, ал қалған 90% - ы оқытудан компанияның көмегінсіз өздері өткен немесе мүлде өтпеген.

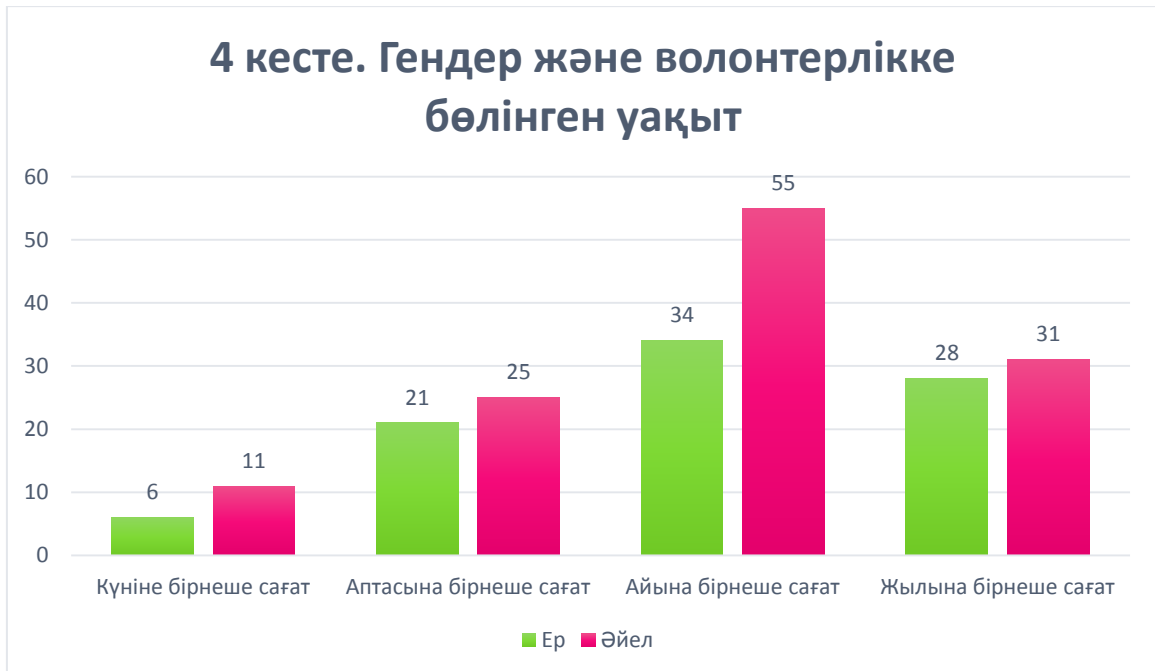
1 кесте.
Өзіңіздің ұйымыңыздан тыс, өзіңіз волонтерлік көмек көрсетуге қатысуға қалай қарайсыз?



■ Әрине, қатысамын ■ Қатысуым мүмкін ■ Қатыспайтын шығармын
 ■ Әрине, қатыспаймын ■ Жауап беруге қиналамын

2 кесте. Гендер және жас аралықтары





Корпоративті волонтерлік жетекші басшылардың анонимді сауалнамаларына талдау

Эмпирикалық зерттеуге 27 адам қатысты (оның ішінде 24 орыс тілінде және 3 қазақ тілінде). Сауалнамаларды бастапқы талдауға сүйене отырып, жиынтықтың өте кең дата алынды, оны әрі қарай көруге болады.

Адамдардың басым бөлігі 36-45 жас аралығында -10 адам (43,5%), бұл Қазақстандағы басшылардың интуитивті жасына сәйкес келеді. Басшылардың көпшілігі тікелей корпоративті волонтерлік бағыты бойынша жұмыс істейді және іс-шараларды ұйымдастырады, не HR департаментінде, не әлеуметтік мәселелермен байланысты департаменттерде жұмыс істейді.

Респонденттердің барлығы дерлік, дәлірек айтқанда 23 (91,3%) жергілікті университетте жоғары білімі бар, ал қалған 4-еуі шетелде оқыған.

47,8% (11 адам) мамандар болып табылады, бесеуі (21,7%) бөлім бастығының орынбасары қызметін атқарады, үшеуі (13%) департаменттің бас мамандары мен бастықтары болып табылады. Осы тармаққа қатысты маңызды ескерту - мүмкін, тіпті мамандар бола отырып, қызметкерлер корпоративті волонтерлікті қадағалай алады, өйткені бұл қызмет әрқашан компанияның қызметімен тікелей байланысты емес.

Сұралған компаниялардағы жұмысшылар саны 30-дан 18000 адамға дейін өзгереді. Көпшілігінде (56,5%, 13 адам) 5 жылдан астам жұмыс тәжірибесі бар.

Корпоративті волонтерлікте негізгі міндеттер - идеяны іздеу, еріктілер жобасын бастау, есеп беру және процесті бақылау (50%, 13 адам).

Әлеуметтік желілер (69,2% - 18 адам) қажетті көмекке қатысты ақпарат алудың басты көзі болып табылады.

Көпшілік үшін ең маңызды критерийлер - әлеуметтік қажеттілік бойынша көмек (69,2% - 18 адам) және күндерге байланысты (61,5% - 16 адам).

19 респондент (73,1%) олардың корпоративті волонтерлік әлеуметтік волонтерлікке бағытталған деп жауап берді, кең таралған волонтерлік бағыт бойынша екінші орында эковолонтеризм (61,5% - 16 адам), ең азы IT және Халықаралық волонтерлік (3,8% - 1 адам).

Еріктіліктің жергілікті ауқымы бар, онда қызметкерлер жағдайға назар аудара отырып, көпшілік алдында бастама көтереді. 16 адам (61%,5) корпоративті волонтерлік жобаларға жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлердің бастамасының маңыздылығын атап өтті.

Негізінен, корпоративті волонтерлік туралы пікірлер оң.

Респонденттердің 14 (53,8%) КВ-ты әлеуметтік құндылықтарды көтереді деп таңдады, ол қоғам үшін де, компания үшін де құнды, сондықтан олар корпоративті волонтерлікті жалғастыруды жоспарлап отыр (52,4% - 11 адам).

Корпоративті волонтерлікке қатысуға ниет білдіргеніне қарамастан, компанияларда тренингтер жоқ (тек 19% 4 адам бар деп жауап берді).

90% - 18 адам компания оларға материалдық ресурстар беруге және жұмыста болмаған күндерін төлеуге дайын деп жауап берді (63,2% - 12 адам).

ҮЕҰ жұмыс таңдау кезінде компаниялар өткен өзара іс - қимылдарға (46,2% - 12 адам) ерекше назар аударады.

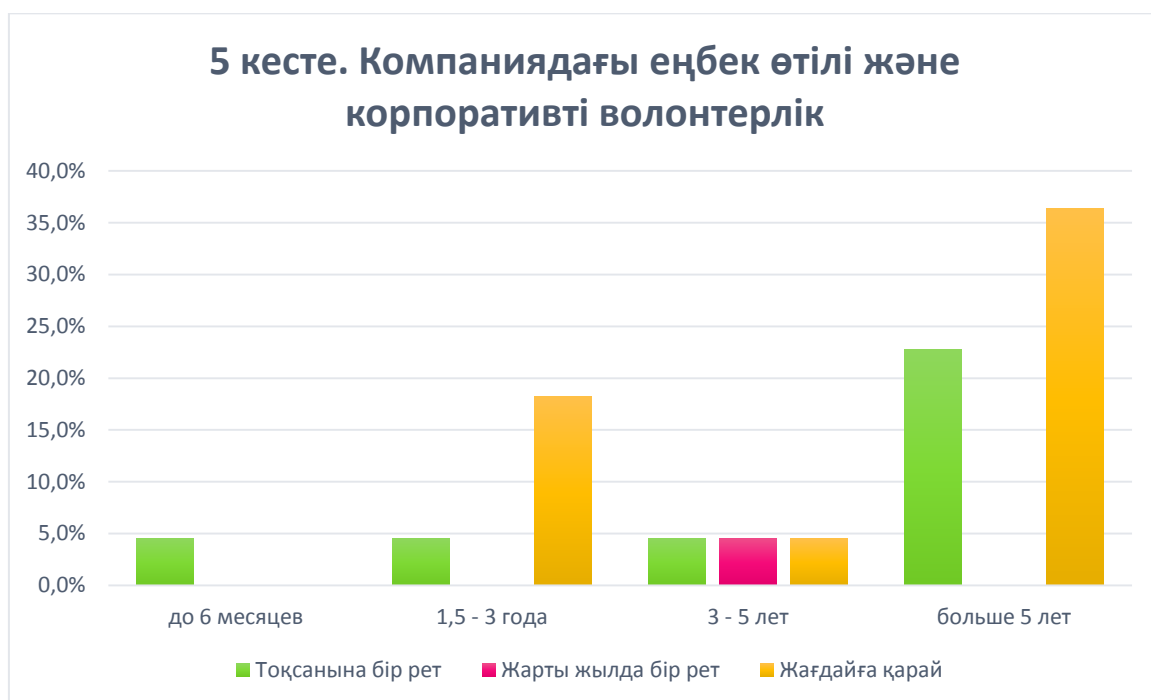
Компаниялар волонтерлік бойынша сарапшылар (65% -13 адам) және мемлекеттік органдар (10 адам – 50%) тарапынан көмек алуға мүдделі, бірақ ҮЕҰ тарапынан көмек алуға мүдделілігіне сенімді емес. Көбінесе бұл ҮЕҰ-ның компаниялардың өздерінің ақпараттық

алаңдарындағы ең үлкен өкілдігімен байланысты емес. Негізгі себеп - ұйымдар қызметінің айырмашылығы.

Корпоративті волонтерлік бағыты жетекшілерінің сауалнамаларын қайталама талдауға сүйене отырып, компаниядағы жұмыс өтілі мен корпоративтік іс – шараларды өткізу жиілігі туралы сұрақтар арасында корреляция жасай отырып, ситуациялық іс-шаралардан басқа, ең көп саны (тоқсанына бір рет) осы компанияларда 5 жылдан астам жұмыс істеген қызметкерлерде пайда болады (5 кесте). Бұл өз кезегінде корпоративті волонтерлік мәселесін басқаратын адам компанияда неғұрлым көп жұмыс істесе, соғұрлым ол осы қызметті жүйелеуге тырысады.

Сонымен қатар, басшылардың сауалнамасы олардың қол астындағылардың жобаларды іске асыруға қатысты сөздерін растайды. Сонымен, көбінесе орта менеджмент/бөлім басшылары жобалар жоспарланып, іске асырылуын бақылайды, ал қарапайым қызметкерлер көбінесе орындаушылар болып табылады. Жоғары басшылық іс-қимыл жоспарын бастамашылық етеді және бекітеді (6 кесте).

Корпоративтік еріктілерді көтермелеу туралы ашық сұрақтарға жауаптарды негізге ала отырып, көтермелеулер негізінен материалдық және материалдық емес (тиісінше 36% және 64%) болып бөлінеді деген қорытынды жасауға болады. Материалдық көтермелеуге қосымша демалыс күндері, грамоталар мен алғыс хаттар сияқты қысқа мерзімді игіліктер кіреді. Материалдық емес, бірақ сонымен бірге ұзақ мерзімді перспективада мансапта алға жылжу, кадр резервіне қосу, қызметкерлердің өздерінің әлеуметтік капиталын дамыту салдары болып табылады.





ҮЕҰ секторының анонимді сауалнамаларын талдау

Үкіметтік емес сектор деректерін эмпирикалық жинауға ҮЕҰ-ның 75 өкілі (66-орыс тілді топ, 9-қазақ тілді топ) қатысты.

ҮЕҰ өкілдерінің жартысынан астамында (7-кесте) корпоративті волонтерлік саласында бизнес-сектормен серіктестік тәжірибесі болды (сәйкесінше 59,4% және 44,5%).

ҮЕҰ өкілдерінің шамамен 70% - ға жуығы корпоративті волонтерлік бойынша компания материалдық және қаржылық ресурстарымен көмек көрсетуі тиіс деп есептейді, қалғандары компания қызметкерлерінің волонтер ретінде тікелей қатысуы қажет деп есептейді. Бір қызығы, компаниялар қаржылық және материалдық көрсету керек деп жауап берген респонденттермен компаниялар серіктес болудан бас тартты, ал компания қызметкерлерінің тікелей қатысуын ұсынған ҮЕҰ өкілдері бас тартуды пайыздық көрсеткіш бойынша біріншілерден гөрі сирек алды (8-кесте).

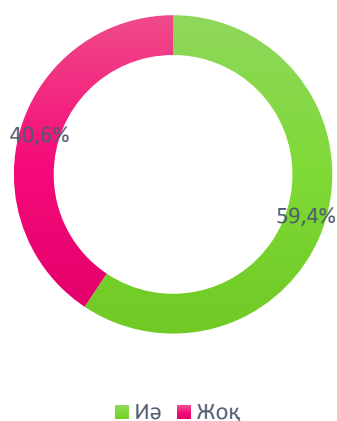
Корпоративтік сектормен жобаларға қатысуды растаған 48 адамның жартысынан астамы жобаны өздері жүзеге асырғанын және басқарғанын, сондай-ақ тең жартысы компаниялар жобаларды өздері басқарғанын айтты. Сонымен қатар, ҮЕҰ секторы жобаларды жүзеге асырған компаниялар жобаларға корпоративтік еріктілердің де, компаниялардың өздері де қатысқанын растайды.

Тартылған корпоративтік еріктілердің саны 1-ден 300 аралығында, жобалар негізінен бірнеше аптаға созылған (респонденттердің 57,1%).

Бұл жобаларды жария ету көп жағдайда (60%) ҮЕҰ тарапынан болды, алайда компаниялар мен мемлекеттік БАҚ тарапынан жария етілген ауқымды жобалар да болды.

ҮЕҰ-мен өзара іс-қимылы туралы кейбір мәлімдемелермен келісу немесе келіспеу туралы қорытынды сұрақта (9-кесте) осы өзара іс-қимылға қатысты оң кері байланыс байқалады: респонденттердің 72% - ы корпоративтік волонтерлердің қатысуы тиімді екендігімен толық келіседі, респонденттердің 67% - ы корпоративтік волонтерлер жеткілікті құзыретті және қажетті дағдылары бар деп жауап берді, респонденттердің 75%-ы корпоративтік волонтерлік қызметке қатысу волонтерлердің өздеріне, олардың білім/сараптама/практикалық дағдыларының деңгейіне әсер етті деп жауап берді.

**7 кесте. Корпоративті волонтерлік саласында
сізде бизнес-сектормен серіктестік тәжірибеңіз
болды ма?**





Әлеуметтік сауалнама қорытындылары бойынша нәтижелер мен тұжырымдарға талдау

Зерттеу міндеттеріне сүйене отырып, осы зерттеудің негізгі нәтижелерін 6 негізгі бөлікке бөлуге болады.

1. «Корпоративтік еріктілік» терминін, сондай-ақ осы әлеуметтік құбылыстың принциптері мен стандарттарын түсінудегі қалыптасу мен біркелкілікті талдау.

Барлық сұралған респонденттердің тек 15% - ы ғана әлеуметтік феноменді түсініп, «корпоративтік волонтерлікті» компанияның/қызметкердің «қайырымдылық қызметінен» ажырата алады.

2. Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің көрінісі.

Қазіргі уақытта корпоративтік волонтерлікке тартылған компанияларды талдау кейбір компаниялар ғана корпоративтік волонтерлік стандарттарын іс жүзінде қолданатынын және енгізетінін, бірақ олар тек бастапқы кезеңде ғана жүзеге асырылатынын көрсетті. Сектор басшылары мен ҮЕҰ жауаптарынан бұл уәждеменің және басшылықтан нақты мақсаттардың болмауына байланысты.

Корпоративтік еріктіліктің даму тенденциялары мен трендтерінен бос уақытында бастама көтеріп, еріктілер қызметін атқаратын кейбір қызметкерлердің уәждерін бөлек атап өтуге болады. Негізінен бұл санатқа 18 жастан 25 жасқа дейінгі адамдар кіреді, олардың отбасылары жоқ және орташа табысты адамдар.

3. Корпоративтік еріктілікке қатысатын компаниялардың кескінін анықтау.

КВ дамуына қатысатын және/немесе КВ дамуына қолайлы компаниялардың жалпыланған кескінін анықтай отырып, бірнеше критерийлерге бөлуге болады:

- қызметкерлердің көпшілігінің волонтерлік не және не үшін жасалып жатқанын түсінуіне ықпал етуге құрылған корпоративтік мәдениет.
- компанияның күшті HR/HRD департаменті туындайтын қызметкерлердің жеке мотивациясы.
- басқа қызметкерлерге де еріктілік идеясын жұқтыруға қабілетті про-активті немесе пассионарлық тұлғалардың болуы.
- корпоративтік волонтерлікке қатысты нақты және түсінікті іс-қимыл жоспарының болуы.

Жиі сауалнамаға қатысқан барлық ұйымдарда аяқасты еріктілік пен қайырымдылық бар, бірақ көптеген компанияларда КВ-ны реттейтін бірыңғай әзірленген және егжей-тегжейлі құжат жоқ. Мұны «волонтерлік» сөзін ерікті және қарапайым нәрсе ретінде қабылдау арқылы түсіндіруге болады. Әрине, мұндай нәрсені жасауға деген ұмтылыс мұны істейтін қызметкерлердің өзінен болуы керек. Алайда, зерттеулер көрсеткендей¹¹, қызметкерлердің жеке қызығушылығы, көрсетілген көмектің тиімділігі, компанияның әлеуметтік беделін жақсарту¹² және басқа да көрсеткіштер секілді компанияның жүйелі жұмысына көп нәрсе байланысты.

4. Корпоративті волонтердің әлеуметтік-демографиялық кескіні

Корпоративтік типтегі волонтерлік қызметке қатысатын адамдардың демографиялық және әлеуметтік сипаттамалары мен жеке қасиеттерінің жалпы

¹¹ Lorenz, Christian & Gentile, Gian-Claudio & Wehner, Theo. (2011). How, why, and to what end? Corporate volunteering as corporate social performance. *Int. J. of Business Environment*. 4. 183–205. 10.1504/IJBE.2011.040174.

¹² Plewa, Carolin & Conduit, Jodie & Quester, Pascale & Johnson, Claire. (2014). The Impact of Corporate Volunteering on CSR Image: A Consumer Perspective. *Journal of Business Ethics*. 127. 10.1007/s10551-014-2066-2.

жиынтығын анықтау аясында барлық респонденттердің жауаптарына талдау жүргізілді. Бұл туралы толығырақ жоғарыдағы талдау пункттерінің әрқайсысында жазылған.

5. Корпоративтік волонтерлікке персоналды тартудың тиімді әдістері мен құралдарын анықтау

Қазақстандық компаниялар ішінен, қазір корпоративтік волонтерлік мәдениетінің пайда болуының бастауында тұрған бірнеше компанияны атап өту қажет. Олардың ішінде корпоративтік еріктілік аясында белсенді қызмет атқаратын компанияларды атап өтуге болады. Әдістерден - екі компанияда да белсенді менеджерлер бар, олар компанияларда корпоративтік еріктілікті дамыту мүмкіндігі үшін қолайлы жағдайлар жасайды. Құралдардан - кәсіби оқыту семинарларын өткізу, жыл сайынғы еріктілер слеті сияқты ынталандыру шараларын ұйымдастыру мүмкіндігі.

6. Корпоративті волонтерлікке тартылған компаниялардың өзара іс-қимыл ерекшеліктерін анықтау.

4 негізгі санат айқындалды: ҮЕҰ, бенефициарлар, БАҚ және КВ-ке тартылған басқа да компаниялар.

Компаниялардың ҮЕҰ секторымен өзара іс-қимылын талдау кезінде бизнес-сектордың үкіметтік емес сектормен мүдделілігі байқалады, себебі соңғылары көбінесе материалдық игіліктерге мүдделі, ал көптеген компанияларда волонтерлік қызмет қаржылық тұрғыдан бекітілмеген. Кейбір компаниялар өздерінің басқаруымен жобаларды іске асыратын ҮЕҰ құрады, алайда олар негізінен корпоративтік еріктілікке қарағанда корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӘЖ) сұраныстарына жауап береді.

Волонтерлік қызметтің бенефициарларымен өзара іс-қимылға қатысты - компаниялардың негізгі нысаналы аудиториясы халықтың әлеуметтік осал топтары болып табылады. Алайда, бұл қызметтің жүйесіз екенін атап өткен жөн, өйткені негізінен компаниялар жүйелеу бастамасымен емес, осы мақсатты топтың сұрауларымен жұмыс істейді. Мүмкін, халықтың сұранысы әлдеқайда көп, бірақ ресурстарды жүйелеу және ұтымды бөлген жағдайда пайда алушылар әлдеқайда көп болуы мүмкін.

Қазақстандағы БАҚ негізінен мемлекеттік ақша есебінен жұмыс істейді және оларда жазылған медиапландар бар. Алайда, волонтерлік қызметке арналған қаржылық және жүйелі шешімдердің болмауына байланысты іс-шаралар, егер олар ауқымды (өңірлік немесе республикалық) болса ғана, көбінесе тегін негізде жарияланады).

Өкінішке орай, осы сауалнама аясында корпоративтік еріктілерді жүзеге асыратын басқа компаниялармен өзара әрекеттесудің мысалдары болған жоқ.

Бұл есеп талдаудың үш түрі негізінде дайындалды: бастапқы, қайталама және корреляциялық.

Маңызды ескерту: бұл сауалнаманы статистикалық тұрғыдан сенімді деп санау өте қиын, өйткені тұтастай алғанда корпоративтік волонтерлік ретінде тұтас және қалыптасқан әлеуметтік құбылыс жоқ және корпоративті волонтерлікке қатысатын ұйымдардың өкілдігі өте аз.

ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ ҚОРЫТЫНДЫЛАР

Сауалнамаларды талдаудан, сұрақтар мен респонденттердің барлық топтарының сұхбатынан алынған мәліметтер мен ақпараттарды қорытындылай келе, келесідей тұжырымдар жасауға болады.

«Корпоративті волонтерлік» терминін түсінудегі қалыптасушылық және біркелкілік. КВ саласындағы жұмыстың бірыңғай қағидаттары мен стандарттары.

Бүгінгі таңда «корпоративті волонтерлік» терминін түсінудегі қалыптасу мен біркелкілік туралы айту әлі ерте. Анықтамадағы түсініспеушілік пен сәйкессіздік барлық деңгейлерде (топ-менеджмент, корпоративті волонтерлік жобаларының жетекшілері, корпоративті еріктілер, қарапайым қызметкерлер), тіпті корпоративті еріктілердің болуын талап ететін ұйымдарда да кездеседі. Сондай-ақ, сектордың ҮЕҰ арасында да терминологиямен түсініспеушіліктер бар.

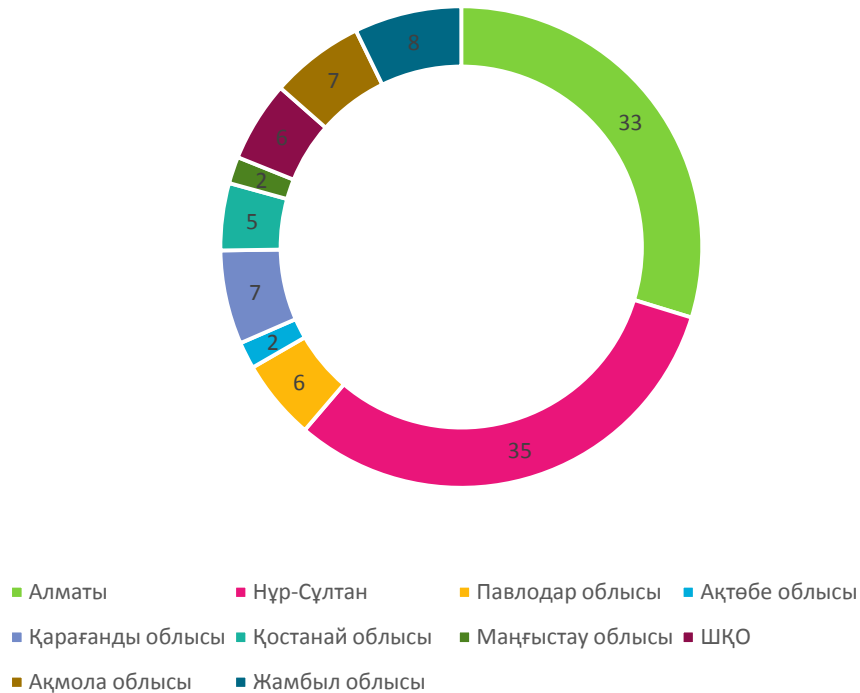
Көбінесе «корпоративті волонтерлік» ұғымы «қайырымдылық» ұғымымен шатастырылып, атауын да, нақты қызметтің мәні де алмастырылып жатады.

Көптеген ұйымдарда осы әлеуметтік құбылыстың бірыңғай стандарттары, принциптері немесе тәсілдері жоқ. Қазақстан аумағындағы барлық ұйымдар корпоративті волонтерлікке қатысты әртүрлі дереккөздер мен мысалдарға (бас компаниялардан тікелей көшіру, өз ерікті қызметкерлерінің ішкі тәжірибесі, сыртқы сұраныстарға ситуациялық ден қою және т.б.) сүйене отырып, әртүрлі әрекет етеді.

Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің көрінісі

Біздің зерттеуімізге корпоративтік еріктілікті дамытуға қатысы бар 100-ден астам түрлі компаниялар қатысты. Сауалнамаға 400-ден астам корпоративтік еріктілер, 70 ҮЕҰ өкілдері және корпоративтік волонтерлікке жетекшілік ететін 30-дан астам басшылар қатысты (10-кесте).

10 кесте. Аймақтар бойынша корпоративті волонтерлікке тартылған компаниялар



Бүгінгі таңда корпоративті волонтерлік тәжірибесінің қалыптасуы туралы айтуға болады. Әзірге оның елдегі коммерциялық сектор арасындағы даму деңгейі жеткіліксіз. Корпоративтік волонтерлік енгізілген компаниялардың пайызы өте төмен. Өкінішке орай, қазіргі уақытта бізде өңірлерде қанша ұйым тіркелгені және қаншасы корпоративтік волонтерлікті дамытып отырғаны туралы статистикалық деректер жоқ.

Корпоративтік еріктілікке негізінен белгілі бір бағыттағы ірі бизнес өкілдері қатысады. Шағын және орта бизнес іс жүзінде тартылмаған.

Дегенмен, жалпы тенденция корпоративтік волонтерлікті дамыту болып табылады. Іс жүзінде барлық сұралған ұйымдар корпоративті волонтерлікті дамытуға, волонтерлер санын ұлғайтуға, ситуациялық жағдайдан корпоративті волонтерлік процестерін жүйелі басқаруға көшуге мүдделі. Мемлекет, волонтерлік ұйымдар, бизнес сектор және сарапшылық қоғамдастық тарапынан көмек, қолдау және жәрдем қажет.

Қазақстандағы корпоративті волонтерлікке тартылған компаниялар көрінісі

Қазіргі уақытта корпоративті волонтерлік әр түрлі формада келесі типтегі ұйымдарда кездеседі:

- Шетелдік менеджменті бар компаниялар - мұнда ол шетелден әкелінген корпоративтік мәдениеттің бір бөлігі болып табылады.
- Бас компанияның талабы немесе дәстүрі бар холдингтер.
- Бүкіл әлем бойынша бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің бір бөлігі ретінде өз өндірістерінің зиянды салдарын азайту немесе олардың орнын толтыру туралы дәстүрлі түрде қамқорлық жасайтын ұйымдар (мұнай-газ саласы, өндіруші және энергетикалық компаниялар, темекі және алкоголь компаниялары).

Зерттеу нәтижелері бойынша біз корпоративті волонтерлік деп қабылданған әлеуметтік жауапкершілікті жүзеге асырудың келесі формаларын анықтадық:

- Ұйым әлеуметтік жауапкершілікті іске асыру нысандары арасындағы айырмашылықтарды нақты түсінеді, корпоративтік еріктіліктің ерекшелігін дұрыс түсінеді. Корпоративтік еріктілерді тарту және ынталандыру құралдарын тиімді пайдаланады.
- Ұйым қызметкерлерінің бөгде (өңірлік ҰЕҰ ұйымдастырған) волонтерлік жобаларға қатысуы. Мұндай қатысым жеке немесе топтық болуы мүмкін. Ұйым өз қызметкерлерінің жеке еріктілігін корпоративтік деп санайды.
- Ұйымдардың көбі сырттан түскен сұраныстар (қызметкерлердің, халықтың, жергілікті ҰЕҰ, жергілікті мемлекеттік органдардың өтініштері) негізінде, қайырымдылық және волонтерлік қызметке бөлінбестен өз өңірінде ситуациялық біржолғы көмек көрсетумен айналысады. Бұл мәселелерді әдетте кәсіподақтар немесе қызметкерлердің бастамашыл топтары шешеді.
- Басқа ұйымдарға волонтерлік жобаларды жүзеге асыруда қаржылық көмек (волонтерлік бастамаларға демеушілік) көрсету кейде корпоративтік волонтерлік ретінде есептеледі.

Ұйымдар арасында волонтерліктің ең танымал бағыттары: әлеуметтік, экологиялық және ТЖ волонтерлік.

Бизнес сектордың төмен тартылуы көп жағдайда корпоративті волонтерлік феномені, енгізу жолдары және ұйым үшін КВ пайдасы туралы жеткіліксіз хабардарлықпен байланысты.

КВ дамуындағы тағы бір маңызды кедергі - бұл компанияның топ-менеджментінің төмен қызығушылығы мен қатысымы.

Волонтерлік ұйымдардың бизнес сектормен өзара іс-қимылы да жеткіліксіз болып табылады.

Сондай-ақ, түрлі бағыттағы, көлемдегі және нысандағы қазақстандық ұйымдарға корпоративтік волонтерлікті дамытудағы айқын кедергі - құқықтық және салық жүйелерінің дайын болмауы болып табылады.

Корпоративті волонтердің әлеуметтік-демографиялық көрінісі

Бүгінгі таңда корпоративті волонтерлікке келесі сипаттамаларға ие адамдар көп қатысады: бұл 18 жасқа дейінгі балалары бар, орташа табысты (киімге ақшасы жеткілікті, үлкен тұрмыстық техниканы сатып алуға мүмкіндіктері аз), волонтерлік қызметке айына бірнеше сағат жұмсайтын 26-35 жастағы ерлер мен әйелдер (әйелдер басым).

Респонденттермен қарым-қатынас жасау барысында бастамашыл топтың көпшілігі жастар кеңесі екендігі айқын байқалды, ал жобалардың жетекшілері студенттер мен жастарды волонтерлікке тартуға тырысады және басқа жас топтарының өкілдерінің осындай қызметке қатысуына назар аудармайды. Осы негізде корпоративтік еріктілікті және жалпы еріктілікті респонденттер тек жастар қызметі ретінде қарастырады деп айта аламыз.

Қызметкерлерді корпоративті волонтерлікке тартудың тиімді әдістері мен құралдары (қатыстыру, мотивация, жігерлендіру мен көтермелеу

Қазіргі уақытта қызметкерлерді корпоративті волонтерлікке тартудың (тарту, мотивация, ынталандыру және көтермелеу) кешенді әдістері мен құралдары сұралған ұйымдардың ішінен тек бірнеше компания бар.

Қызметкерлерді корпоративті волонтерлікке тартудың негізгі факторлары мен принциптері аталды:

- тәсілдегі жүйелілік және ұйымдағы кезектілік;
- компанияның топ-менеджментінің қызығушылығы мен ынтасы;
- корпоративтік мәдениетпен тығыз байланыс;
- қатысу нұсқаларының кең таңдауы (икемді графиктер, әртүрлі нысандар мен бағыттар);
- корпоративтік волонтерлер үшін ішкі преференциялар;
- корпоративтік волонтерлік жобаларына қызметкерлердің референттік топтарын кеңінен тарту (достар мен отбасыларды тартады);
- корпоративтік еріктілік құндылығын арттыру, мағынасын жеткізу бойынша тұрақты жұмыс.

Сонымен қатар, барлық сұралған ұйымдар корпоративті волонтерлік аясында қызметкерлерді тарту мен ынталандырудың жаңа және тиімді әдістеріне қызығушылық танытады.

Корпоративті волонтерлікке тартылған компаниялардың волонтерлік қызметтің басқа қатысушыларымен немесе оған қатысы бар ұйымдармен өзара іс-қимылының ерекшеліктері.

Қазіргі уақытта волонтерлік қызметке қатысушылар арасындағы өзара іс-қимыл фрагментті жергілікті сипатқа ие, сондықтан елдегі жағдайды сипаттайтын жалпы қорытынды жасау мүмкін емес.

Айта кету керек, волонтерлік ұйымның немесе ҮЕҰ-ның компаниямен өзара іс-қимылы жолға қойылса, іске асырылып жатқан волонтерлік жобалардың сапасы айтарлықтай артады.

Бизнес сектор, волонтерлік ұйымдар (КЕҰ, ҮЕҰ) және бенефициарлар арасындағы өзара іс-қимыл мәселелеріндегі негізгі проблемалардың бірі КВ-ті іске асырудың бірыңғай тетіктерінің болмауы. Барлық жұмыс жеке адамдардың немесе топтардың бастамаларына негізделген.

ЗЕРТТЕУ ҚОРЫТЫНДЫЛАРЫ БОЙЫНША КОРПОРАТИВТІ ВОЛОНТЕРЛІКТІ ЕНГІЗУ МЕН ДАМУҒА АРНАЛҒАН ЖАЛПЫ ҰСЫНЫМДАР

Алынған нәтижелерге сүйене отырып, келесі ұсыныстар жасалды:

1. «Корпоративтік волонтерлік» термині туралы бірыңғай түсінік қалыптастыру қажет. Корпоративтік волонтерлік саласында жұмыстың бірыңғай қағидаттары мен стандарттарын тұжырымдау керек.

Волонтерлік туралы заңда «корпоративтік еріктілік» ұғымын бекіту қажет.

Корпоративтік волонтерлік саласындағы жұмыстың бірыңғай қағидаттары мен стандарттарын әзірлеп, заңға енгізу маңызды. Мұны формальды түрде емес, барлық мүдделі тұлғалардың қажеттіліктері мен қажеттіліктерін және мемлекеттің мүмкіндіктерін мұқият зерделеп, нақты жұмыс істейтін механизмдер мен рәсімдерді құру қажет.

Бұл жұмысты жеке жобаға бөлу маңызды, оның жұмыс тобына корпоративтік волонтерлік саласындағы жетекші компаниялар, волонтерлікті дамыту саласында жүйелі жұмыс жүргізетін волонтерлік ұйымдардың өкілдері, корпоративтік волонтерлікті дамытуға мүдделі мемлекеттік сектордың өкілдері кіреді.

2. Өз компаниясында корпоративті волонтерлікті дамытуға мүдделі бизнес-ұйымдарды ақпараттық қолдаумен қамтамасыз ету қажет.

Корпоративтік волонтерліктің мүмкіндіктері мен артықшылықтары, корпоративтік волонтерлік саласындағы жүйелі жұмыстың тиімді жолдары, тәсілдері мен әдістері туралы әр түрлі деңгейдегі, ауқымдағы және бизнес бағытындағы компаниялар топ-менеджментінің хабардар болуын арттыру маңызды.

Корпоративтік еріктілік бизнестің бағытына, аймақтық орналасуына, басқару түріне, қол жетімді құралдар мен басқа факторларға қарамастан, корпоративтік волонтерлік қызметті жүзеге асырудың әртүрлі нысандары мен тәсілдері туралы хабардар болу арқылы кез-келген компанияға қол жетімді екенін көрсету қажет.

3. Корпоративті волонтерлікті мемлекеттік қолдаумен қамтамасыз ету қажет.

Корпоративті волонтерлікті дамыту үшін қолайлы жағдайлар жасау қажет: заңнамалық және салық жүйелеріне өзгерістер енгізу, корпоративтік волонтерлікті іске асыратын бизнес-ұйымдар үшін преференциялар жасау.

Тиісті мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру арқылы корпоративті волонтерлікті қолдау маңызды.

ТЖ волонтерлік бағытында әрекет ететін волонтерлерді мемлекеттік сақтандыру жүйесін енгізген жөн.

4. Корпоративті волонтерлікке персоналды тартудың оң тәжірибесі мен табысты практикасын нығайту қажет.

Компанияларға, волонтерлік ұйымдардың өкілдері мен волонтерлік саласындағы сарапшыларға корпоративтік серіктестікті енгізу, дамыту және ұйымдастыру практикасы бойынша тәжірибемен, біліммен және идеялармен алмасуға; оларға практикалық көмек пен қолдау көрсетуге мүмкіндік беретін диалог алаңын құру қажет.

5. Корпоративті волонтерлікті тиімді іске асыру үшін маңызды ақпаратқа қолжетімділікті қамтамасыз ету қажет.

Барлық мүдделі топтарға (бизнес-сектор, ҮЕҰ, волонтерлік ұйымдар, бенефициарлар, мемлекеттік сектор, БАҚ) маңызды ақпаратпен (ұсыныстар, қажеттіліктер, мұқтаждықтар, үздік практикалар, әдіснамалық қолдау және т.б.) алмасуға және корпоративті волонтерлік саласында өзара іс-қимылды жолға қоюға мүмкіндік беретін бірыңғай платформа құру қажет.

«КОРПОРАТИВТІ ВОЛОНТЕРЛІКТІҢ ОҢ ТӘЖІРИБЕЛЕРІН ЗЕРТТЕУ ЖӘНЕ КОНФЕРЕНЦИЯ ӨТКІЗУ» ГРАНТТЫҚ ЖОБАСЫ КОНФЕРЕНЦИЯСЫ БОЙЫНША ЖАЛПЫ ҰСЫНЫМДАР

Конференция аясында үш секция өткізілді, оған бизнес секторының, мемлекеттік органдардың және ҮЕҰ өкілдері қатысты.

Секция жұмысы барысында қатысушылар Қазақстандағы корпоративті волонтерлікті (КВ) дамыту мәселесіне қатысты өз тәжірибелерімен және көзқарастарымен бөлісті. Негізгі тезистер қосымшаларда келтірілген (17-22 қосымшалар). Сондай-ақ, талқылау барысында корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша ұсыныстар жиналды:

1. КВ саласындағы жұмыс бойынша ішкі стандарттарды әзірлеу

Сессия қатысушылары әлеуметтік саясатты қалай дамыту керектігін, еріктілік мүмкіндіктері қандай екенін және жұмысты жүйелі деңгейде қалай ұйымдастыру керектігін түсіну қажеттілігін айтты. Қазіргі уақытта жұмыс стандартталып, құрылымдалмаған – барлығы жергілікті қажеттіліктерге реакция ретінде өздігінен жасалады.

2. Өңірлік ҮЕҰ-мен ынтымақтастықты жолға қою

Шетелдік тәжірибені, сараптамалық пікірді, КВ-ны «дұрыс» дамыту бөлігінде волонтерлік ұйымдармен және сарапшылармен ынтымақтастыққа тікелей сұраныс бар. Белсенді жүйелі жұмыс істейтін ҮЕҰ КВ бойынша жұмысқа көмектесіп, жетекшілік етуі маңызды.

3. Бенефициарлардың бірыңғай өзекті базаларын құру

Қатысушылар атаулы көмек көрсетуді жүзеге асыру үшін мемлекеттік органдардан немесе ҮЕҰ-дан (ҮЕҰ да деректерді жергілікті мемлекеттік органдардан алады) мұқтаж азаматтардың немесе отбасылардың байланыстарын сұраған, бірақ олар көмекке барған кезде «кедей емес» адамдар болып шығатын жағдайларға жиі тап болады. Мұндай жағдайлар ҮЕҰ жұмысына, мемлекеттік жергілікті билікке және жалпы көмек жүйесіне нұқсан келтіреді.

4. КВ-ті сыртқы ортада ұлттық деңгейде мойындау.

Қатысушылар заңнамалық деңгейде КВ мәртебесін берудің маңыздылығы туралы айтты. Мемлекеттік қолдау мен бейілділік бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру, осы саладағы мемлекеттік сыйлықтар мен марапаттар мүмкіндіктері қажет.

5. КВ саласында тәжірибе алмасу және құзыреттілікті арттыру жүйесін құру

Оқыту (тренингтер, тағылымдамалар), тәжірибе алмасу (конференциялар, форумдар, КВ бойынша халықаралық жобаларға қатысу) және коллобарация (бірыңғай платформа, кездесулер, өзара іс-қимыл тетіктері) үшін мүмкіндіктер мен жағдайлар жасау маңызды.

6. Мемлекет тарапынан КВ дамыту үшін жағдай жасау

Қатысушылар мемлекет қолдауының қажеттілігі туралы айтты. Бұл қолдау әр түрлі болуы мүмкін:

- Волонтерлік туралы заңда корпоративті волонтерлік мәртебесін бекіту.
- ТЖ еріктілері үшін мәртебені, жауапкершілікті және өкілеттіктерді бекіту.

- Теңізде, ҚР Ішкі су айдындарында және сақтық аймағында мұнайдың төгілуін жоюға әзірлікті және іс-қимылды қамтамасыз етудің Ұлттық жоспарына өзгерістер енгізу. Сондай-ақ теңізде, ішкі су айдындарында және ҚР сақтандыру аймағында мұнайдың төгілуін жоюға әзірлікті және іс-қимылдарды қамтамасыз етудің аумақтық/өңірлік жоспарларына өзгерістер енгізу (осы ұсыным 21-қосымшада толығырақ сипатталған).
- КВ іске асыратын компанияларға салық жеңілдіктерін реттеу тетіктерін енгізу.

7. Ұсынылған келесі қадамдар

Жобаның жұмыс және сараптама тобы жүргізілген зерттеу, конференция қорытындылары бойынша және жалпы волонтерлік, оның ішінде корпоративті волонтерлік саласындағы сарапшылық тәжірибеге сүйене отырып, Қазақстанда КВ дамыту және КВ саласында бірыңғай қағидаттар мен стандарттарды қалыптастыру мақсатында таяу жылы мынадай жобаларға бастамашылық жасауды ұсынады:

- **Волонтерлік туралы заңға толықтырулар енгізу туралы** Корпоративті волонтерлік мәртебесін заң деңгейінде бекіту маңызды.
- **КВ енгізу мен дамытудың бірыңғай тәсілдері мен стандарттарын әзірлеу.** Біздің ойымызша, келесі негізгі мәселелер әзірленіп, енгізілуі керек:
 - Қайырымдылық қызмет пен корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктен айырмашылықтар жазылған «корпоративті еріктілік» терминінің бірыңғай тұжырымы (және түсінігі).
 - Корпоративті волонтерлік қызметінің қағидаттары.
 - КВ бағыттары.
 - КВ мүмкіндіктері мен пайдасы (қоғам үшін, компания үшін, мемлекет үшін).
 - Әр түрлі типтегі ұйымдарда КВ-ті іске асыру нысандары.
 - КВ-ті сәтті енгізу үшін сыни талаптар мен жағдайлар.
 - Жұмысты ұйымдастыру алгоритмдері.
 - ҮЕҰ секторымен ынтымақтастық мүмкіндіктері.
 - КВ шеңберінде персоналмен жұмыс істеу бойынша негізгі құралдар (тарту, ынталандыру, оқыту, корпоративтік мәдениетті дамыту, КВ командаларын қалыптастыру).

8. Корпоративті волонтерлікті енгізу және дамыту бойынша әртүрлі типтегі ұйымдар үшін анықтамалық құрал жасау.

Бұл сегіз қадам, біздің ойымызша, ҚР Президенті Қ.К. Тоқаев жариялаған «Волонтер жылында» сәтті басталған Қазақстандағы корпоративті волонтерлікті дамыту жөніндегі жүйелі жұмыстың қисынды жалғасы бола алады.

1 ҚОСЫМША

Вопросы для фокус-группы корпоративных волонтеров

1. Что для Вас корпоративное волонтерство и что оно Вам лично дает? Произошли ли изменения в Вашей жизни, в профессиональных навыках, в другом?
2. Появились ли у Вас личные инициативы, которые Вы бы хотели реализовать? Схожи ли они с текущим/прошедшим проектом? Какие? Как компания (руководство) поддерживает Вашу волонтерскую деятельность?
3. Как Вы думаете, что есть самое ценное в волонтерстве как в социальном явлении (какие ценности оно несет)? Насколько Ваше мнение о волонтерстве поменялось в рамках корпоративного волонтерства?
4. В процессе своей волонтерской деятельности с какими проблемами и трудностями Вы сталкиваетесь (говоря о взаимодействии и организационных деталях)?
5. Какие рекомендации/пожелания есть у Вас по развитию корпоративного волонтерства для компаний, которые собираются им заниматься?

2 ҚОСЫМША

Вопросы для фокус-группы представителей НПО

1. По каким критериям Вы выбираете компании для сотрудничества по корпоративному волонтерству?
2. По каким критериям компании выбирают сотрудничать с НПО или нет?
3. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при сотрудничестве с компаниями в рамках корпоративного волонтерства?
4. Имеет ли программа, реализованная усилиями корпоративных волонтеров, какие-то побочные (неожиданные) эффекты, позитивные или негативные?
5. Если Вы получали отказы бизнес-сектора в сотрудничестве, чем это было аргументировано?
6. Как Вы думаете, какую выгоду получают или могли бы получать компании от участия в корпоративном волонтерстве?
7. Что бы Вы могли порекомендовать для развития корпоративного волонтерства в стране?
8. Как Вы оцениваете уровень развития корпоративного волонтерства в Казахстане?
9. Как Вы думаете, какую выгоду получают или могли бы получать волонтеры от участия в корпоративном волонтерстве?

3 ҚОСЫМША

Вопросы для фокус-группы руководителей проектов корпоративного волонтерства

1. Каковы Ваши обязанности в данном проекте?
2. Из каких источников вы получаете информацию о волонтерской деятельности, о возможности поучаствовать в каком-либо проекте?
3. Приходится ли Вам разъяснять понятие, смысл и ценности волонтерства сотрудникам?
4. На какую сферу ориентируется большая часть корпоративной волонтерской деятельности вашей компании?
5. По каким критериям Вы определяете направление деятельности корпоративного волонтерства в Вашей компании, возможность участия в проекте?
10. По каким критериям Вы отбираете сотрудников для проектов корпоративного волонтерства?
11. Кто в вашей компании курирует волонтерские инициативы?
12. Как Вы думаете, по какой причине у Вас не было опыта сотрудничества с НПО в области корпоративного волонтерства?
13. Как Вы думаете, какие факторы влияют на деятельность корпоративного волонтерства?
14. Что влияет на частоту реализации проектов корпоративного волонтерства?
15. Была ли польза от корпоративного волонтерства, которую Вы ранее не ожидали?
16. Какие качественные/количественные изменения произошли в компании с внедрением корпоративного волонтерства?
17. По каким критериям Вы выбираете НПО и принимаете решение о сотрудничестве по корпоративному волонтерству?
18. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при сотрудничестве с НПО в рамках корпоративного волонтерства?
19. Какие инструменты мотивации Вы используете по отношению к вашим корпоративным волонтерам?
20. Какую именно информацию Вы бы хотели получать от экспертов по волонтерству?
21. Какую именно помощь по корпоративному волонтерству Вы бы хотели получать со стороны НПО?
22. Какую именно информацию и помощь по корпоративному волонтерству Вы бы хотели получать со стороны государственных органов?
23. Как Вы думаете, какие факторы больше всего влияют на деятельность корпоративного волонтерства?
24. В процессе своей волонтерской деятельности с какими проблемами и трудностями Вы сталкиваетесь (говоря о взаимодействии с госорганами, НПО, учреждениями и др. и об организационных деталях)?
25. Какие рекомендации/пожелания есть у Вас по развитию корпоративного волонтерства для компаний, которые собираются им заниматься?

4 ҚОСЫМША

Корпоративті волонтерлар үшін фокус-топқа арналған сұрақтар

1. Компания (басшылық) Сіздің волонтерлік қызметіңізді қалай қолдайды?
2. Сіз үшін КВ деген не және тікелей сізге не береді? (өміріңізде өзгерістер болды ма– кәсіби дағдылар, т.б.). Жүзеге асырғыңыз келген жеке бастамаларыңыз пайда болды ма? Бастамаларыңыз қазіргі/өткен жобаларға ұқсас па? Қандай?
3. Сіздің ойыңызша, волонтерліктің қоғамдық құбылыс ретінде қандай құндылығы бар? (қандай құндылықтарға ие)
4. КВ-мен айналысайын деп жатқан компанияларға КВ-ны дамыту бойынша қандай ұсынысыңыз/тілегіңіз бар?
5. Волонтерлік қызмет барысында қандай мәселелер мен қиындықтарға тап болдыңыз? (өзара қарым-қатынас және ұйымдастыру мәселесі) (мем.органдар, ҮЕҰ, мекемелер, т.б.)
6. Корпоративті волонтерлік тәжірибесі аясында волонтерлік туралы ойыңыз қаншалықты өзгерді?

5 ҚОСЫМША

ҮЕҰ өкілдері үшін фокус-топқа арналған сұрақтар

1. ҚВ бойынша серіктестік үшін компанияларды қандай критерийлермен таңдайсыздар?
2. Компаниялар ҮЕҰ-мен серіктестікті қандай критерийлер бойынша таңдайды немесе ондай жоқ па?
3. ҚВ аясында компаниялармен серіктестік құруда қандай қиындықтарға тап боласыздар?
4. Корпоративтік волонтерлермен жүзеге асқан бағдарламалардың қандай да болсын жанама, жақсы немесе жаман әсері бар ма?
5. Егер осы уақытқа дейін бизнес-сектор сіздермен серіктестіктен бас тартқан жағдайлар болған болса, олар бұл әрекеттерін қалай негіздей алды?
7. Сіздің ойыңызша, компаниялар корпоративті волонтерлікке қатысу арқылы қандай пайда тауып жатыр немесе таба алар еді?
8. Еліміздегі корпоративті волонтерлікті дамыту үшін қандай ұсынысыңыз бар?
9. Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің даму деңгейін қалай бағалайсыз?
10. Сіздің ойыңызша, волонтерлар корпоративті волонтерлікке қатысу арқылы қандай пайда тауып жатыр немесе таба алар еді?

6 ҚОСЫМША

КВ жобаларының жетекшілері үшін фокус-топқа арналған сұрақтар

1. Бұл жобадағы сіздің жауапкершілігіңіз қандай?
2. Волонтерлік қызмет пен жобаға қатысу мүмкіндігі туралы ақпаратты қандай дереккөздерден аласыздар?
3. Қызметкерлерге волонтерлік ұғымын, түсінігін және құндылығын түсіндіруге тура келеді ме?
4. Сіздің компанияңыздағы КВ қызметінің көп бөлігі қай салаға бағытталған?
5. Сіздің компанияңыздағы КВ қызметінің бағыты мен жобаға қатысу мүмкіндігін қандай критерийлер бойынша анықтайсыздар?
6. КВ жобалары үшін қызметкерлерді қандай критерийлер бойынша іріктейсіздер?
7. Сіздің компанияңызда волонтерлік бастамаларға кім жетекшілік етеді?
8. КВ саласында компанияңызда ҮЕҰ-мен серіктестіктің болмау себебі неде деп ойлайсыз?
9. Сіздің ойыңызша, КВ қызметіне қандай факторлар әсер етеді?
11. КВ жобаларының іске асу жиілігіне не әсер етеді?
12. Корпоративті волонтерлік сіз күтпеген пайданы әкелген жағдайлар болды ма?
13. КВ енгізгеннен соң, компанияда қандай сандық және/немесе сапалық өзгерістер орын алды?
14. Қандай критерийлер бойынша сіздер ҮЕҰ-ны таңдап, КВ бойынша серіктесу туралы шешімге келесіздер?
15. КВ аясында ҮЕҰ-мен серіктес болған кезде қандай қиындықтарға тап боласыз?
16. Корпоративті волонтерлерге қатысты қандай ынталандыру құралдарын қолданасыз?
17. Волонтерлік саласындағы сарапшылардан нақты қандай ақпарат алғыңыз келеді?
18. ҮЕҰ тарапынан КВ бойынша нақты қандай көмек алғыларыңыз келеді?
19. Мемлекеттің органдар тарапынан КВ бойынша нақты қандай көмек және ақпарат алғыларыңыз келеді?
20. Сіздің ойыңызша, КВ қызметіне қандай факторлар көбірек әсер етеді?
21. Волонтерлік қызмет барысында қандай мәселелер мен қиындықтарға тап болдыңыздар? (өзара қарым-қатынас және ұйымдастыру мәселесі) (мем. органдар, ҮЕҰ, мекемелер, т.б.)
22. КВ қызметімен айналысайын деп жатқан компанияларға КВ-ны дамытуға қатысты қандай ұсынысыңыз/тілегіңіз бар?

7 ҚОСЫМША

Вопросы для фокус-групп/интервью международных экспертов по корпоративному волонтерству

1. Как Вы думаете, какова общая ситуация по корпоративному волонтерству в Казахстане? Какая динамика существует (положительная/негативная) на сегодняшний день? Почему?
2. Как Вы думаете, если сравнивать уровень развития корпоративного волонтерства Казахстана с другими странами – как сильно мы отличаемся? Чем именно и почему?
3. Есть ли какие-то лучшие мировые практики корпоративного волонтерства, на которые бы Вы посоветовали обратить внимание казахстанским организациям?
4. Что бы Вы порекомендовали для развития корпоративного волонтерства в Казахстане исходя из своего опыта?
5. Как бы Вы оценили корпоративное волонтерство в Казахстане?
6. Есть ли у Вас рекомендации для развития корпоративного волонтерства?
7. Как Вы думаете, компании каких отраслей активнее всего вовлечены в корпоративное волонтерство? Почему это происходит?
8. По Вашему мнению, почему организации из других секторов также активно не вовлечены в корпоративное волонтерство?
9. Как Вы думаете, представители каких отраслей могли бы быть вовлечены в корпоративное волонтерство? Какие компании могли бы использовать международный опыт и внедрить в свою практику?

8 ҚОСЫМША

КВ бойынша сарапшылар үшін сұхбатқа арналған сұрақтары

1. Сіздің ойыңызша, Қазақстанда КВ-ның жалпы жағдайы қандай? Қазіргі таңда оның динамикасы (оң/теріс) қандай? Не себепті?
2. Сіз қалай ойлайсыз, егер Қазақстандағы КВ-ның даму деңгейін басқа елдермен салыстырсақ, біз қаншалықты дамығанбыз/артта қалдық? Нақты қай жағынан және неге?
3. Қазақстандық бастамаларға ұстануды кеңес беретіндей КВ-ның ең мықты деген қандайда бір әлемдік практикасы бар ма?
4. Өз тәжірибеңізге сүйене отырып, Қазақстандағы корпоративті волонтерлікті дамыту үшін не ұсынар едіңіз?
5. Қазақстандағы корпоративті волонтерлікке қандай баға бересіз?
6. Корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша ұсыныстарыңыз бар ма?
7. Сіздің ойыңызша, қай саладағы компаниялар КВ қызметіне белсене ат салысады? Неліктен бұлай болып жатыр?
8. Сіздің ойыңызша, басқа сектордағы ұйымдар неге корпоративті волонтерлікке белсене қатыспайды?
9. Сіздің ойыңызша, қай салалардың өкілдері ат салыса алады? Қандай компаниялар халықаралық тәжірибені қолданып, өз тәжірибесіне енгізе алар еді?

9 ҚОСЫМША

Вопросы для интервью с руководителями компаний

До проведения интервью необходимо собрать следующую информацию:

- возраст респондента;
- образование;
- сфера деятельности компании;
- количество сотрудников;
- стаж работы.

Список открытых вопросов для интервью:

1. Расскажите, пожалуйста, об опыте корпоративного волонтерства в Вашей компании. Как долго у вас существуют проекты корпоративного волонтерства? Кто был инициатором проектов?
2. Какие проекты были у вас инициированы? Как вы находите площадки (зону оказания помощи) для корпоративного волонтерства?
3. Какие каналы информации используете?
4. По каким критериям определяете направление деятельности корпоративного волонтерства в вашей компании, возможность участия в проекте?
5. Приходилось ли вам разъяснять понятие, смысл и ценности корпоративного волонтерства сотрудникам? Насколько ваши сотрудники были в курсе корпоративного волонтерства?
6. Какую пользу вы получили от проекта корпоративного волонтерства? Была ли от корпоративного волонтерства такая польза, которую вы ранее не ожидали?
7. Какие качественные и/или количественные изменения произошли в компании с внедрением корпоративного волонтерства?
8. Расскажите, пожалуйста, о Вашем личном опыте в волонтерстве (если он был)? Что Вас мотивирует?
9. Ваши рекомендации/пожелания по развитию корпоративного волонтерства: какие условия необходимы для развития корпоративного волонтерства в Казахстане?

10 ҚОСЫМША

Компания басшыларымен сұхбат үшін сұрақтар

Сұхбат алу үшін келесі ақпараттарды жинау керек:

- респонденттің (жауап беруші) жасы;
- білімі;
- компанияның қызмет ету саласы;
- қызметкерлер саны;
- жұмыс өтілімі (тәжірбиесі).

Сұхбат үшін ашық сұрақтар тізімі:

1. Сіздің компанияңыздағы корпоративті волонтерлік тәжірбиесі туралы айтып беріңізші. Сіздер корпоративті волонтерлік идеясына қалай келдіңіздер? Компанияңыз онымен қанша уақыттан бері айналысып келеді?
2. Корпоративтік волонтерлік үшін алаңды (көмек көрсету аймағын) қалай табасыздар, ақпараттың қандай каналын қолданасыздар?
3. Сіздің компанияңыздағы КВ қызметінің бағыты мен жобаға қатысу мүмкіндігін қандай критерийлер бойынша анықтайсыздар?
4. Қызметкерлерге КВ ұғымын, түсінігін және құндылығын түсіндірген кездеріңіз болды ма? Сіздің қызметкерлеріңіз КВ туралы қаншалықты хабардар еді?
6. КВ жобасынан қандай пайда алдыңыздар?
7. Корпоративті волонтерлік сіз күтпеген пайданы әкелген жағдайлар болды ма?
8. КВ енгізгеннен соң, компанияда қандай сандық және/немесе сапалық өзгерістер орын алды?
9. Сіздің компанияңыздың соңғы волонтерлік қызмет тәжірбиесі туралы айтып өтсеңіз.
10. Жеке волонтерлік тәжірбиеніз туралы айта кетсеңіз (егер бар болса). Сізді не ынталандырды?
11. Корпоративті волонтерліктің дамуына қатысты ұсынысыңыз/тілегіңіз: Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің дамуы үшін қандай жағдайлар қажет?

11 ҚОСЫМША

Анкеты для корпоративных волонтеров

Ссылка:

https://qfreeaccountssjc1.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV_aVOcY1e63vg9gl7

Здравствуйте!

Спасибо за уделенное время, Ваши ответы помогут нам изучить положительный опыт корпоративного волонтерства в Казахстане. Напоминаем, что вся предоставленная Вами частная информация будет сохранена в строгой конфиденциальности.

Для экономии Вашего времени мы ввели сокращение КВ – Корпоративное Волонтерство.

** Звездочкой отмечены поля, обязательные для заполнения.*

РАЗДЕЛ № 1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ БЛОК ВОПРОСОВ

Вопрос № 1

Укажите, в какой компании Вы работаете.

Вопрос № 2

Укажите Ваш пол.

Мужской

Женский

Вопрос № 3

Сколько полных лет Вам исполнилось?

18–25

26–35

36–45

46–55

56–65

Старше 65

Вопрос № 4

Укажите место проживания (населенный пункт), где Вы живете в настоящее время.

Вопрос № 5

Укажите Ваше семейное положение.

Женат/замужем

Холост/не замужем

Разведен/разведена

Вдовец/вдова

Живем вместе, но в официальном браке не состоим

Отказ от ответа

Вопрос № 6

Укажите, пожалуйста, есть ли у Вас дети до 18 лет.

Да

Нет

Вопрос № 7

Укажите уровень Вашего образования.

Неполное среднее (не окончена средняя школа)

Среднее общее (окончена средняя школа)

Среднее специальное

Незаконченное высшее (обучение в вузе без получения диплома)

Высшее (местный университет)

Высшее (международный университет)

Вопрос № 8

Укажите, пожалуйста, Вашу должность.

Специалист/рядовой сотрудник

Руководитель подразделения/средний менеджмент

Руководитель, зам. руководителя предприятия/топ-менеджмент

Вопрос № 9

Выберите наиболее точный ответ, который соответствует вашему материальному положению (без учета возможности получения кредита).

Денег не хватает даже на питание

На питание денег хватает, но не хватает на покупку одежды и обуви

На покупку одежды и обуви денег хватает, но не хватает на покупку бытовой техники

Денег вполне хватает на покупку крупной бытовой техники, но мы не можем купить новую машину

Денег хватает на все, кроме таких дорогих приобретений, как квартира, дом

Материальных затруднений не испытываем, при необходимости могли бы приобрести квартиру, дом

РАЗДЕЛ № 2. ОСНОВНОЙ БЛОК ВОПРОСОВ**Вопрос № 10**

Допускаете ли Вы для себя возможность участвовать в оказании волонтерской помощи вне своей организации?

Безусловно допускаю

Скорее допускаю

Скорее исключаю

Безусловно исключаю

Затрудняюсь ответить

Вопрос № 11

Поясните, почему (комментарий к вопросу № 10)? (возможно несколько вариантов ответов)

Это важно для меня

Это важно для моей компании

Это важно для общества

Это важно для страны

Не знаю, как заниматься волонтерством самостоятельно

Занимаюсь этим только в рамках основной трудовой деятельности
Мне это неинтересно

Вопрос № 12

Доводилось ли Вам принимать участие в корпоративных волонтерских мероприятиях, организованных вашей компанией за последний год? Как именно Вы участвовали? (возможно выбрать несколько вариантов)

- Не принимал(а) участия
- Предложил(а) идею и организовывал(а) волонтерскую акцию
- Принимал(а) личное участие в волонтерских акциях
- Принимал(а) личное участие вместе с членами моей семьи
- Принимал(а) личное участие вместе с друзьями, не являющимися работниками компании
- Затрудняюсь ответить

Вопрос № 13

Сколько времени Вы уделяете волонтерской деятельности в рамках проекта КВ?

- Несколько часов в день
- Несколько часов в неделю
- Несколько часов в месяц
- Несколько часов в год

Вопрос № 14

Пожалуйста, опишите все причины, которые лучше всего описывают, почему лично Вы участвуете в мероприятиях КВ (возможно выбрать несколько вариантов)

- В этой деятельности участвуют мои руководители
- Потому что мои коллеги тоже участвуют в этой деятельности
- Эта деятельность улучшает мои отношения с коллегами по работе
- Нравятся поощрения со стороны компании
- Эта деятельность может помочь мне в карьере
- Это позволяет мне научиться чему-то новому
- Эта деятельность важна для компании
- Это соответствует моим религиозным принципам
- Потому что обладаю специальными знаниями и умениями, важными для решения проблем
- Это интересно и нужно для личной самореализации
- Я получаю положительные эмоции, удовлетворение
- Я хочу помочь конкретным людям
- Это хорошая форма проведения досуга
- Моя семья, родственники поддерживают меня в этом
- Считаю эту деятельность своим моральным долгом
- Эта деятельность важна для развития моей страны
- Ничего из перечисленного
- Затрудняюсь ответить
- Другое

Вопрос № 15

Проходили (проходите) ли Вы подготовительные мероприятия для корпоративного волонтерства? Какие?

Вопрос № 16

Если говорить в целом – каким проблемам, каким задачам и направлениям были посвящены мероприятия КВ, в которых Вы принимали участие за последний год?

Волонтерство в медицине (добровольная деятельность в сфере здравоохранения, призванная повысить качество медицинской помощи на всех ее этапах)

Экологическое волонтерство (добровольная деятельность, направленная на сохранение окружающей среды)

Социальное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на помощь следующим категориям граждан: дети, нуждающиеся в особом внимании государства, пожилые люди, ветераны, люди с особыми потребностями)

Медиа-волонтерство (добровольная деятельность по информационному освещению социальных проектов, популяризации волонтерского движения)

Событийное волонтерство (добровольная деятельность на спортивных, социокультурных, образовательных и иных мероприятиях местного, регионального, республиканского и международного уровня)

Волонтерство с животными (добровольная деятельность, направленная на защиту и помощь животным)

ЧС-волонтерство (добровольная деятельность в области защиты населения и территорий от ЧС, содействия службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации ЧС, популяризации культуры безопасности среди населения)

Культурное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на сохранение и продвижение культурного достояния, создание атмосферы открытости и доступности культурных пространств, формирование культурной идентичности, популяризацию культурной сферы среди молодежи и сохранение исторической памяти)

Спортивное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на пропаганду здорового образа жизни, спорта, профилактику негативных проявлений, вредных привычек)

Pro bono волонтерство (оказание профессиональной помощи благотворительным, общественным и иным некоммерческим организациям на безвозмездной основе)

Онлайн-волонтерство (онлайн-волонтерство, кибер-волонтерство, цифровое волонтерство, e-волонтерство, тип волонтерской деятельности, которая осуществляется дистанционно с помощью Интернета)

Этно-волонтерство (участие в укреплении мира, дружбы и согласия между народами, предотвращении социальных, межнациональных, межконфессиональных, межэтнических, религиозных конфликтов)

IT-волонтерство (высокотехнологичная помощь некоммерческим организациям, благотворительным фондам и другим социальным проектам, связанная с дизайном, созданием и продвижением сайтов, разработкой приложений и тому подобными вещами)

Международное волонтерство (участие в международных волонтерских программах с целью объединения людей из разных стран с общим интересами для распространения идей мира и национальной терпимости посредством получения интернационального обмена)

Вопрос № 17

Как компания (руководство) поддерживает Вашу волонтерскую деятельность?

Благодарим Вас за участие в нашем исследовании и развитии волонтерской деятельности в Казахстане!

Ваше мнение было очень важно для нас.

12 ҚОСЫМША

Вопросы для анкеты для руководителей проектов по корпоративному волонтерству

Ссылка:

<https://docs.google.com/forms/d/1vINEBo0EZvOIFV04pH1rpp19Exlsgc-4xrp5H5IcrGM/edit>

Здравствуйте!

Спасибо за уделенное время, Ваши ответы помогут нам изучить положительный опыт корпоративного волонтерства в Казахстане. Напоминаем, что вся предоставленная Вами частная информация будет сохранена в строгой конфиденциальности.

Для экономии Вашего времени мы ввели сокращение КВ – Корпоративное Волонтерство.

** Звездочкой отмечены поля, обязательные для заполнения.*

РАЗДЕЛ № 1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ БЛОК ВОПРОСОВ

Вопрос № 1

Укажите, пожалуйста, Ваш возраст.

18–25 лет

26–35 лет

36–45 лет

46–55 лет

56–65 лет

Старше 65 лет

Вопрос № 2

Укажите, пожалуйста, Ваше образование.

Среднее общее (окончена средняя школа)

Среднее специальное

Незаконченное высшее (обучение в ВУЗе без получения диплома)

Высшее (местный университет)

Высшее (международный университет)

Вопрос № 3

Какую должность Вы занимаете?

Специалист

Главный специалист

Заместитель начальника отдела

Начальник отдела

Заместитель начальника департамента

Начальник департамента

Не являюсь сотрудником компании (стажер, практикант, интерн и тд)

Вопрос № 4

Какое количество сотрудников в вашей компании?

Вопрос № 5**Какое подразделение компании Вы представляете?****Вопрос № 6****Как долго Вы работаете на Вашей позиции?**

до 6 месяцев

6 месяцев – 1,5 года

1,5–3 года

3–5 лет

больше 5 лет

РАЗДЕЛ № 2. ОСНОВНОЙ БЛОК ВОПРОСОВ**Вопрос № 7****Каковы Ваши обязанности в проекте КВ? (возможно выбрать несколько вариантов)**

Поиск идеи, инициация волонтерского проекта

Отслеживание социальных запросов

Поиск площадок для КВ

Организация и планирование процесса (график, ответственности, сроки, ресурсы)

Подбор и отбор волонтеров

Коммуникация и договоренности между всеми сторонами, вовлеченными в процесс КВ

Общая координация корпоративной волонтерской деятельности

Контроль процесса (график, ответственности, сроки, ресурсы)

Освещение мероприятий

Составление отчета для руководства

Составление отчета для общественности

Обучение корпоративных волонтеров

Вопрос № 8**Из каких источников Вы получаете информацию о волонтерской деятельности, о возможности поучаствовать в каком-либо проекте? (возможно выбрать несколько вариантов)**

НПО, внешние волонтеры

Гос органы

СМИ

Запрос от самих бенефициаров

«Сарафанное радио»

От бизнес-партнеров

От сотрудников

Социальные сети

Вопрос № 9**Какова была готовность сотрудников компании к участию в КВ?**

	Полностью согласен/согласна	Частично согласен/согласна	Затрудняюсь ответить	Не совсем согласен/согласна	Совсем не согласен/согласна
Мне приходилось разъяснять понятие, смысл и ценности волонтерства сотрудникам					
Сотрудники были изначально согласны принять участие в проекте КВ					
Сотрудники были изначально готовы (имели достаточно знаний и навыков) к реализации деятельности КВ					

Вопрос № 10**По каким критериям Вы определяете направление деятельности КВ в Вашей компании, возможность участия в проекте? (возможно выбрать несколько вариантов)**

Бизнес-интерес (совпадение по направлению деятельности, целевой аудитории и др.)

Миссия компании

Социальные потребности

Выбор на уровне головной компании

По ситуации

По возможности

Привязываем к официальным датам и праздникам (1 июня помогаем детям, 9 мая – ветеранам и пр.)

Вопрос № 11**На какую сферу ориентируется бóльшая часть корпоративной волонтерской деятельности Вашей компании? (возможно выбрать несколько вариантов)**

Волонтерство в медицине (добровольная деятельность в сфере здравоохранения, призванная повысить качество медицинской помощи на всех ее этапах)

Экологическое волонтерство (добровольная деятельность, направленная на сохранение окружающей среды)

Социальное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на помощь следующим категориям граждан: дети, нуждающиеся в особом внимании государства, пожилые люди, ветераны, люди с особыми потребностями)

Медиа-волонтерство (добровольная деятельность по информационному освещению социальных проектов, популяризации волонтерского движения)

Событийное волонтерство (добровольная деятельность на спортивных, социокультурных, образовательных и иных мероприятиях местного, регионального, республиканского и международного уровня)

Волонтерство с животными (добровольная деятельность, направленная на защиту и помощь животным)

ЧС-волонтерство (добровольная деятельность в области защиты населения и территорий от ЧС, содействия службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации ЧС, популяризации культуры безопасности среди населения)

Культурное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на сохранение и продвижение культурного достояния, создание атмосферы открытости и доступности культурных пространств, формирование культурной идентичности, популяризацию культурной сферы среди молодежи и сохранение исторической памяти)

Спортивное волонтерство (добровольная деятельность, направленная на пропаганду здорового образа жизни, спорта, профилактику негативных проявлений, вредных привычек)

Pro bono волонтерство (оказание профессиональной помощи благотворительным, общественным и иным некоммерческим организациям на безвозмездной основе)

Онлайн волонтерство (онлайн-волонтерство, кибер-волонтерство, цифровое волонтерство, e-волонтерство – тип волонтерской деятельности, которая осуществляется дистанционно с помощью Интернета)

Этно-волонтерство (участие в укреплении мира, дружбы и согласия между народами, предотвращении социальных, межнациональных, межконфессиональных, межэтнических, религиозных конфликтов)

IT-волонтерство (высокотехнологичная помощь некоммерческим организациям, благотворительным фондам и другим социальным проектам, связанная с дизайном, созданием и продвижением сайтов, разработкой приложений и тому подобными вещами)

Международное волонтерство (участие в международных волонтерских программах с целью объединения людей из разных стран с общими интересами для распространения идей мира и национальной терпимости посредством получения интернационального обмена)

Вопрос № 12

Какой масштаб Вашей корпоративной волонтерской деятельности?

Локальный масштаб (пример – одна/несколько площадок в городе)

Региональный масштаб (пример – одна/несколько площадок в области)

Национальный масштаб

Международный масштаб

Вопрос № 13

Какой из предложенных типов корпоративного волонтерства больше всего относится к Вашей компании?

Волонтерство, инициируемое руководством компании

Волонтерство, инициируемое сотрудниками

Волонтерство, инициируемое головной компанией (если компания международная)

Волонтерство, инициируемое НПО

Вопрос № 14

Как часто Ваша компания реализует корпоративные волонтерские проекты?

Раз в неделю

Раз в квартал

Раз в полугодие

Раз в год

По ситуации

Вопрос № 15

Какое количество сотрудников вовлечено в КВ?

Вопрос № 16

Какие инструменты мотивации Вы используете по отношению к Вашим корпоративным волонтерам?

Вопрос № 17

По каким критериям Вы отбираете сотрудников для КВ проектов? (возможно выбрать несколько вариантов)

Инициатива сотрудника (принимают участие все, кто желает)

Принимают участие лучшие работники (знак поощрения)

Обязательное количество сотрудников для проекта КВ от каждого подразделения

Конкурс на участие в проекте КВ

Рекомендации руководителей на участие определенных сотрудников в проекте
 Рекомендации HR-службы на участие определенных сотрудников в проекте

Вопрос № 18

Какие сотрудники Вашей компании больше всего задействованы в волонтерских инициативах?

	Руководящий состав	Среднее звено менеджеров	Специалисты и рядовые сотрудники
Инициатируют/предлагают идеи			
Планируют/организуют			
Реализуют (являются волонтерами)			

Вопрос № 19

Кто в Вашей компании курирует волонтерские инициативы?

Руководитель проектов по КВ
 Руководство
 Никто
 По ситуации (стихийно)

Вопросы № 20

Какого рода выгоду Ваша компания ожидает от проектов? (возможно выбрать несколько вариантов)

Это важно для общества (КВ несет социальную ценность)
 Это важно для сотрудников (КВ несет частную некорпоративную ценность)
 Это важно для компании (КВ несет внутреннюю корпоративную ценность)
 Это важно для наших продуктов и услуг нашей компании (КВ несет имиджевую ценность)
 Это важно для потенциальных инвестиций (КВ несет финансовую и инвестиционную ценность)

Вопрос № 21

Насколько Ваша компания достигла ожидаемой выгоды?

	1 (не достигли)	2	3	4	5 (достигли в полной мере)	Не вошло в ожидания
Это важно для общества (КВ несет социальную ценность)						
Это важно для сотрудников (КВ несет частную некорпоративную ценность)						
Это важно для компании (КВ несет внутреннюю корпоративную ценность)						
Это важно для наших продуктов и услуг нашей компании (КВ несет имиджевую ценность)						
Это важно для потенциальных инвестиций (КВ несет финансовую и инвестиционную ценность)						

Вопрос № 22

Участие в корпоративной волонтерской деятельности положительно повлияло на сотрудников, на уровень их знаний/экспертизы/практических навыков

Совсем не согласен/а	1	2	3	4	5	Полностью согласен/а

Вопрос № 23

Был ли у Вас опыт сотрудничества с НПО в области КВ?

Да
Нет

Вопрос № 24

Кто был инициатором данного сотрудничества?

Вы (представители компании)
НПО

Вопрос № 25

Кто администровал проект?

Вы (представители компании)
НПО
Совместное управление

Вопрос № 26

**По каким критериям Вы выбираете НПО и принимаете решение о сотрудничестве по КВ?
(возможно выбрать несколько вариантов)**

Стаж работы НПО
Узнаваемость и имидж НПО
Прошлый опыт взаимодействия НПО
Сторонние рекомендации

Вопрос № 27

По какой причине у Вас не было опыта сотрудничества с НПО в области КВ?

Не было потребности
Сотрудничество не получилось
Другое

Вопрос № 28

Есть ли в компании план или стратегия по развитию КВ?

Да
Нет

Вопрос № 29

Как часто обновляется план или стратегия по развитию КВ?

1 раз в месяц
1 раз в полгода
1 раз в год
Обновления еще не было
По мере необходимости
Другое

Вопрос № 30

Есть ли в компании политика КВ (документ)?

Да
Нет
Затрудняюсь ответить

Вопрос № 31

Собирается ли Ваша компания продолжать свою корпоративную волонтерскую деятельность в будущем?

- Да, это в приоритете
- Да, но это не в приоритете
- Еще не решили
- Нет, не продолжим

Вопрос № 32

Почему (комментарий к вопросу № 31)?

Вопрос № 33

Как Вы думаете, какие факторы больше всего влияют на КВ деятельность?

- Внешние
- Внутренние

Вопрос № 34

Проводятся ли в Вашей компании тренинги и обучение волонтерской деятельности?

- Да, всегда
- Иногда
- Редко
- Нет

Вопрос № 35

Если да, то какие именно тренинги? (Если Ваш ответ «нет» на предыдущий вопрос, выберите вариант «Не проводятся»)

- Тренинги по повышению общих навыков (soft skills)
- Тренинги специфических навыков для волонтерской деятельности
- Тренинги по волонтерству
- Не проводятся

Вопрос № 36

Оплачивает ли (готова ли) Ваша компания (руководство) дни отсутствия Вас на рабочем месте в связи с осуществлением волонтерской деятельности (оказанию помощи)?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить
- Не соответствует нашей ситуации

Вопрос № 37

Готова ли компания предоставить свои материальные ресурсы (компьютер, транспорт, средства индивидуальной защиты, оплату билетов, гостиницы при необходимости и пр.) для волонтерской деятельности?

- Да
- Нет
- Не требуется для нашей деятельности КВ

Вопрос № 38

Покрывает ли Ваша медицинская страховка возможные увечья/болезни и пр. в результате волонтерской деятельности (например, при ЧС)?

Да

Нет

Не требуется для нашей деятельности КВ

Вопрос № 39

Освещаете ли Вы в СМИ или на собственных информационных ресурсах КВ деятельность Вашей компании?

Да, всегда

Иногда

Редко

Нет

Вопрос № 40

Сообщали ли Вы своим заинтересованным сторонам (инвесторам, вкладчикам, партнерам) о том, что занимаетесь волонтерской деятельностью?

Да, всегда

Иногда

Редко

Нет

Вопрос № 41

Заинтересованы ли Вы в получении дополнительной информации о КВ и помощи со стороны экспертов по волонтерству?

Да

Нет

Возможно

Затрудняюсь ответить

Вопрос № 42

Заинтересованы ли Вы в получении помощи по КВ со стороны НПО?

Да

Нет

Возможно

Затрудняюсь ответить

Вопрос № 43

Заинтересованы ли Вы в получении помощи по КВ со стороны государственных органов?

Да

Нет

Возможно

Затрудняюсь ответить

Благодарим Вас за участие в нашем исследовании и развитии волонтерской деятельности в Казахстане!

Ваше мнение было очень важно для нас.

13 ҚОСЫМША

Анкеты для представителей НПО (перед участием в фокус-группах)

Ссылка:

https://qfreeaccountssjc1.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV_3y1edBKE7RDLjPT

Здравствуйте!

Спасибо за уделенное время, Ваши ответы помогут нам изучить положительный опыт корпоративного волонтерства в Казахстане. Напоминаем, что вся предоставленная Вами частная информация будет сохранена в строгой конфиденциальности.

Для экономии Вашего времени мы ввели сокращение КВ – Корпоративное Волонтерство.

**Звездочкой отмечены поля, обязательные для заполнения.*

РАЗДЕЛ № 1

Вопрос № 1

Адрес электронной почты

Вопрос № 2

Был ли у Вас опыт сотрудничества с бизнес сектором в области КВ?

Да (переход к разделу № 3)

Нет (переход к разделу № 2)

После ответа «Да» респондент переходит к разделу № 3, затем по порядку к разделам № 4, 5, 6.

После ответа «Нет» респондент переходит к разделу № 2, затем к разделу № 6.

РАЗДЕЛ № 2

Вопрос № 3

По какой причине у Вас нет опыта сотрудничества?

Не было необходимости

Предлагали сотрудничество, но получили отказ

Вопрос № 4

Каким Вы видите сотрудничество с бизнес-сектором?

Помощь деньгами или ресурсами (благотворительность)

Помощь людям (корпоративное волонтерство)

РАЗДЕЛ № 3

Вопрос № 5

Какие выгоды для Вашей организации принесло сотрудничество в рамках КВ? (возможно выбрать несколько вариантов)

Знание, навыки для оказания услуг НПО

Дополнительные рабочие часы

Освещение деятельности НПО

Дополнительное финансирование для проектов НПО

Вопрос № 6**Кто был инициатором данного сотрудничества?**

Вы (НПО)

Представители компании

Вопрос № 7**Кто администрировал проект?**

Вы (НПО)

Представители компании

Совместное управление

Вопрос № 8**Сколько совместных проектов по КВ ведете/вели?**

1

2-5

больше 5

РАЗДЕЛ № 4. СОВМЕСТНЫЕ ПРОЕКТЫ С КОМПАНИЯМИ В РАМКАХ КВ**Вопрос № 9****Укажите название проекта****Вопрос № 10****Укажите название компании-партнера****Вопрос № 11****Количество привлеченных корпоративных волонтеров (сколько человек представителей компании партнера участвовало в проекте)?****Вопрос № 12****Укажите длительность проекта**

Несколько недель

Несколько месяцев

До 1 года

Больше 1 года

Несколько лет

Вопрос № 13**Укажите, насколько Вы согласны со следующими утверждениями**

	Полностью согласен/ согласна	Частично согласен/ согласна	Затрудняюсь ответить	Частично не согласен/ согласна	Полностью не согласен/ согласна
Участие корпоративных волонтеров в ваших проектах КВ было эффективным					
Сотрудники компании обладали ли необходимыми знаниями и навыками для успешной реализации волонтерской программы					
Участие в корпоративной волонтерской деятельности повлияло на самих волонтеров, уровень их знаний/экспертизы/практических навыков					

Вопрос № 14

**Как освещалась данная волонтерская деятельность? Чья инициатива? Кто освещал?
(возможно выбрать несколько вариантов)**

- Освещали мы как НПО
- Освещала компания
- Освещали СМИ
- Освещали государственные службы

Вопрос № 15

Есть ли у Вас еще проекты по КВ, который Вы вели или ведете?

- Да (переход к разделу № 5)
- Нет (переход к разделу № 6)

После ответа «Да» респондент переходит к разделу № 5.

После ответа «Нет» респондент переходит к разделу № 6.

РАЗДЕЛ № 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ С КОМПАНИЯМИ В РАМКАХ КВ**Вопрос № 16**

Укажите название проекта

Вопрос № 17

Укажите название компании-партнера

Вопрос № 18

Количество привлеченных корпоративных волонтеров (сколько человек представителей компании партнера участвовало в проекте)?

Вопрос № 19

Укажите длительность проекта

- Несколько недель
- Несколько месяцев
- До 1 года
- Больше 1 года
- Несколько лет

Вопрос № 20

Укажите, насколько Вы согласны со следующими утверждениями

	Полностью согласен/ согласна	Частично согласен/ согласна	Затрудняюсь ответить	Частично не согласен/ согласна	Полностью не согласен/ согласна
Участие корпоративных волонтеров в ваших проектах КВ было эффективным					
Сотрудники компании обладали необходимыми знаниями и навыками для успешной реализации волонтерской программы					
Участие в корпоративной волонтерской деятельности повлияло на самих волонтеров, уровень их знания/экспертиза/практические навыки					

Вопрос № 21

**Как освещалась данная волонтерская деятельность? Чья инициатива? Кто освещал?
(возможно выбрать несколько вариантов)**

- Освещали мы, как НПО
- Освещала компания
- Освещали СМИ
- Освещали государственные службы

РАЗДЕЛ № 6**Вопрос № 22**

Получали ли Вы отказы бизнес-сектора в сотрудничестве с Вами?

- Да, всегда
- Да, чаще всего
- Иногда
- Редко
- Нет

Благодарим вас за участие в нашем исследовании и развитии волонтерской деятельности в Казахстане! Ваше мнение было очень важно для нас.

14 ҚОСЫМША

Корпоративті волонтерларға арналған сауалнама

Ссылка:

https://qfreeaccountssjc1.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV_aVOcY1e63vg9gl7

Сәлеметсіз бе!

Уақыт бөлгеніңіз үшін рахмет! Сіздің жауабыңыз Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің оң тәжірибиесін зерттеуге көмектеседі. Барлық жеке ақпарат қатаң түрде құпия сақталатынын ескертеміз.

Сіздің уақытыңызды үнемдеу үшін біз «КВ»-«Корпоративті волонтерлік» қысқартуын енгіздік.

**Жұлдызшалы сұрақтарды толтыру міндетті*

№ 1 БӨЛІМ. СҰРАҚТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ БЛОГІ

Сұрақ № 1

Жұмыс жасайтын компанияңызды көрсетіңіз.

Сұрақ № 2

Жынысыңызды көрсетіңіз

Ер

Әйел

Сұрақ № 3

Қанша жасқа толдыңыз?

18-25

26-35

36-45

46-55

56-65

65-тен жоғары

Сұрақ № 4

Қазіргі уақытта тұрып жатқан тұрғылықты мекенжайыңызды (елді мекен) көрсетіңіз.

Сұрақ № 5

Отбасылық жағдайыңызды көрсетіңіз

Үйленгенмін/ тұрмыстамын

Бойдақпын/ тұрмыста емеспін

Ажырасқанмын

Әйелім қайтыс болған/ күйеуім қайтыс болған

Бірге тұрамыз, алайда заңды некелескен жоқпыз.

Жауаптан бас тарту

Сұрақ № 6

18 жасқа толмаған балаларыңыз бар ма?

Иә

Жоқ

Сұрақ № 7**Білім деңгейіңізді көрсетіңіз.**

Аяқталмаған орта (орта мектебін бітірмеген)

Орта жалпы (орта мектебін бітірген)

Орта арнайы

Аяқталмаған жоғары (ЖОО-да оқыдым, бірақ диплом алмадым)

Жоғары (жергілікті университет)

Жоғары (халықаралық университет)

Сұрақ № 8**Лауазымыңызды көрсетуіңізді сұраймыз.**

Маман/қатардағы қызметкер

Бөлім басшысы/ Орта менеджмент

Мекеме басшысы, басшысының орынбасары/ Топ менеджмент

Сұрақ № 9**Өз материалдық жағдайыңызға барынша сәйкес келетін жауапты таңдаңыз. (несие алу мүмкіндігін есепке алмағанда)**

Ақша тіпті азық-түлікке жетпейді

Азық-түлікке ақша жеткілікті, алайда киім-кешек, аяқ киімдер алуға жетпейді

Киім-кешек, аяқ киім алуға ақша жеткілікті, алайда тұрмыстық техника алуға жеткіліксіз.

Ірі тұрмыстық техника алуға қаражат жетеді, бірақ жаңа көлік ала алмаймыз.

Қаражат бәріне жеткілікті, бірақ пәтер, үй секілді қымбат заттарды ала алмаймыз.

Материалдық қиындықтар туындамайды, қажет болса пәтер не үйді ала аламыз.

РАЗДЕЛ № 2. СҰРАҚТАРДЫҢ НЕГІЗГІ БЛОГІ**Сұрақ № 10****Өз ұйымыңыздан тыс волонтерлік көмек көрсетуге қатысуға мүмкіндігіңіз бар ма?**

Әрине бар

Бар деп айта аламын

Жоқ секілді

Нақты жоқ

Жауап беруге қиналамын

Сұрақ № 11**Неге екенін түсіндіріңіз (№ 10-сұраққа қатысты)****(бірнеше жауапты таңдай аласыз)**

Бұл мен үшін өте маңызды

Бұл менің компаниям үшін өте маңызды

Бұл қоғам үшін маңызды

Бұл мемлекет үшін маңызды

Волонтерлікпен өзім қалай айналысатынымды білмеймін

Өз еңбек қызметімнің аясында ғана айналысамын

Маған қызық емес

Сұрақ № 12**Соңғы жылы сіздің компанияңыз ұйымдастырған волонтерлік іс-шараларға қатыстыңыз ба? Кім ретінде қатыстыңыз? (бірнеше жауапты таңдай аласыз)**

Қатыспадым

Идея ұсындым және волонтерлік акцияны ұйымдастырдым

Волонтерлік акцияларға жеке өзім қатыстым.

Отбасыммен бірге қатыстым.

Компания қызметкерлері болып табылмайтын достарыммен бірге қатыстым.

Жауап беруге қиналамын

Сұрақ № 13**КВ жобасы аясында волонтерлік қызметке қанша уақыт көңіл бөлесіз?**

Күніне бірнеше сағат
 Аптасына бірнеше сағат
 Айына бірнеше сағат
 Жылына бірнеше сағат

Сұрақ № 14**КВ іс-шараларына не себепті қатысатыныңызды барынша дұрыс сипаттайтын барлық себептерді жазуыңызды өтінемін. (бірнеше жауап таңдай аласыз)**

Менің басшыларым осы қызметпен айналысуда.
 Себебі, менің әріптестерім осы қызметпен айналысады.
 Бұл қызмет жұмыстағы әріптестеріммен қарым-қатынасымды жақсартады.
 Компания тарапынан көтермелеуі ұнайды.
 Бұл қызмет мансабыма көмектесе алады
 Жаңа дүниелер үйренуге мүмкіндік береді
 Бұл қызмет компания үшін маңызды
 Менің діни принциптеріме сәйкес келеді
 Себебі, мәселенің шешімін табуға көмектесетін маңызды арнайы білімім мен қабілеттерім бар.
 Бұл қызық әрі жеке дамуыма көмектеседі.
 Мен өзімді жақсы сезінемін әрі өз ісіме қанағаттанамын
 Мен нақты бір адамдарға көмектескім келеді.
 Бұл бос уақытыңды өткізудің жақсы жолы
 Менің жанұям, туыстарым мені қолдайды.
 Бұл қызметті өзімнің ақылақтық (моральді) міндетім деп ойлаймын.
 Бұл қызмет елімнің дамуы үшін маңызды.
 Көрсетілгендердің ешқайсысы емес
 Жауап беруге қиналамын
 Басқа

Сұрақ № 15**Сіз корпоративті волонтерлікке дайындық шараларына қатыстыңыз (қатысасыз) ба? Қандай?****Сұрақ № 16****Жалпы алғанда, өткен жылы сіз қатысқан КВ іс-шаралары қандай проблемалар, міндеттер мен бағыттарға арналды?**

Медицинадағы волонтерлік (барлық кезеңдегі медициналық көмектің сапасын арттыруға бағытталған денсаулық сақтау саласындағы ерікті қызмет)
 Экологиялық волонтерлік (қоршаған ортаны сақтауға бағытталған ерікті қызмет)
 Әлеуметтік волонтерлік (Азаматтардың келесі категорияларына көмек көрсетуге бағытталған ерікті қызмет: мемлекеттің ерекше назарын қажет ететін балалар, қарт кісілер, ардагерлер, ерекше қажеттіліктері бар адамдар)
 Медиа волонтерлік (әлеуметтік жобалар туралы ақпаратпен қамтуға, волонтерлар қозғалысын кеңінен насихаттауға бағытталған ерікті қызмет)
 Оқиғалық волонтерлік (жергілікті, аймақтық, республикалық және халықаралық деңгейдегі спорттық, әлеуметтік-мәдени, білім беру және басқа да іс-шаралардағы ерікті қызмет)
 Жануарларға қатысты волонтерлік (жануарларды қорғауға және көмектесуге бағытталған ерікті қызмет)
 ТЖ волонтерлік (халықты және аумақтарды төтенше жағдайлардан қорғау, төтенше жағдайлардың алдын алу және жою кезіндегі жедел әрекет ету қызметіне көмек көрсету, халық арасында қауіпсіздік мәдениетін насихаттау саласындағы ерікті қызмет)
 Мәдени волонтерлік (мәдени мұраны сақтау мен дәріптеуге, мәдени кеңістіктің ашықтығы мен қол жетімділігіне ие болатын атмосфераны құруға, мәдени бірыңғайлықты қалыптастыруға,

жастар арасында мәдени саланы кеңінен таратуға және тарихи жадты сақтауға бағытталған ерікті қызмет)

Спорттық волонтерлік (салауатты өмір салтын, спортты насихаттауға, жағымсыз көріністер мен жаман әдеттерді алдын алуға бағытталған ерікті қызмет)

Pro bono волонтерлік (қайырымдылық, қоғамдық және басқа да коммерциялық емес ұйымдарға қайтарымсыз негізде кәсіби көмек көрсету)

Онлайн волонтерлік (онлайн-волонтерлік, кибер волонтерлік, цифрлі (сандық) волонтерлік, е-волонтерлік– интернеттің көмегімен қашықтықтан көмек көрсететін волонтерлік қызметтің түрі)

Этно-волонтерлік (әлеуметтік, этникааралық, конфессияаралық, этносаралық және діни қақтығыстарды алдын алуға, халықтар арасындағы татулықты, достық пен келісімді нығайтуға қатысу)

IT волонтерлік (коммерциялық емес ұйымдарға, қайырымдылық қорларына және басқа да әлеуметтік жобаларға дизайн саласына бағытталған көмекті көрсету, веб-сайттар жасау және дамыту, қосымшаларды жасау және сол сияқты жоғары технологиялық көмек көрсету)

Халықаралық волонтерлік (Ұлтаралық алмасу арқылы бейбітшілік пен ұлттық төзімділік идеяларын тарату үшін түрлі мемлекеттердегі ортақ мүддесі бар адамдарды біріктіру мақсатында халықаралық волонтерлік бағдарламаларға қатысу)

Сұрақ № 17

Компания (Басшылық) сіздің волонтерлік қызметіңізді қалай қолдайды?

Біздің зерттеуімізге және Қазақстандағы волонтерлік қызметті дамытуға ат салысқаныңыз үшін алғысымызды білдіреміз!

Сіздің ойыңыз біз үшін өте маңызды.

15 ҚОСЫМША

КВ-ға қатысты жобалардың жетекшілеріне арналған сауалнама сұрақтары

Ссылка:

<https://docs.google.com/forms/d/1vINEBo0EZvOIFV04pH1rpp19Exlsgc-4xrp5H5IcrGM/edit>

Сәлеметсіз бе!

Уақыт бөлгеніңіз үшін рахмет! Сіздің жауабыңыз Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің оң тәжірибиесін зерттеуге көмектеседі. Барлық жеке ақпарат қатаң түрде құпия сақталатынын ескертеміз.

Сіздің уақытыңызды үнемдеу үшін біз «КВ»-«Корпоративті волонтерлік» қысқартуын енгіздік.

**Жұлдызшалы сұрақтарды толтыру міндетті*

БӨЛІМ № 1. СҰРАҚТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ БЛОГІ

Сұрақ № 1

Өз жасыңызды көрсетіңіз

18-25 жас

26-35 жас

36-45 жас

46-55 жас

56-65 жас

65 жастан жоғары

Сұрақ № 2

Білім деңгейін көрсетіңіз

Аяқталмаған орта (орта мектебін бітірмеген)

Орта жалпы (орта мектебін бітірген)

Аяқталмаған жоғары (ЖОО-да оқыдым, бірақ диплом алмадым)

Жоғары (жергілікті университет)

Жоғары (халықаралық университет)

Сұрақ № 3

Лауазымыңыз қандай?

Маман

Бас маман

Бөлім басшысының орынбасары

Бөлім басшысы

Департамент басшысының орынбасары

Департамент басшысы

Компания қызметкері емеспін (тағылымгер, практикант, интерн және т.б.)

Сұрақ № 4

Сіздің компанияңызда қанша қызметкер бар?

Сұрақ № 5

Сіз компанияның қай бөлімінің өкілісіз?

Сұрақ № 6**Бұл лауазымда қанша уақыттан бері жұмыс жасаудасыз?**

6 айға дейін

6 ай – 1,5 жыл

1,5 – 3 жыл

3 – 5 жыл

5 жылдан көп

БӨЛІМ № 2. СҰРАҚТАРДЫҢ НЕГІЗГІ БЛОГІ**Сұрақ № 7****КВ жобасындағы сіздің жауапкершілігіңіз қандай? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)**

Идея іздеу, волонтерлік жобаларды бастау

Әлеуметтік сұраныстарды бақылау

КВ үшін алаң іздеу

Процессті бақылау және жоспарлау (кесте, жауапкершіліктер, тапсыру уақыты, ресурстар)

Волонтерларды жинау және іріктеу

КВ процесіне қатысатын барлық тараптардың арасында байланыс пен келісім орнату

КВ қызметін жалпы үйлестіру

Процессті бақылау (кесте, жауапкершіліктер, тапсыру уақыты, ресурстар)

Іс-шараларды жариялау

Басшылық үшін есеп дайындау

Әлеумет үшін есеп дайындау

Корпоративті волонтерларды оқыту

Сұрақ № 8**Волонтерлік қызмет пен кез-келген жобаға қатысу мүмкіндігі туралы ақпаратты қандай дереккөздерден аласыз? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)**

ҮЕҰ, сырттағы волонтерлар

Мемлекеттік ұйымдар

БАҚ

Бенефициарлардың өздерінен сұраныс

"Сарафан радиосы"

Бизнес-әріптестерден

Қызметкерлерден

Әлеуметтік желілер

Сұрақ № 9**Компания қызметкерлері КВ-ға қатысуға қаншалықты дайын?**

	Толықтай келісемін	Жартылай келісемін	Жауап беруге қиналамын	Жартылай келіспеймін	Толықтай келіспеймін
Маған қызметкерлерге волонтерлік ұғымын, мәні мен құндылықтарын түсіндіруге тура келді					
Қызметкерлер бастапқыда КВ жобасына қатысуға келісті					
Қызметкерлер бастапқыда КВ қызметін жүзеге асыруға дайын болды (жеткілікті білімі мен дағдылары бар)					

Сұрақ № 10

Сіздің компанияңыздағы КВ қызметінің бағытын, жобаға қатысу мүмкіндігін анықтау үшін қандай критерийлерді қолданасыз? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

Бизнес-қызығушылық (қызметтің/ мақсатты аудиторияның бағытына сәйкес келеді, т.б.)

Компанияның миссиясы

Әлеуметтік қажеттіліктер

Бас компанияның деңгейінде таңдалады

Жағдайға байланысты

Мүмкіндікке байланысты

Ресми күндер мен мерекелерге байланысты болады (1-маусым балаларға, 9-мамыр– ардагерлерге көмектесеміз, т.б.)

Сұрақ № 11

Сіздің компанияңыздың корпоративті волонтерлік қызметінің көп бөлігі қай салаға бағытталған? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

Медицинадағы волонтерлік (барлық кезеңдегі медициналық көмектің сапасын арттыруға бағытталған денсаулық сақтау саласындағы ерікті қызмет)

Экологиялық волонтерлік (қоршаған ортаны сақтауға бағытталған ерікті қызмет)

Әлеуметтік волонтерлік (Азаматтардың келесі категорияларына көмек көрсетуге бағытталған ерікті қызмет: мемлекеттің ерекше назарын қажет ететін балалар, қарт кісілер, ардагерлер, ерекше қажеттіліктері бар адамдар)

Медиа волонтерлік (әлеуметтік жобалар туралы ақпаратпен қамтуға, волонтерлар қозғалысын кеңінен насихаттауға бағытталған ерікті қызмет)

Оқиғалық волонтерлік (жергілікті, аймақтық, республикалық және халықаралық деңгейдегі спорттық, әлеуметтік-мәдени, білім беру және басқа да іс-шаралардағы ерікті қызмет)

Жануарларға қатысты волонтерлік (жануарларды қорғауға және көмектесуге бағытталған ерікті қызмет)

ТЖ волонтерлік (халықты және аумақтарды төтенше жағдайлардан қорғау, төтенше жағдайлардың алдын алу және жою кезіндегі жедел әрекет ету қызметіне көмек көрсету, халық арасында қауіпсіздік мәдениетін насихаттау саласындағы ерікті қызмет)

Мәдени волонтерлік (мәдени мұраны сақтау мен дәріптеуге, мәдени кеңістіктің ашықтығы мен қол жетімділігіне ие болатын атмосфераны құруға, мәдени бірыңғайлықты қалыптастыруға, жастар арасында мәдени саланы кеңінен таратуға және тарихи жадты сақтауға бағытталған ерікті қызмет)

Спорттық волонтерлік (салауатты өмір салтын, спортты насихаттауға, жағымсыз көріністер мен жаман әдеттерді алдын алуға бағытталған ерікті қызмет)

Pro bono волонтерлік (қайырымдылық, қоғамдық және басқа да коммерциялық емес ұйымдарға қайтарымсыз негізде кәсіби көмек көрсету)

Онлайн волонтерлік (онлайн-волонтерлік, кибер волонтерлік, цифрлі (сандық) волонтерлік, е-волонтерлік– интернеттің көмегімен қашықтықтан көмек көрсететін волонтерлік қызметтің түрі)

Этно-волонтерлік (әлеуметтік, этникааралық, конфессияаралық, этносаралық және діни қақтығыстарды алдын алуға, халықтар арасындағы татулықты, достық пен келісімді нығайтуға қатысу)

IT волонтерлік (коммерциялық емес ұйымдарға, қайырымдылық қорларына және басқа да әлеуметтік жобаларға дизайн саласына бағытталған көмекті көрсету, веб-сайттар жасау және дамыту, қосымшаларды жасау және сол сияқты жоғары технологиялық көмек көрсету)

Халықаралық волонтерлік (Ұлтаралық алмасу арқылы бейбітшілік пен ұлттық төзімділік идеяларын тарату үшін түрлі мемлекеттердегі ортақ мүддесі бар адамдарды біріктіру мақсатында халықаралық волонтерлік бағдарламаларға қатысу)

Сұрақ № 12

Сіздің корпоративті волонтерлік қызметіңіздің ауқымы қандай?

Жергілікті ауқымда (мысалы – қаладағы бір/бірнеше алаң)

Аймақтық ауқымда (мысалы – облыстағы бір/бірнеше алаң)

Ұлттық ауқымда

Халықаралық ауқымда

Сұрақ № 13

Ұсынылған КВ түрлерінің қайсысы Сіздің компанияңызға жақынырақ келеді?

Компания басшылығы бастаған волонтерлік

Қызметкерлер бастаған волонтерлік

Бас компания бастаған волонтерлік (егер халықаралық компания болса)

ҮЕҰ бастаған волонтерлік

Сұрақ № 14

Сіздің компанияңыз КВ жобаларын қаншалықты жиі жүзеге асырады?

Аптасына бір рет

Үш айда бір рет

Жарты жылда бір рет

Жылына бір рет

Жағдайға байланысты

Сұрақ № 15

Қанша қызметкер КВ-ға жұмылдырылған?

Сұрақ № 16

Корпоративті волонтерлеріңізге қатысты қандай ынталандыру құралдарын қолданасыз?

Сұрақ № 17

КВ жобалары үшін қызметкерлерді қандай критерийлер бойынша іріктейсіз? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

Қызметкердің бастамасы (қатысуға ниет білдіргенің бәрі де қатысады)

Үздік қызметкерлер қатысады (көтермелеу белгісі)

Әр бөлімнен КВ жобасы үшін міндетті қызметкерлер саны

КВ жобасына қатысу үшін конкурс

Жобаға белгілі бір қызметкерлердің қатысуы туралы жетекшілердің ұсынысы

Жобаға белгілі бір қызметкерлердің қатысуы туралы кадр бөлімінің ұсынысы

Сұрақ № 18

Сіздің компанияңыздың қай қызметкерлері волонтерлік бастамаларға көбірек қатысады?

	Басшылық құрамы	Менеджерлердің орта буыны	Мамандар мен қатардағы қызметкерлер
Бастамашылық етеді/ идеялар ұсынады			
Жоспарлайды/ұйымдастырады			
Жүзеге асырады (волонтерлар болып табылады)			

Сұрақ № 19

Сіздің компанияңызда кім волонтерлік бастамаларға жетекшілік етеді?

КВ бойынша жобалардың жетекшілері

Басшылық

Ешкім

Жағдайға байланысты

Сұрақ № 20

Сіздің компанияңыз жобалардан қандай пайда күтеді? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

Бұл қоғам үшін маңызды (КВ қоғамдық маңызға ие)

Бұл қызметкерлер үшін маңызды (КВ жартылай корпоративті құндылыққа ие)

Бұл компания үшін маңызды (КВ ішкі корпоративті құндылыққа ие)

Бұл компаниямыздың тауарлары мен қызметі үшін маңызды (КВ имидждік құндылыққа ие)

Бұл әлеуетті инвестициялар үшін маңызды (КВ қаржылық және инвестициялық құндылыққа ие)

Сұрақ № 21

Компанияңыз күтілетін нәтижеге қаншалықты жете алды?

	1 (жетпеді)	2	3	4	5 (толыққанды жетті)	Күтілмеді
Бұл қоғам үшін маңызды (КВ қоғамдық маңызға ие)						
Бұл қызметкерлер үшін маңызды (КВ жартылай корпоративті құндылыққа ие)						
Бұл компания үшін маңызды (КВ ішкі корпоративті құндылыққа ие)						
Бұл компаниямыздың тауарлары мен қызметі үшін маңызды (КВ имидждік құндылыққа ие)						
Бұл әлеуетті инвестициялар үшін маңызды (КВ қаржылық және инвестициялық құндылыққа ие)						

Сұрақ № 22

Корпоративті волонтерлік іс-шараларға қатысу қызметкерлерге және олардың білім деңгейіне/ сараптауына / тәжірбиелік дағдыларына жағымды әсер етті.

Мүлдем келіспеймін	1	2	3	4	5	Толыққанды келісемін

Сұрақ № 23

КВ саласындағы ҮЕҰ-мен серіктестікте тәжірбиеніз болды ма?

Иә

Жоқ

Сұрақ № 24

Бұл серіктестіктің бастамашысы кім болды?

Сіз (Компания өкілдері)

ҮЕҰ

Сұрақ № 25

Жобаны кім басқарды?

Сіз (Компания өкілдері)

ҮЕҰ

Ортақ басқару

Сұрақ № 26

Қандай критерийлер бойынша ҮЕҰ-ны тандап, КВ бойынша серіктестік туралы шешімді қабылдайсыз? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

ҮЕҰ еңбек өтілімі

ҮЕҰ танымалдығы мен имиджі

ҮЕҰ-мен бірге бұрын жұмыс жасауы

Өзгелердің ұсыныстары

Сұрақ № 27**КВ саласындағы ҮЕҰ-мен серіктесу тәжірбиесінің болмау себебі неде?**

- Қажеттілік болмады
- Серіктестік мүмкін болмады
- Өзге

Сұрақ № 28**Компанияда КВ дамыту жоспары немесе стратегиясы бар ма?**

- Иә
- Жоқ

Сұрақ № 29**КВ дамыту жоспары немесе стратегиясы қаншалықты жиі жаңартылады?**

- Айына 1 рет
- Жарты жылда 1 рет
- Жылына 1 рет
- Жаңарту әлі болмады
- Қажеттілікке байланысты
- Өзге

Сұрақ № 30**Компанияңызда КВ саясаты (құжат) бар ма?**

- Иә
- Жоқ
- Жауап беруге қиналамын

Сұрақ № 31**Сіздің компанияңыз болашақта корпоративті волонтерлік қызметін жалғастырады ма?**

- Иә, бұл өте маңызды
- Иә, алайда өте маңызды емес
- Әлі шешпедік
- Жоқ, жалғастырмаймыз

Сұрақ № 32**Неліктен (Сұрақ № 31-ге комментарий)?****Сұрақ № 33****Сіздің ойыңызша, КВ қызметіне қандай факторлар әсер етеді?**

- Сыртқы
- Ішкі

Сұрақ № 34**Сіздің компанияңыз волонтерлерге арналған тренингтер мен оқытулар өткізеді ме?**

- Иә, әрқашан
- Кейде
- Сирек
- Жоқ

Сұрақ № 35

«Иә» болған жағдайда, нақты қандай тренингтер? (Егер алдыңғы сұраққа жауабыңыз «жоқ» болса, «өткізілмейді» жауабын таңдаңыз.)

- Жалпы дағдыларды (soft skills) арттыру бойынша тренингтер
- Волонтерлік қызмет үшін арнайы дағдылар тренингтері
- Волонтерлік туралы тренингтер
- Өткізілмейді

Сұрақ № 36

Сіздің компанияңыз (басшылығыңыз) волонтерлік қызметті (көмек көрсетуді) жасауыңызға байланысты сіздің жұмыс орнында болмаған күндеріңіз үшін төлем жасайды ма (төлем жасауға дайын ба)?

- Иә
- Жоқ
- Жауап беруге қиналамын
- Біздің жағдайымызға сәйкес келмейді

Сұрақ № 37

Компания өзінің материалдық ресурстарын (компьютер, көлік, жеке қорғану құралдары, билеттерге ақы төлеу, қонақүйлер және т.б.) волонтерлік қызметке беруге дайын ба?

- Иә
- Жоқ
- Біздің ҚВ қызметімізге қажет емес

Сұрақ № 38

Сіздегі медициналық сақтандыру волонтерлік қызмет нәтижесінде (мысалы, төтенше жағдай кезінде) туындауы мүмкін жарақаттарды/ауруларды және т.б. жабуы мүмкін бе?

- Иә
- Жоқ
- Біздің ҚВ қызметімізге қажет емес

Сұрақ № 39

Сіз өз компанияңыздың ҚВ қызметін БАҚ немесе жеке ақпараттық ресурстарға жариялайсыз ба?

- Иә, әрқашан
- Кейде
- Сирек
- Жоқ

Сұрақ № 40

Сіз мүдделі тұлғаларға (инвесторлар, салымшылар, серіктестер) волонтерлік қызметпен айналысатыныңыз туралы хабарлайсыз ба?

- Иә, әрқашан
- Кейде
- Сирек
- Жоқ

Сұрақ № 41

Волонтерлік саласындағы мамандар тарапынан ҚВ туралы қосымша ақпарат пен көмек алу Сізді қызықтырады ма?

- Иә
- Жоқ
- Жауап беруге қиналамын

Сұрақ № 42

ҮЕҰ тарапынан ҚВ бойынша көмек алу Сізді қызықтырады ма?

Иә

Жоқ

Жауап беруге қиналамын

Сұрақ № 43

Мемлекеттік органдар тарапынан ҚВ бойынша көмек алу Сізді қызықтырады ма?

Иә

Жоқ

Жауап беруге қиналамын

*Біздің зерттеуімізге және Қазақстандағы волонтерлік қызметті дамытуға ат салысқаныңыз үшін алғысымызды білдіреміз!
Сіздің ойыңыз біз үшін өте маңызды.*

16 ҚОСЫМША

ҮЕҰ өкілдеріне арналған сауалнама (фокус-топқа қатыспастан бұрын)

Ссылка:

<https://docs.google.com/forms/u/0/d/1QNTLMX3fWII8WimhqZ-Ew300q7MjLb1iKjXxLMDfL5E>

Сәлеметсіз бе!

Уақыт бөлгеніңіз үшін рахмет! Сіздің жауабыңыз Қазақстандағы корпоративті волонтерліктің оң тәжірбиесін зерттеуге көмектеседі. Барлық жеке ақпарат қатаң түрде құпия сақталатынын ескертеміз.

Сіздің уақытыңызды үнемдеу үшін біз «КВ»-«Корпоративті волонтерлік» қысқартуын енгіздік.

**Жұлдызшалы сұрақтарды толтыру міндетті*

БӨЛІМ № 1

Сұрақ № 1

электронды пошта адресі

Сұрақ № 2

КВ саласында бизнес сектормен серіктесуде тәжірбиеңіз бар ма?

Иә (Бөлім № 3-ке өту)

Жоқ (Бөлім № 2-ге өту)

«Иә» жауабынан соң, респондент бөлім № 3-ке өтеді, одан соң ретімен– Бөлім № 4, № 5, № 6.

«Жоқ» жауабынан соң, респондент Бөлім № 2-ге, кейін Бөлім № 6-ға өтеді.

БӨЛІМ № 2

Сұрақ № 3

Не себепті сізде серіктестік тәжірбиесі жоқ?

Қажеттілігі болмады

Серіктестікті ұсынды, бірақ бас тартылды

Сұрақ № 4

Бизнес сектормен серіктестікті қалай елестетесіз?

Ақшалай немесе ресурстық көмек (қайырымдылық)

Адамдарға көмек (корпоративті волонтерлік)

БӨЛІМ № 3

Сұрақ № 5

КВ аясындағы серіктестік сіздің ұйымызға қандай пайда әкелді? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

ҮЕҰ қызметін көрсетуде білім мен дығдылар

Қосымша жұмыс сағаты

ҮЕҰ қызметін жарыққа шығару

ҮЕҰ жобалары үшін қосымша қаржыландыру

Сұрақ № 6**Бұл серіктестіктің инициаторы (бастаушысы) кім болды?**

Сіз (ҮЕҰ)

Компания өкілдері

Сұрақ № 7**Жобаны кім басқарды?**

Сіз (ҮЕҰ)

Компания өкілдері

Ортақ басқару

Сұрақ № 8**КВ бойынша қанша ортақ жобаларды жүргіздіңіз/жүргізудесіз?**

1

2-5

5-тен көп

БӨЛІМ № 4. КВ АЯСЫНДА КОМПАНИЯЛАРМЕН ОРТАҚ ЖОБАЛАР**Сұрақ № 9****Жоба атауын енгізіңіз****Сұрақ № 10****Серіктес компанияның атын енгізіңіз****Сұрақ № 11****Жұмылдырылған корпоративті волонтерлер саны (жобаға серіктес компанияның қанша өкілі қатысты)?****Сұрақ № 12****Жобаның ұзақтығын көрсетіңіз**

Бірнеше апта

Бірнеше ай

1 жылға дейін

1 жылдан көп

Бірнеше жыл

Сұрақ № 13**Келесі тұжырымдармен қаншалықты келісетініңізді көрсетіңіз**

	Толық келісемін	Жартылай келісемін	Жауап беруге киналамын	Жартылай келіспеймін	Толық келіспеймін
КВ жобаларына корпоративті волонтерлардың қатысуы тиімді болды					
Компания қызметкерлері волонтерлік бағдарламаларды сәтті жүзеге асыру үшін қажетті білім мен дағдыларға ие болды					
Корпоративті волонтерлікке қатысу волонтерлардың өздеріне, олардың біліміне / сараптауына/ тәжірбиелік дағдыларына әсер етті					

Сұрақ № 14

Бұл волонтерлік қызметті кім жарыққа шығарды? Кімнің бастамасы? Кім жарыққа шығарды? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

- ҮЕҰ ретінде біз жарыққа шығардық
- Компания жарыққа шығарды
- БАҚ жарыққа шығарды
- Мемлекеттік қызмет жарыққа шығарды

Сұрақ № 15

Сіз жүргізген немесе жүргізетін КВ бойынша тағы да жобаларыңыз бар ма?

- Иә (Бөлім № 5-ке өту)
- Жоқ (Бөлім № 6-ға өту)

*Респондент «Иә» жауабынан соң Бөлім № 5-ке өтеді.
Респондент «Жоқ» жауабынан соң Бөлім № 6-ға өтеді.*

БӨЛІМ № 5. КВ АЯСЫНДА КОМПАНИЯЛАРМЕН ҚОСЫМША ЖОБАЛАР**Сұрақ № 16**

Жоба атауын енгізіңіз

Сұрақ № 17

Серіктес компанияның атын енгізіңіз

Сұрақ № 18

Жұмылдырылған корпоративті волонтерлер саны (жобаға серіктес компанияның қанша өкілі қатысты)?

Сұрақ № 19

Жобаның ұзақтығын көрсетіңіз

- Бірнеше апта
- Бірнеше ай
- 1 жылға дейін
- 1 жылдан көп
- Бірнеше жыл

Сұрақ № 20

Келесі тұжырымдармен қаншалықты келісетініңізді көрсетіңіз

	Толық келісемін	Жартылай келісемін	Жауап беруге қиналамын	Жартылай келіспеймін	Толық келіспеймін
КВ жобаларына корпоративті волонтерлардың қатысуы тиімді болды					
Компания қызметкерлері волонтерлік бағдарламаларды сәтті жүзеге асыру үшін қажетті білім мен дағдыларға ие болды					
Корпоративті волонтерлікке қатысу волонтерлардың өздеріне, олардың біліміне / сараптауына/ тәжірбиелік дағдыларына әсер етті					

Сұрақ № 21

Бұл волонтерлік қызметті кім жарыққа шығарды? Кімнің бастамасы? Кім жарыққа шығарды? (бірнеше жауапты белгілей аласыз)

ҮЕҰ ретінде біз жарыққа шығардық

Компания жарыққа шығарды

БАҚ жарыққа шығарды

Мемлекеттік қызмет жарыққа шығарды

БӨЛІМ № 6**Сұрақ № 22**

Бизнес сектор тапарынан сізбен серіктестік орнатудан бас тартқан жағдайлар болды ма?

Иә, әрқашан

Иә, жиі

Кейде

Сирек

Жоқ

Біздің зерттеуімізге және Қазақстандағы волонтерлік қызметті дамытуға ат салысқаныңыз үшін алғысымызды білдіреміз!

Сіздің ойыңыз біз үшін өте маңызды.

17 ҚОСЫМША

Конференция грантового проекта

«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»

Секция: «Развитие корпоративной культуры (корпоративного волонтерства) в холдинге»
Дата: 25.11.2020

Участники:

- **Международный тренер: Кайша Атаханова**, Директор программы «Партнерство для Инноваций Р4И», Ассоциация развития гражданского общества.
- **Тренер-консультант: Азиза Мухаметова**, Менеджер по грантам, Ассоциация развития гражданского общества.
- **Асель Кадыржанова**, Менеджер по социальному обеспечению ТОО «Евразийская Группа».
- **Кужаев Нурлан**, Руководитель по социальным проектам ТОО «Евразийская Группа».
- **Абдыкалыков Шаттык**, Менеджер по молодёжной политике ТОО «Евразийская Группа».
- **Ескендиоров Канат**, Ивент-менеджер ТОО «Евразийская Группа».
- **Адилъ Упабеков**, Член Региональной палаты Атамекен по Карагандинской области ТОО «Qazaq National Product».

Озвученные тезисы

В ходе работы участников сессионного зала «ЧС Социальное волонтерство» были озвучены следующие тезисы и информация:

1. Представители «Евразийской Группы» ERG рассказали о своем опыте реализации социальной ответственности через социальноориентированную деятельность. Отдельно корпоративное волонтерство внутри социальной ответственности и социальной политики в компании не выделяется. Выделялось только последние год-два. При этом в примерах приводится благотворительность. Например, работа по благоустройству регионов, моногородов, где живут работники и их семьи, помощь больницам в период ЧП.
2. Главным инициатором социальных проектов внутри Компании является Совет Молодежи. Члены Совета Молодежи также вовлечены в проекты вне Компании.
3. Ключевой волонтерский проект «Наурыз – месяц добрых дел» – это КВ в чистом виде.
4. Представители «Qazaq National Product» (QNP) начали свою социальную деятельность в период ЧП – это была инициатива «снизу» от самих сотрудников. Была оказана помощь в обеспечении больниц, детского дома и нескольких семей СИЗами, антисептиками, продовольственными наборами. Силами сотрудников была проведена акция дезинфекции – КВ.
5. Планируют внедрять социальную ответственность как одну из ценностей Компании.
6. Представитель КИОР задала три вопроса участникам – представителям бизнеса:
 - Выделяется ли отдельный бюджет на развитие КВ?
 - Какой процент вовлеченных сотрудников?
 - Каике методы мотивации сотрудников вы применяете?
7. Представитель Совета Молодежи отвечает: отдельного бюджета на КВ нет, т.к. нет отдельного направления. Есть бюджет на проекты Совета Молодежи. В качестве мотивации применяют методы немонетарной мотивации – в частности, система внутреннего статуса, внутренние награды, поддержка и признание руководства компании. Также работает система «социального лифта» – продвижение «по заслугам».

Далее велась работа в **jamboard** по предложенным вопросам.

Ниже приведены ответы, полученные в ходе обсуждения:

1. В чем главное отличие волонтерской деятельности от благотворительности в компании?

- Благотворительность всегда связана с бюджетом, например адресная помощь, а волонтерство – человеческий ресурс. Причем сотрудник тратит свое личное время, свободное от работы. Когда сотрудник оказывает личный вклад – например елка желаний.
- Фандрайзинг, профессиональные навыки. Волонтерство – действия сотрудников, а благотворительность – направлена на решение проблем «внешних» людей.
- Особой разницы нет – главное помощь людям, особых различий нет. Нет потребности разделять...

2. Что необходимо для того, чтобы инициировать и внедрить корпоративный добровольческий проект в компании?

- На примере одного кейса: сначала определить целевую аудиторию, затем изучить потребности бенефициара, создание идеи, информационно-коммуникационный канал и донесение смысла идеи, создание пространства и условий для сотрудников, совместное «празднование» результата, выход в традиции (комплементация опыта).
- В конце года можно награждать волонтеров – тем самым вовлекать новых сотрудников.

3. С какими вызовами сталкиваются компании при формировании/реализации добровольческих инициатив/проектов в компании? Как их можно преодолеть?

- Отсутствие коммуникаций и взаимодействия с госорганами на местах.
- Отсутствие базы данных или информации о бенефициаров, официальные данные от НПО или госорганов иногда недостоверны.
- Потребительское отношение населения..
- Реализация волонтерства по остаточному принципу из-за занятости основным функционалом.
- Необходима правовая основа для корпоративной волонтерской деятельности.
- Внутренняя политика и процедуры по КВ.
- Включить КВ как одну из ценностей компании.

4. Какие условия, подходы, инструменты и мотивации могут лучше всего способствовать формированию корпоративной культуры волонтерства и благоприятного климата внутри компании?

- Нематериальная мотивация, признание заслуг.
- Влияние на карьерный рост.
- Часть показателей КРІ (спорный инструмент может выступать как давление и противоречить принципу добровольности).

5. Какие стратегические шаги необходимо предпринять, чтобы внедрить корпоративную культуру волонтерства в компании, и поднять ее на новый качественный уровень развития корпоративной социальной ответственности?

- Принятие политики.
- Приверженность руководителя.
- Вовлечение сотрудников.
- Разработка планов работы в данном направлении и закрепление волонтерства в структуре организации в целях обеспечения системности.
- Корпоративная культура волонтерства должна стать частью политики корпоративной социальной ответственности.
- Постоянные меседжи как внутри компании, так и за ее пределами.

6. Какие внешние (законодательные, налоговые, коллобаративные связи/платформы и др.) условия необходимы чтобы создать благоприятную среду для устойчивого развития КВ в Казахстане?

- Признание во внешней среде на национальном уровне.
- Правительственные награды.
- Нет необходимости законодательного регулирования вопроса. Это может негативно сказаться на данном направлении.
- Открытие на базе единой платформы Qazvolunteer.kz раздела по КВ.
- Нарращивание потенциала через обмен опытом, тренинги и стажировки (внутри страны и за рубежом).

Озвученные в ходе сессии рекомендации:

1. Представители «Евразийской Группы» ERG сказали о потребности понять, как им еще развивать социальную политику, возможности волонтерства.
2. Прямой запрос на сотрудничество с волонтерской организацией и экспертами, в части передачи зарубежного опыта, экспертного мнения, «правильного» развития КВ.
3. Есть потребность в экспертных советах по развитию КВ – участники ожидали этого в рамках данной конференции.
4. Необходимы стандарты по работе в сфере КВ.

18 ҚОСЫМША

Конференция грантового проекта

«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»

Секция: «ЧС и экологическое направления в корпоративном волонтерстве»

Дата: 25.11.2020

Участники:

- **Модератор: Алия Сагингалиева**, Эксперт ОЮЛ «Национальная волонтерская сеть».
- **Бердигулова Ботагоз Сарсенбековна**, Руководитель управления административной работы комитета экологического регулирования и контроля, Министерство экологии, геологии и природных ресурсов.
- **Салтанат Касымбекова**, Главный менеджер по экологии, KMG Systems and Services.
- **Екатерина Селиванова**, Эколог Усть-Каменогорской ГЭС.
- **Елдос Абаканов**, Заместитель председателя правления «Ассоциация экологических организаций Казахстана», Амбассадор BIRGEMIZ: Taza Alem (на согласовании).
- **Кирилл Осин**, Руководитель НПУ «Эко-Мангыстау».
- **Динара Садвакасова**, Председатель РОО «Единая детско-юношеская организация «Жас Ұлан».
- **Дмитрий Иоффе**, Создатель проекта «Чистые игры», РФ.

Озвученные тезисы

В ходе работы участников сессионного зала № 1 «ЧС и экологическое направления в корпоративном волонтерстве» были озвучены следующие тезисы и информация:

1. Бердигулова Ботагоз озвучила, что на сегодняшний день в Казахстане, в частности в направлении экологии, волонтерство развивается активно. Экологическое волонтерство – это один из интересных и доступных видов добровольческой деятельности. Министерство экологии, геологии и природных ресурсов РК активно проводит различные акции и мероприятия, направленные на вовлечение волонтеров в работу по очистке природных объектов от мусора, внедрения культуры сепаративного сбора мусора среди компаний и граждан, проведение конкурсов «Зеленый офис», создание коалиции за зеленую экономику, проведение рейдов в зонах рекреации, запуск горячей линии в целях оперативного реагирования на поступающие от граждан вопросы по нарушениям экологических норм и т.д.

- Основной вопрос, требующий внимания со стороны корпоративного волонтерства – это развитие экологического сознания у граждан.

2. Салтанат Касымбекова, Главный менеджер по экологии, KMG Systems and Services, озвучила, что корпоративный сектор также самостоятельно проводит активную работу по развитию волонтерской деятельности. Например, компания KMG Systems and Services, активно реализует проект, связанный с ликвидацией аварийных разливов нефти в Северо-Каспийском регионе. Привлекаются волонтеры как корпоративные, так и обычные граждане, студенты ВУЗов и т.д.

В данном направлении совместно с ДЧС реализуется Программа подготовки волонтеров при ликвидации аварийных разливов нефти. Проводится обучение по таким направлениям как: основы ликвидации разливов нефти, действия при спасении птиц, основы личной безопасности волонтера, основы управления отходами, действия при спасении тюленей.

Озвучены такие вопросы, требующие решения:

- Необходимо внесение изменений в Национальный план обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК, а также в территориальные/региональные планы

обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК, в части:

- Закрепления требований к обучению волонтеров при ЧС.
 - Закрепления участков и сфер деятельности, на которых могут быть использованы волонтеры.
 - Закрепления классификации волонтеров.
 - Внесения информации о добровольческих организациях.
 - Возможности изъятия редких видов животных из среды обитания для реабилитации.
- Разработка/доработка поддерживающих и сопутствующих документов:
 - План по спасению животных.
 - Руководство управления волонтерами при ЧС, и в частности при ликвидации аварийных разливов нефти.
 - План мероприятий по ликвидации аварийных разливов нефти с использованием волонтерских организаций.

3. Елдос Абаканов, Заместитель председателя правления Ассоциации экологических организаций Казахстана, озвучил, что они также активно реализуют серию проектов, как с привлечением корпоративных волонтеров, так и индивидуальных волонтеров. Создано мобильное Косымша «Стоп мусор», взято шефство над клубами и активно ведется работа с университетами с целью вовлечения молодежи в экологические инициативы.

- От ассоциации есть пожелание – регламентировать и закрепить статус волонтера, чтобы наделить его полномочиями совершать базовые процессуальные действия в отношении нарушителей.
- Также есть необходимость в регламентации вопросов, связанных с оказанием волонтерами помощи красно-книжным животным.

4. Динара Садвакасова РОО «Единая детско-юношеская организация «Жас Ұлан» договорились о проведении международных «чистых игр» с Дмитрием Иоффе, создателем проекта «Чистые игры», РФ. Пока не ясны сроки проведения. В ходе сессии коллеги презентовали свои проекты и акции. Дополнительных вопросов и предложений озвучено не было.

5. Екатерина Селиванова, Эколог Усть-Каменогорской ГЭС и Кирилл Осин, Руководитель НПУ «Эко-Мангыстау» также презентовали свои инициативы. Дополнительных вопросов и предложений озвучено не было.

19 ҚОСЫМША

Конференция грантового проекта

«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»

Секция: «Социальное направление в корпоративном волонтерстве»

Дата: 25.11.2020

Участники:

- **Модератор: Адиль Кусманов**, Консультант Экспертно-аналитическая группа Центр анализа и мониторинга социально-экономических реформ при Президенте РК.
- **Роза Джугинисова**, Эксперт Управление по вопросам благотворительности и волонтерства Министерство информации и общественного развития РК.
- **Анар Жумагулова**, CSR менеджер Beeline Казахстан.
- **Светлана Нищенко**, PR специалист АЭС УГЭС/ШГЭС.
- **Мириана Абдуханова**, Координатор проекта E Tutor, ОО «Ассоциация Выпускников Назарбаев Университета «NU Alumni».
- **Валерий Митрофаненко**, Основатель «Ассоциация добровольческих движений стран СНГ», РФ.
- **Григорий Ли**, Руководитель Координационный центр добровольцев «Komanda SOS».
- **Куралай Жаркымбаева**, Президент ОФ «Best for kids».

Озвученные тезисы

Обсуждая социальное направление в сфере корпоративного волонтерства, каждый из участников выступил с небольшой презентацией своей деятельности в рамках данного направления, и представил свои основные рекомендации и пожелания. Тезисно можно выделить несколько основных идей и рекомендаций:

1. Для эффективной мотивации сотрудников нельзя допускать отношения из разряда «инициатива наказуема» и делать исполнителями только нижестоящий менеджмент и рядовых сотрудников. Необходимо примером вышестоящих руководителей мотивировать сотрудников на волонтерскую деятельность.
2. При зарождении истоков корпоративной культуры обязательно нужно учитывать волонтерские проекты как основу корпоративного активизма в компаниях, так как этот инструмент позволяет мотивировать самих сотрудников и укреплять командный дух.
3. Необходимо поддерживать систематичность и регулярность событий для лучшего эффекта корпоративного волонтерства.
4. Проработка финансового и социального законодательства из лучших практик волонтерства. Например, дополнительные отпускные дни для тех, кто участвует в волонтерской деятельности.
5. Обязательная заинтересованность бизнеса, как одного из основных факторов. Для этого нужны дополнительные механизмы регулирования облегчений для налогообложения компаний, задействованных в КВ.
6. Начинать необходимо с очень простых идей и отслеживать их имплементацию, так как проблем с самими предложениями обычно не возникает. В связи с этим эффективно будет регулярно получать обратную связь от сотрудников, начиная с самых простых уровней менеджмента с целью выявить единообразие понимания идеи проекта корпоративного волонтерства.

20 ҚОСЫМША

«Корпоративті волонтерліктің оң тәжірибесін зерттеу мен конференция өткізу» грант жобасының конференциясы

Секция: «Холдингтегі корпоративті мәдениетті (корпоративті волонтерлікті) дамыту»
Уақыты: 25.11.2020

Қатысушылар:

- **Халықаралық жаттықтырушы: Кайша Атаханова**, «Р4І Инновацияға арналған әріптестік» бағдарламасының директоры, Азаматтық қоғам дамуының ассоциациясы»
- **Кеңесші-жаттықтырушы: Азиза Мухаметова**, Гранттар бойынша менеджер, Азаматтық қоғам дамуының ассоциациясы.
- **Асель Кадыржанова**, «Евразийская группа» ЖШС әлеуметтік қамтамасыздандыру бойынша менеджер.
- **Кужаев Нурлан**, «Евразийская группа» ЖШС әлеуметтік жобалар бойынша жетекшісі.
- **Абдыкалыков Шаттық**, «Евразийская Группа» ЖШС жастар саясаты бойынша менеджер.
- **Ескендиоров Канат**, «Евразийская Группа» ЖШС ивент-менеджері.
- **Адилъ Упабеков**, «Qazaq National Product» ЖШС Қарағанды облысы бойынша Атамекен Өңірлік палатасының мүшесі

Айтылған тезистер

«ТЖ Әлеуметтік волонтерлік» сессия залына қатысушылардың жұмысы барысында келесі тезистер мен ақпарат айтылды:

1. ERG-дің "Евразийская группа" өкілдері әлеуметтік жауапкершілікті әлеуметтік бағдарланған қызмет арқылы іске асыру тәжірибесі туралы айтып берді. Компаниядағы әлеуметтік жауапкершілік пен әлеуметтік саясат аясында корпоративті волонтерлік өз алдына бөлек ерекшеленбейді. Соңғы бір-екі жылда ғана ерекшеленді. Соның өзінде корпоративті волонтерлік деп қайырымдылық жұмыстары келтірілген. Мысалы, жұмысшылар мен олардың отбасылары тұратын аймақтарды, моноқалаларды абаттандыру, төтенше жағдай кезінде ауруханаларға көмек көрсету.
2. Компания ішіндегі әлеуметтік жобалардың басты қозғаушысы Жастар Кеңесі болып табылады. Сонымен қатар, Жастар Кеңесінің мүшелері Компаниядан тыс жобаларға да қатысады.
3. «Наурыз – қайырымды істер айы» негізгі волонтерлік жобасы – таза корпоративті волонтерлікке жатады.
4. «Qazaq National Product» (QNP) өкілдері ТЖ кезеңінде өздерінің әлеуметтік қызметін бастады – бұл қызметкерлердің өздері бастаған бастама болатын. Ауруханаларды, балалар үйлері мен бірнеше отбасыларды ЖҚҚ-мен, антисептиктермен, азық-түлік жиынтықтарымен қамтамасыздандыруға көмек берді. Қызметкерлер күшімен дезинфекциялау акциясы өткізілді.
5. Әлеуметтік жауапкершілікті Компания құндылығының бірі ретінде енгізу жоспарлануда.
6. ҚҚДИ өкілі қатысушы бизнес өкілдеріне үш сұрақ қойды:
 - Корпоративті волонтерлікті дамыту үшін бөлек қаржы бөліне ме?
 - Жұмылдырылған қызметкерлер пайызы қанша?
 - Қызметкерлерді ынталандырудың қандай тәсілдерін қолданасыз?
7. Жастар кеңесінің өкілі: Корпоративті волонтерліктің жеке бағыты болмағандықтан жеке бюджет жоқ. Жастар кеңесінің жобаларына бюджет бар. Мотивация ретінде монетарлық емес ынталандыру әдістері қолданылады, атап айтқанда, ішкі мәртебе жүйесі, ішкі марапаттар, компания басшылығының қолдауы мен құрметі. Сондай – ақ, «әлеуметтік лифт» жүйесі, яғни, «еңбегі бойынша» көтеру жұмыс істейді деп жауап берді.

Одан әрі ұсынылған мәселелер бойынша jamboard-та жұмыс жүргізілді.

Төменде талқылау кезінде алынған жауаптар берілген:

1. Компаниядағы волонтерлік қызмет пен қайырымдылықтың басты айырмашылығы неде?

- Қайырымдылық әрдайым бюджетпен байланысты, мысалы, атаулы көмек, ал волонтерлік ол – адам ресурсы. Сонымен қатар, қызметкер жұмыстан тыс жеке уақытын жұмсайды. Мысалы, қызметкер тілектер шыршасы секілді жеке үлес қосқан кезде волонтерлік болады.
- Фандрайзинг, кәсіби дағдылар. Волонтерлік – қызметкерлердің іс-әрекеті, ал қайырымдылық - "сыртқы" адамдардың проблемаларын шешуге бағытталған.
- Аса бір айырмашылық жоқ – бастысы адамдарға көмектесу. Екі бөлек қарастырудың қажеті жоқ...

2. Компанияда корпоративті еріктілік жобасын енгізіп, бастау үшін не қажет?

- Бір кейстің мысалында: алдымен мақсатты аудиторияны анықтау, содан кейін бенефициардың қажеттіліктерін зерттеу, идея құру, ақпараттық-коммуникациялық арна және идеяның мағынасын жеткізу, қызметкерлер үшін кеңістік пен жағдай жасау, нәтижені бірлесіп "атап өту", дәстүрге айналдыру (тәжірибені толықтыру).
- Жыл соңында волонтерлерді марапаттау арқылы жаңа қызметкерлерді тарту.

3. Компанияда ерікті бастамаларды/жобаларды қалыптастыру/іске асыру кезінде компаниялар қандай қиындықтарға тап болады? Оларды қалай жеңуге болады?

- Жергілікті жерлерде мемлекеттік органдармен коммуникациялардың және өзара іс-қимылдың болмауы.
- Бенефициарлар туралы деректер базасының немесе ақпараттың болмауы, ҮЕҰ немесе Мемлекеттік органдардың ресми деректері кейде дұрыс емес болады.
- Халықтың тұтынушылық қарым-қатынасы..
- Негізгі функционалды жұмыстан босамауға байланысты волонтерлікті немқұрайды іске асыру.
- Корпоративті волонтерлік қызмет үшін құқықтық негіз қажет.
- Корпоративті волонтерлік бойынша ішкі саясат және рәсімдер керек.
- Корпоративті волонтерлікті компания құндылықтарының бірі ретінде қосу.

4. Компания ішінде волонтерліктің корпоративтік мәдениетін және қолайлы ахуалды қалыптастыруға қандай шарттар, тәсілдер, құралдар мен уәждемелер жақсы ықпал ете алады?

- Материалдық емес мотивация, сіңірген еңбегін құрметтеу.
- Мансаптық өсуге әсері.
- КРІ көрсеткіштерінің бөлігі (даулы құрал қысым ретінде әрекет ете алады және еріктілік принципіне қайшы келеді).

5. Компанияда волонтерліктің корпоративтік мәдениетін енгізу және оны корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті дамытудың жаңа сапалы деңгейіне көтеру үшін қандай стратегиялық қадамдар жасау қажет?

- Саясатты қабылдау.
- Басшының міндеттемесі.
- Қызметкерлерді тарту.
- Осы бағыттағы жұмыс жоспарларын әзірлеу және жүйелілікті қамтамасыз ету мақсатында ұйым құрылымында волонтерлікті бекіту.
- Волонтерліктің корпоративтік мәдениеті корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саясатының бір бөлігі болуға тиіс.
- Компания ішінде де, одан тыс жерлерде де тұрақты хабарламалар.

6. Қазақстанда корпоративтік еріктіліктің тұрақты дамуына қолайлы орта құру үшін қандай сыртқы (заңнамалық, салықтық, коллаборативті байланыстар/платформалар және т. б.) жағдайлар қажет?

- Ұлттық деңгейде сыртқы ортада құрмет көрсету.
- Мемлекеттік марапаттар.
- Мәселені заңнамалық реттеудің қажеті жоқ. Бұл осы бағытқа теріс әсер етуі мүмкін.
- Qazvolunteeg.kz бірыңғай платформа базасында корпоративті волонтерлік бойынша бөлім ашу.
- Тәжірибе алмасу, тренингтер мен тағылымдамалар арқылы (ел ішінде және шетелде) әлеуетті арттыру.

Сессия барысында айтылған ұсынымдар:

1. ERG-дің "Евразийская группа" өкілдері әлеуметтік саясатты, волонтерлік мүмкіндіктерді тағы қалай дамыту керектігін түсіну қажеттігін айтты.
2. Волонтерлік ұйым мен сарапшылармен ынтымақтастықта корпоративті волонтерліктің "дұрыс" дамуы бойынша шетелдік тәжірибелерге, сараптамалық пікірлерге тікелей сұрау салу.
3. Корпоративті волонтерлікті дамыту бойынша сараптамалық кеңестердің қажеттіліктері бар-қатысушылар осы конференция аясында сарапшылардан кеңестер күтті.
4. Корпоративті волонтерлік саласындағы жұмыс бойынша стандарттар қажет.

21 ҚОСЫМША

«Корпоративті волонтерліктің оң тәжірибесін зерттеу мен конференция өткізу» грант жобасының конференциясы

Секция: «ТЖ және корпоративті волонтерліктегі экологиялық бағыт»
Уақыты: 25.11.2020

Қатысушылар:

- **Модератор: Алия Сагингалиева**, «Ұлттық волонтерлік желі» ЗТБ сарапшысы.
- **Бердигулова Ботагөз Сарсенбековна**, Экология, геология және табиғи ресурстар Министрлігінің экологиялық реттеу және бақылау комитетінің әкімшілік жұмыстары басқармасының басшысы.
- **Салтанат Қасымбекова**, KMG Systems and Services, экология бойынша бас менеджері.
- **Екатерина Селиванова**, Өскемен ГЭС экологы.
- **Елдос Абаканов**, «Қазақстанның экологиялық ұйымдары Ассоциациясы» басқармасы басшысының орынбасары, BIRGEMIZ: Taza Alem Амбассадоры (келісілуде).
- **Кирилл Осин**, «Эко-Маңғыстау» УЕМ басшысы.
- **Динара Садвақасова**, «Жас Ұлан» бірыңғай балалар мен жасөспірімдер ұйымы» РҚБ төрағасы.
- **Дмитрий Иоффе**, «Чистые игры» жобасын құрушы, РФ.

Айтылған тезисы

№ 1 сессия залындағы «ТЖ және корпоративтік волонтерліктегі экологиялық бағыт» жұмысы барысында қатысушылар келесі тезистер мен ақпараттарды айтты:

1. Бердигулова Ботагөз бүгінгі таңда Қазақстанда, атап айтқанда экология бағытындағы волонтерлік қызмет белсенді дамып келе жатқанын айтты. Экологиялық волонтерлік - бұл ерікті қызметтің қызықты және қол жетімді түрлерінің бірі. ҚР экология, геология және табиғи ресурстар министрлігі волонтерлерді табиғи нысандарды қоқыстан тазарту, компаниялар мен азаматтар арасында қоқысты сепарациялық жинау мәдениетін енгізу, "Жасыл кеңсе" конкурстарын өткізу, жасыл экономика үшін коалиция құру, рекреация аймақтарында рейдтер жүргізу, азаматтардан келіп түсетін экологиялық нормаларды бұзу жөніндегі сұрақтарға жедел ден қою мақсатында жедел желіні іске қосу жөніндегі жұмысқа тартуға бағытталған түрлі акциялар мен іс-шараларды белсенді түрде өткізуде.

- Корпоративтік волонтерлік тарапынан назар аударуды талап ететін негізгі мәселе – бұл азаматтардың экологиялық санасын дамыту.

2. KMB Systems and Services экология бойынша бас менеджер Салтанат Қасымбекова корпоративтік секторы да волонтерлік қызметті дамыту бойынша өз бетінше белсенді жұмыс жүргізіп жатқанын айтты. Мысалы, KMB Systems and Services компаниясы Солтүстік Каспий өңірінде мұнайдың апатты төгілуін жоюға байланысты жобаны белсенді іске асыруда. Корпоративтік, сондай-ақ қарапайым азаматтар, ЖОО студенттері және т. б. волонтерлер осы қызметке тартылуда.

Осы бағытта ТЖД-мен бірлесіп мұнайдың авариялық төгілуін жою кезінде волонтерлерді даярлау бағдарламасы іске асырылуда. Мұнай төгілімдерін жою негіздері, құстарды құтқару кезіндегі іс-әрекеттер, еріктінің жеке қауіпсіздік негіздері, қалдықтарды басқару негіздері, итбалықтарды құтқару кезіндегі іс-әрекеттер сияқты бағыттар бойынша оқыту жүргізіліп жатыр.

Шешімін талап ететін келесідей сауалдар қойылды:

Теңізде, Қазақстан Республикасының Ішкі су айдындарында және сақтандыру аймағында мұнайдың төгілуін жоюға әзірлікті және іс-қимылды қамтамасыз етудің Ұлттық жоспарына, сондай-ақ теңізде, Қазақстан Республикасының Ішкі су айдындарында және сақтандыру аймағында мұнайдың төгілуін жоюға әзірлікті және іс-қимылды қамтамасыз етудің аумақтық / өңірлік жоспарларына өзгерістер енгізу қажет.

Атап айтқанда:

- ТЖ болған жағдайда волонтерлерді оқыту талабын бекіту
- Волонтерлер қолданылуы мүмкін қызметтердің алаңдары мен салаларын бекіту
- Волонтерлердің классификацияларын бекіту
- Ерікті ұйымдар туралы ақпараттар енгізу
- Оңалту үшін жануарлардың сирек кездесетін түрлерін мекендеу орталардан шығарып алу мүмкіндігі

Қолдаулы және ілеспелі құжаттарды жасақтау/түзеу:

- Жануарларды құтқару бойынша жоспар
- Волонтерлердің ТЖ, оның ішінде мұнайдың апаттық төгілісінің алдын алу кезінде басқару нұсқаулығы
- Волонтерлік ұйымдар көмегімен мұнайдың апатты төгілісінің алдын алу бойынша шаралар жоспары

3. Қазақстанның экологиялық ұйымдары қауымдастығы басқарма төрағасының орынбасары Елдос Боқанов корпоративтік еріктілерді де, жеке еріктілерді де тарта отырып, бірқатар жобаларды белсенді жүзеге асыратындықтарын айтты. "Стоп қоқыс" мобильді қосымшасы жасалды, клубтарға қамқорлық жасалды және жастарды экологиялық бастамаларға тарту мақсатында университеттермен жұмыс белсенді жүргізілуде.

- Қауымдастық атынан тәртіп бұзушыларға қатысты негізгі іс жүргізу әрекеттерін жасауға өкілеттік беру үшін волонтердің мәртебесін реттеу және бекіту ұсыныстарын айтты.
- Сондай-ақ, еріктілердің қызыл кітапқа енген жануарларға көмек көрсетуіне байланысты мәселелерді реттеу қажеттілігі бар.

4. Динара Сәдуақасова «Жас Ұлан» бірыңғай балалар мен жасөспірімдер ұйымы» РҚБ РФ «Чистые игры» жобасын жасаушы Дмитрий Иоффеман бірге халықаралық «Чистые игры» жобасын өткізуге келісті. Өткізу мерзімі әлі анық емес. Сессия барысында әріптестер өздерінің жобалары мен акцияларын таныстырды. Қосымша сұрақтар мен ұсыныстар айтылған жоқ.

5. Өскемен ГЭС экологы Екатерина Селиванова және "Эко-Маңғыстау" ҮЕМ басшысы Кирилл Осин де өз бастамаларын таныстырды. Қосымша сұрақтар мен ұсыныстар айтылған жоқ.

22 ҚОСЫМША

«Корпоративті волонтерліктің оң тәжірибесін зерттеу мен конференция өткізу» грант жобасының конференциясы

Секция: «Корпоративті волонтерліктегі әлеуметтік бағыт»

Уақыты: 25.11.2020

Қатысушылар:

- **Модератор: Адиль Кусманов**, ҚР Президенті жанындағы әлеуметтік-экономикалық реформаларды талдау және мониторинг Орталығының Сарапшылық-аналитикалық тобының Кеңесшісі.
- **Роза Джугинисова**, ҚР ақпарат және қоғамдық даму Министрлігінің қайырымдылық және волонтерлік мәселелері бойынша Басқарма сарапшысы **Анар Жумагулова**, Beeline Қазақстан CSR менеджері
- **Светлана Нищенко**, АЭС УГЭС/ШГЭС PR маманы
- **Мириана Абдуханова**, E Tutor жобасының, «NU Alumni» Назарбаев Университеті Түлектерінің Ассоциациясы» ҚБ үйлестірушісі
- **Валерий Митрофаненко**, «ТМД елдеріндегі еріктілік қозғалыстарының Ассоциациясының» негізін қалаушысы, РФ
- **Григорий Ли**, «Komanda SOS» еріктілердің координациялық орталығының басшысы
- **Куралай Жаркымбаева**, «Best for kids» ҚҚ Президенті

Айтылған тезистер

Корпоративті волонтерліктің әлеуметтік бағытын талқылай отырып, қатысушылардың әрқайсысы өзінің негізгі ұсыныстары мен тілектері сияқты осы бағыт шеңберіндегі өз қызметінің шағын презентациясымен сөз сөйледі. Егер тезистік тұрғыдан бірнеше негізгі идеяларды бөліп көрсетуге болады:

1. Қызметкерлерге тиімді мотивация болу үшін "жаңа бастамалар жазаланады" деген көзқарасқа жол берілмеуі керек және волонтерлік қызметті жүзеге асыратындар тек төменгі менеджмент пен қарапайым қызметкерлер болмауы тиіс. Волонтерлік қызметте жоғары тұрған басшылар қызметкерлерге өздері үлгі көрсетіп, ынталандыру қажет.
2. Корпоративтік мәдениеттің пайда болуы кезінде компаниялардағы корпоративтік белсенділіктің негізі ретінде волонтерлік жобаларды ескеру қажет, өйткені бұл құрал қызметкерлерді ынталандыруға, сондай-ақ ұжымдағы командалық рухты нығайтуға мүмкіндік береді.
3. Корпоративті волонтерлік жақсы әсер беру үшін шаралардың жүйелілігі мен жиілігін сақтау қажет.
4. Волонтерліктің үздік тәжірибелері арқылы қаржы және әлеуметтік заңнаманы пысықтау керек. Мысалы, волонтерлік қызметке қатысқандар үшін қосымша демалыс күндерін беру.
5. Негізгі факторлардың бірі ретінде бизнестің қызығушылығы міндетті болуы керек. Ол үшін сол компанияларға салық салуды жеңілдетудің қосымша тетіктері қажет.
6. Егер мемлекет осы конференцияның идеяларын жүйелеуге тырысатын болса, өте қарапайым идеялардан бастау керек, бірақ идеяның орындалуын бақылау қажет. Өйткені біздің елімізде ұсыныстар мен идеяларға қатысты проблемалар ешқашан болған емес. Осыған байланысты, менеджменттің қарапайым деңгейлерінен бастап, тиімді іске асыру үшін, қате түсінілген ой немесе әрекетті болдырмау үшін белгілі бір идеяны кім және қалай түсінгенін сұрау керек.