



МОО «Союз молодежи Теміртайп»



ФОНД  
СОРОС  
КАЗАХСТАН

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ**  
по проведенным интервью с экспертами,  
руководителями государственных учреждений,  
Директорами коммерческих компаний, HR–  
менеджерами.

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**  
«Мотивы участия и восприятие у молодежи института  
волонтерства, как источника получения опыта и  
актуальных знаний»

**TSM**

Караганда

2011 г.

## Содержание

1.	Методология исследования.....	3
2.	Восприятие экспертами понятия волонтерства и отношение работодателей к волонтерству как виду трудовой деятельности.....	6
3.	Готовность бизнеса оказывать благотворительную помощь и сотрудничать с волонтерскими и общественными организациями для решения социально-значимых проблем в обществе.....	8
4.	Перспективные направления развития волонтерской деятельности.....	9
5.	Готовность потенциальных работодателей принять на работу кандидата с опытом работы волонтером.....	10
6.	Рекомендации экспертов по мотивации и стимулированию к занятию волонтерской деятельностью.....	15
7.	Приложение А. Бланк интервью .....	17
8.	Приложение В. Расшифровка данных интервью.....	18

ТСМ

## 1. Методология исследования.

Программа исследования

Интервью с потенциальными работодателями.

**Проблема исследования:** По окончании ВУЗа молодые люди не могут трудоустроиться, не имея опыта работы. Государственные формы поддержки молодежи не справляются, т.к. не отвечают требованиям времени. Во-первых ограниченное количество рабочих мест. Во-вторых низкий уровень оплаты труда.

Государство не признает волонтерство как явление и проводит политику по снижению общественного участия граждан. Все гражданские инициативы, сознательно нивелируются с целью недопущения повышения роли граждан в жизни общества, подавления инициативы. Волонтеров привлекают в первую очередь, только когда необходима бесплатная рабочая сила, чтобы снизить расходы. В Казахстане в настоящий момент нет ни одной волонтерской сети, выходящей за рамки района и действующей хотя бы в областном масштабе. Соответственно и отношение к добровольчеству со стороны граждан.

**Цель исследования:**

Выяснить готовность потенциальных работодателей принять на работу молодого специалиста с учетом опыта по волонтерской деятельности.

**Задачи исследования:**

1. Изучить отношение к волонтерству как к виду трудовой деятельности работодателями г. Караганды.
2. Выяснить, готов ли бизнес поддерживать волонтерскую деятельность. И каким образом.
3. Выяснить, какой именно вид волонтерской деятельности или опыт интересен и актуален для бизнеса при приеме на работу и отдельно для госорганов.
4. Определить степень готовности бизнеса и госорганов принять на работу без официального стажа работы, но с опытом волонтерской деятельности.

**Объект исследования:** Руководители и HR бизнеса, рекрутинговые агентства, отделы кадров государственных органов по г. Караганда.

**Предмет исследования:** Готовность потенциальных работодателей принять на работу кандидата с учетом опыта волонтерской деятельности.

**Гипотезы исследования:**

1. Опыт волонтерской деятельности не является важным фактором при трудоустройстве на работу в государственные учреждения, т.к. отсутствует необходимая нормативно-правовая база. Но в целом представители госорганов приветствуют опыт волонтерской деятельности.

2. Бизнес только начал акцентировать внимание на привлечение специалистов, имеющих опыт общественной и волонтерской деятельностью, что обусловлено необходимостью принятия нестандартных решений в условиях растущей конкуренции.

**Методы исследования:** Формализованное интервью.

**Инструментарий:** Бланк интервью.

**Целевая выборка:** Эксперты, в количестве 10 чел.. 5 представителей бизнеса и негосударственного сектора и 5 представителей компетентных государственных учреждений.

**Период проведения:** с июня по июль 2011 г.

**Локализация:** г. Караганда

В процессе сбора данных поставленные задачи удалось решить не в полной мере. Не удалось до конца определить наиболее актуальные и перспективные сферы интереса волонтерской деятельности.

Первая гипотеза, что опыт волонтерской деятельности не является важным фактором при трудоустройстве на работу в государственные учреждения, т.к. отсутствует необходимая нормативно-правовая база. Но в целом представители госорганов приветствуют опыт волонтерской деятельности, оправдалась.

Вторая гипотеза, что бизнес только начал акцентировать внимание на привлечение специалистов, имеющих опыт общественной и волонтерской деятельностью, что обусловлено необходимостью принятия нестандартных решений в условиях растущей конкуренции, подтвердилась не в полной мере.

Бизнес не акцентирует внимание на привлечении волонтеров, т.к. не знает о такой возможности и не рискует привлекать волонтеров из-за отсутствия регламентированного нормативно-правового порядка.

Эксперты в количестве 10 человек, состоящие из представителей от государственных органов и негосударственного сектора. Выбор экспертов определялся компетентностью и отраслевой спецификой деятельности организации, а также потенциалом организации. Выбор экспертов затруднялся трудностями с поиском компетентных экспертов, знающих проблематику вопроса и обладающих достаточной компетенцией. Так в г. Караганда очень трудно было найти компетентного HR-менеджера, этот факт демонстрирует неразвитость рынка рекрутмента в крупном индустриальном центре Казахстана. На весь рынок Караганды приходится не более 5 квалифицированных HR-менеджеров, именно HR, а не специалистов по работе с персоналом и кадровиков.

**Эксперты отбирались по следующим критериям:**

- Компетентность
- Понимание специфики вопроса
- Достижимость организации, эксперта
- Открытость организации
- Непроизводственный сектор экономики

- Перспективы трудоустройства или стажировки волонтеров

#### **Эксперты негосударственного сектора:**

1. Советник директора Центра семейного отдыха «Бегопарк» Квасов Денис Александрович;
2. Председатель общественного объединения «Сау урпак» Носырева Елена Анатольевна;
3. Директор по персоналу ТОО «КаР-Тел» Лидер Елена и пресс – секретарь ТОО «КаР-Тел» Оразгалиев Бауыржан;
4. HR-менеджер ТОО «Arcada» Фрединарова Инга;
5. Председатель Ассоциации предпринимателей г. Караганды и ОЮЛ Гражданский Альянс карагандинской области Курбанбаева Гульнар Туретаевна.

#### **Эксперты государственного сектора**

1. Директор Департамента по защите прав детей Карагандинской области, Киселева Ирина Болеславовна,
2. Начальник управления Агентства по делам государственной службы Карагандинской области Токушев Кайрат Ахметбекович,
3. Начальник кадрово-правового отдела областного акимата Карагандинской области Туяков Габит Шаринович,
4. Зам. начальника ГУ «Центр занятости, социальной защиты населения г. Караганды Казыбек бийского района» Багжанова Айгуль Омарбековна и главный специалист отдела трудоустройства Хасенова Нургуль Такеновна,
5. Директор ГУ «Центр молодежных инициатив Карагандинской области» при Управлении внутренней политики Карагандинской области, Далабаева Гульнара Бакеновна.

**TSM**

## 2. Восприятие экспертами понятия волонтерства и отношение работодателей к волонтерству как виду трудовой деятельности

Со слов экспертов выяснено, что под волонтерством понимается добровольная работа на благо общества, но при этом среди экспертов также, как и среди молодежи присутствует различное понимание института волонтерства. Под волонтерами понимают социальных работников, работающих в сфере неблагополучных и девиантных слоев населения, добровольных помощников, рекламных агентов и промоутеров, иностранных наемных работников. Есть также мнение что волонтерство – это своего рода организации стажировок в компаниях, дни карьеры, программы трудоустройства в рамках сотрудничества образовательных учреждений и работодателей.

Все эксперты приписывают волонтеру такие качества, как бескорыстность, открытость, мобильность, активную гражданскую позицию, но среди экспертов было также мнение, что человек, который, который сам еще не обеспечил себя, при этом помогает обществу на бескорыстных началах глупый человек.

Если представить портрет волонтера с точки зрения экспертов, то мы получим 2 совершенно разных портрета, как в вопросе оплаты, так и в биологическом плане. Эксперты расходятся во мнении, кто больше склонен к занятию и кто должен заниматься волонтерством. Так одна часть полагает, что волонтерской деятельностью должны заниматься преимущественно представители старшего поколения, т.к. именно в зрелом возрасте человек обладает достаточным опытом и квалификацией для передачи знаний и опыта.

Среди экспертов присутствует двойное восприятие в вопросе оплаты труда волонтеров. Большинство придерживается мнения, что волонтер получает оплату за свои труды, небольшая часть экспертов считает, что волонтер не всегда и необязательно получает оплату за свои труды, и не обязательно материально. Стимулирование может проявляться посредством вручения сертификатов, благодарственных писем. Второй вариант стимулирования, который предлагают эксперты: это дальнейшее трудоустройство по итогам бесплатной стажировки. Экспертами как предложение и рекомендация выдвигалось мнение законодательно утвердить

Под волонтерством подразумевается безвозмездность, но допускается некоторая компенсация за труды. За работу волонтер может рассчитывать на оплату своего труда. Но в идеале это безвозмездный труд. С точки зрения экспертов, материальное стимулирование способствует развитию волонтерства.

Общественными организациями потенциал волонтеров активно используется при проведении различных акций и мероприятий. Волонтер в общественных организациях также важен, как и любой другой штатный сотрудник или руководитель. Среди предпринимателей же волонтерство практически не развито.

Волонтеры могут, являются подспорьем для бизнеса в условиях недостатка финансовых средств, - такое мнение высказал один из экспертов. Но бизнес не использует потенциал волонтерского труда.

Эксперт указал причины, почему бизнес не использует потенциал волонтерского труда:

**Во-первых:** отсутствие информации о возможности привлечения сил волонтеров без необходимости увеличивать затратные средства на содержание штата, бизнес привык оплачивать за труд, бизнесу необходимы профессионалы, специалисты умеющие работать, производить определенные товары. В этом плане молодежь не всегда подходит для выполнения специфичных работ.

**Во-вторых:** отсутствие желания у самой молодежи работать бесплатно. Как подметил эксперт, молодые люди при устройстве на работу первым выясняют уровень заработной платы, и это смущает работодателей, т.к. молодой человек еще не показал себя, а уже претендует на высокую зарплату. Безусловно, бизнес ориентирован в первую очередь, извлечь максимум прибыли, заплатить меньше и получить хорошего специалиста. Молодые люди не обладают достаточными навыками, чтобы презентовать себя с выгодной стороны при трудоустройстве.

**В-третьих:** предприниматели также опасаются потенциальных рисков, по причине неопытности молодых людей – волонтеров. В случае порчи имущества и оборудования сложно взыскать с волонтера сумму ущерба, т.к. он официально не трудоустроен.

Существует проблема взаимоотношений, как со стороны работодателей, так и со стороны соискателей. Отсутствует система юридически оформленных трудовых взаимоотношений. На законодательном уровне не закреплено положение волонтера в трудовых отношениях.

Все эксперты солидарны, в вопросе, можно ли считать волонтерство видом трудовой деятельности, работой. Так большинство за то, что бы волонтерство каким-то образом стимулировалось, не обязательно материально. Как приводят примеры эксперты, это может быть: бесплатные обеды во время стажировок, поощрительные грамоты и благодарственные письма, возможность дальнейшего трудоустройства. Но при этом все сходятся во мнении, что любой труд должен оплачиваться. И ряд организаций, использовавших ранее бесплатный труд волонтеров, перешли, как сказал один из экспертов, на «новый уровень» взаимоотношений. Имеется ввиду минимальное материальное вознаграждение, как подмечает эксперт, речь не идет о заработной плате, т.к. волонтеры в большинстве несовершеннолетние дети и уровень материального вознаграждения меньше законодательно установленной минимальной заработной платы.

Эксперты также выделяют минусы в волонтерской деятельности:

- Волонтерский труд не записывается в трудовую книжку;
- Отсутствует четкое понимание определения волонтер, и все связанные с этим последующие трудности.

### 3. Готовность бизнеса оказывать благотворительную помощь и сотрудничать с волонтерскими и общественными организациями для решения социально-значимых проблем в обществе

Государственные учреждения согласно законодательству не имеют права оказывать поддержку кому-либо, но государственные учреждения не откажут в помощи и содействии, если это соотносится с деятельностью государственного учреждения.

Со слов экспертов в основном государственного сектора в последние годы увеличилась благотворительная помощь со стороны бизнес структур. Некоторые компании проводят систематические акции, разрабатывают отдельные проекты и кампании.

Благотворительная помощь бизнеса проявляется в форме поддержки детских домов, интернатов, предоставление грантов на обучение для студентов ВУЗов, оплата стажировок и производственных практик

Сотрудничество бизнеса с другими субъектами прав собственности проявляется через образовательные программы и стипендии, оказание технической поддержки в пределах компетенции. Среди примеров: бесплатные услуги по обучению компьютерной грамотности населения, оказание специальной медицинской и психологической консультации.

Бизнес и общественные организации сотрудничают с государственными органами, при этом государственные органы в большинстве случаев идут навстречу. В практике общественных объединений есть опыт успешного сотрудничества с зарубежными организациями и посольствами зарубежных стран.

Бизнес готов работать по обмену и принимать услуги волонтеров по бартеру. Для бизнеса нет разницы, платить деньгами или товарами за работу. На сегодняшний день есть реальные примеры применения кросс-маркетинга в взаимовыгодном сотрудничестве, но пока только среди бизнес-структур. И бизнес готов использовать кросс-маркетинг в сотрудничестве с общественными организациями.

По итогам интервью выяснилось, что бизнес востребован в услугах по обучению персонала коммуникационным навыкам, услугах психологической консультации и помощи для сотрудников и персонала.

Как утверждает один из экспертов, имеющих представление о волонтерских организациях, таковых в городе Караганда. Поэтому спонсорскую поддержку волонтерам и волонтерским организациям не оказывают.

Представитель же государственного учреждения напротив заметила, что волонтерские группы ребят в формате инициативных групп в г.Караганда существуют и их необходимо поддерживать, и привела пример личной помощи, когда оказывали материальную помощь из личных средств.



Касательно спонсорской поддержки большинство организаций, чье мнение представляют эксперты, ответ отрицательный.

Государственные учреждения и государственные служащие не имеют права оказывать поддержку согласно законодательству. Но государственные учреждения могут направить в уполномоченный государственный орган для решения вопроса или проблемы, оказать посильную помощь в пределах компетенции.

Бизнес пока не готов к бескорыстной спонсорской поддержке волонтеров и волонтерских организаций, только в случае взаимовыгодного сотрудничества. В этом случае бизнес готов бесплатно предоставить услуги и товары, производимые компанией.

Государственные учреждения в пределах компетенции могут бесплатно оказывать услуги образовательного характера: провести бесплатно тренинги, обучающие семинары, мероприятие, акцию. Государственное учреждение не имеет права оказывать платные услуги, поэтому все делается бесплатно.

#### 4. Перспективные сферы развития волонтерской деятельности с точки зрения потенциальных работодателей

Государственные органы готовы поддерживать и оказывать посильную помощь в пределах своей компетенции, всем сферам и направлениям волонтерской и общественной деятельности.

Среди перспективных направлений развития с точки зрения потенциальных работодателей можно выделить: молодежное направление, социально-психологическая консультация молодежи, неблагополучным слоям населения, инвалидам и пенсионерам. Среди

Эксперты считают, что волонтеры необходимы в сферах социальной помощи населению. Это уход за пенсионерами, инвалидами, малоимущими, девиантными слоями населения.

Если волонтеры необходимы для проведения международных встреч и мероприятий, то волонтеры должны знать языки, традиции народа, историю народа, географию страны, чтобы сумели презентовать Казахстан на хорошем уровне.

## 5. Готовность потенциальных работодателей принять на работу кандидата с опытом работы волонтером

При приеме на работу работодателями Караганды применяются следующие технологии:

- Оценочное собеседование;
- профильное тестирование;
- практические задания,

и в каждом отдельном случае все зависит от кандидатуры и от позиции на которую претендует кандидат.

*При устройстве на работу к кандидатам предъявляются следующие критерии:*

Наличие диплома об окончании Высшего учебного заведения, является обязательным. При этом эксперты не акцентируют вопрос красный или синий диплом, очное или заочное образование. Но обращают внимание на средний балл диплома, университет, специальность, отечественное или зарубежное образование.

**При устройстве на государственную службу важны следующие критерии:**

У каждого государственного учреждения имеется сборник требований на занятие вакантных административных должностей. И согласно сборнику требований, участвовать в конкурсе на занятие вакантной административной государственной должности имеет право кандидат, удовлетворяющий всем требованиям.

А именно:

- Соответствие квалификационным требованиям, по специальности, стажу, опыту работы;
- Знание законодательства Республики Казахстан;
- Отсутствие непогашенной судимости;
- Представление в налоговый орган декларации о доходах, а также предоставление декларации о доходах супругом/супругой;
- Сдача экзаменов на знание законодательства РК. Базовые: Конституция, законы о борьбе с коррупцией, о государственной службе, о языке и кодекс чести государственных служащих, а также другие в зависимости от должности и категории;
- Коммуникабельность;
- Стаж работы на государственной службе, в отдельных случаях обязателен; (пример: при трудоустройстве в аппарат Акимата области и выше)

- Профессионализм и умение работать на компьютере, причем последнее акцентируется только на государственной службе, среди бизнес-структур это априори обязательно, и даже не обсуждается;
- Навыки презентации и самопрезентации;
- Высокие морально-этические требования

Как указал один из экспертов от государственного сектора: «Я уважаю тех, кто готов самостоятельно искать работу, а не тех, за которых приходят просить родители. А если выпускник придет ко мне сам, то я готов помочь ему. Я иду навстречу тем кто, инициативен, стремится сам к чему-то, трудоустроиться. Как раз работа волонтером дает хороший опыт в этом отношении».

#### **Бизнесом предъявляются следующие критерии:**

- Наличие сертификатов об окончании дополнительных курсов повышения квалификации, таких как MBA;
- Опыт работы важен, но в отдельных случаях допускается без опыта, в случае если это низовые позиции;
- Наличие диплома об окончании Высшего учебного заведения обязательно;
- Соответствие политике компании;
- Навыки презентации и самопрезентации;
- Коммуникабельность и умение работать в команде;
- Умения организовывать и управлять;
- Другие личностные качества, такие как обаяние, упорность.

Бизнес стал постепенно переориентироваться в вопросе рекрутмента, и нацелен воспитание собственных кадров профессиональных управленцев, - такое мнение высказывает профессионал в сфере рекрутмента.

В серьезных и крупных компаниях кандидатура молодого специалиста не может быть одобрена по причине критериев, предъявляемых к кандидату, таких как наличие опыта работы не менее 3 лет, наличие сертификатов, дополнительных степеней в образовании и другого.

**При собеседовании независимо от организации учитывается все. Одежда, лексика, ответы на вопросы, реакция на вопросы, манера входить, приветствие и конечно будет учитываться опыт работы.**

Для подтверждения опыта работы волонтером, общественником допускается предъявление дипломов, грамот, сертификатов, рекомендательных и благодарственных писем. Данный фактор будет играть положительную роль при трудоустройстве на государственную службу. Бизнес в этом отношении поступает иначе. Как указал

специалист по работе с персоналом коммерческой организации, все выявляется во время проведения собеседования через фильтрующие и контрольные вопросы о предыдущем опыте, и запросы по месту учебы или работы.

**Если проанализировать общие тенденции и требования, то они заключаются не в столько технических деталях, а в качественных, таких как, умение презентовать себя, как указал один экспертов, «умение выгодно продать себя - решающий момент при собеседовании», в общем итоге все сводится к личностным качествам кандидата.**

### *Кадровая потребность потенциальных работодателей*

---

На сегодняшний день среди предпринимателей промышленно-технической отрасли остро стоит вопрос кадров всех уровней. Это и строители, и прорабы, и начальник участка. Уровень современных ПТШ, училищ по подготовке кадров не отвечает современным требованиям. Ощущается нехватка кадров в этой отрасли как количественная, так и качественная. Еще тяжелее обстоит ситуация поиском кандидатов на TOP-позиции. Эксперт бизнес среды утверждает: «Многие компании сегодня переходят на аутсорсинг...». Это происходит по причине отсутствия собственных профессионалов и с целью снижения операционных издержек.

Среди бизнеса все больше стали, востребованы маркетологи, специалисты в области экономики и менеджмента, стратегического управления и логистики. Но все также требуются профессиональные юристы, переводчики. Необходимы специалисты образовательного направления – профессиональные коучи и тренеры.

Относительно государственных органов ощущается нехватка специалистов: в ветеринарии, медицине, образовании. Особенно остро обстоит ситуация в сельских районах. Трудно найти специалиста для работы в государственные учреждения в поселках и районах.

Государственные органы готовы с удовольствием принять на работу молодых специалистов в рамках молодежной практики, программы Министерства труда и социальной защиты населения для выпускников ВУЗов.

### *Актуализируется ли опыт работы волонтером, общественником при приеме на работу*

---

Большинство экспертов указали, что при отборе резюме, преимущество будут иметь кандидаты, имеющие опыт работы волонтером, общественником в КДМах ВУЗов. Но главный этап – это собеседование и стажировка. Опыт общественной деятельности обучает организаторским и управленческим навыкам кандидата, так полагают эксперты.

При собеседовании приоритет имеют кандидаты, имеющие опыт работы в студенческих советах по самоуправлению, комитетах по делам молодежи. С точки зрения профессиональных HR-менеджеров такие кандидаты обладают переговорными, хорошими коммуникативными и организаторскими способностями. Именно эти ценности и качества ценятся в работе. И кандидаты, чей волонтерский опыт работы совпадает с направлением деятельности компании. К примеру: работа с молодежью, с неблагополучными слоями населения, с представителями группы риска (наркоманы, бывшие осужденные и другие).

**В крупных коммерческих компаниях** при приеме на работу опыт работы общественником или волонтером не актуализируется, этот факт берется на заметку в разделе личная информация о кандидате и не играет существенной роли. Главное это профессиональные качества и достижения кандидата на предыдущих местах работы.

В других не имеет особого значения, но все же играет несущественное значение. Если работал общественником, то плюс, но не главное. Главное профессионализм, желание работать, инициатива и коммуникабельность.

Эксперт указал в каких случаях бизнес готов принять на работу волонтера:

- 1) когда имеется востребованность в работнике,
- 2) есть выгода.

**В государственных учреждениях** волонтерство на последнем месте среди критериев и не является определяющим фактором при принятии на работу, т.к. существуют нормативные правила поступления на государственную службу. В отдельных организациях может быть отдано предпочтение активному человеку с опытом работы волонтером, в процессе собеседования, после прохождения всех остальных этапов прохождения на государственную службу. В государственных учреждениях больше внимания уделяется документам представленным кандидатами, но опыт волонтерской и общественной деятельности будет приниматься во внимание.

Опыт работы волонтером, общественным деятелем может пригодиться для дальнейшей политической карьеры.

**Ряд экспертов высказывают такое мнение:** «Раз он волонтер, значит, он коммуникабелен, а значит, у него есть интерес, активность, поэтому у него больше шансов при собеседовании на трудоустройство». «Приветствуется, если кандидат во время обучения проявлялся активностью, лидерские качества, соответственно это показывает определенные достижения человека, его цели, направления его деятельности».

**В большинстве случаев работодателями не определяется определенная отрасль или направление волонтерской деятельности.**

*«Не важно абсолютно. Опыт работы общественником, уже большой плюс. Это значит, у человека есть опыт работ в общественном бизнесе»*

Некоторые эксперты полагают, что будет неправильным, если фильтровать кандидатов по принципу наличия или отсутствия опыта волонтерской работы, в этом случае будет уничтожаться творческий потенциал молодежи.

На этапе собеседования кандидату следует провести презентацию своей деятельности, показать, на что он способен.

Эксперты считают, что волонтер может работать в сфере, не требующей специальной подготовки и образования. Если это строительство, то в качестве разнорабочего. Класть кирпичи ему категорически воспрещается, т.к. несоблюдение техники строительства может повлечь обрушение и человеческие жертвы.

При проведении интервью, одним из последних задавался вопрос на выяснение мнения при конкретной ситуации. Задавался кейс, в котором работодателю необходимо было совершить выбор между 2-3 кандидатами, обладающими различными характеристиками, но один из кандидатов обязательно обладал опытом работы волонтером. Выяснилось что, бывшему волонтеру отдадут предпочтение, в случае если должность низовая, не требующая наличия значительного опыта и навыков, полагаясь на навык организаторской работы волонтера, общественника.

***На вопрос, есть ли среди сотрудников бывшие студенческие активисты, волонтеры и общественные деятели, ни один из экспертов не смог ответить в полной мере утвердительно на этот вопрос. Этот факт показывает, что опыт волонтерской и общественной деятельности не актуализировался. Это подтверждается данными интервью, в которых, эксперты подтверждают этот факт.***

ТСМ

## 6. Рекомендации экспертов по мотивации и стимулированию к занятию волонтерской деятельностью

Эксперты полагают, что волонтерство необходимо в поддержке. Волонтеров требуется мотивировать и стимулировать, оказывая всестороннюю поддержку.

Некоторые компании принимают на работу стажеров на волонтерской основе, компенсируя труд бесплатными обедами. По окончании производственной стажировки кандидат имеет возможность трудоустроиться. Другие компании оплачивают стажировку студентам ВУЗов на уровне среднемесячной заработной платы.

Эксперты солидарны во мнении, что в нашем государстве отсутствует государственная политика по стимулированию деятельности волонтеров. Для примера в США работа волонтером является престижной, в которую вовлечены все граждане страны, включая руководителей крупных компаний, персонально. В США волонтерская деятельность поощряется в виде записи в резюме, и резюме имеет такое же значение как трудовая книжка в нашем обществе, предоставляется возможность вхождения в элитарные клубы. В США проводится также государственная поддержка по стимулированию развития волонтерства через снижение налоговых ставок.

В обществе нет понимания о волонтерстве. В нашем государстве, это проблема только некоторых государственных органов и общественных организаций. Государство поступило неправильно, отдав это прерогативу только Министерству Культуры, посредством реализации государственного социального заказа, когда это должно быть в плане работы всех Министерств и ведомств.

*«В качестве рекомендации, для мотивации молодых людей порой бывает выгодней провести личные встречи, выбрать неформальный способ общения. Порой лучше пригласить и встретиться на дискотеке или концерте», - предлагает эксперт.*

Другой эксперт предлагает ввести в законодательную базу положения, регламентирующие трудоустройство и поступление в ВУЗы молодых людей с опытом волонтерской деятельности.

*«В качестве примера, если бы ВУЗы при приеме учитывали опыт общественной или волонтерской деятельности у абитуриентов, это было бы большим плюсом. У нас в Казахстане КИМЭП проводит подобную политику, студентам, проявляющим активность, а также абитуриентам предоставляется скидка на обучение, система стипендий, как от самого ВУЗа, так и от партнеров. В КарГТУ, КЭУ, КарГУ ректорат заинтересован в развитии волонтерства, но удается не всегда».*

Было выяснено, что разъяснительная работа в школах по просвещению и обучению принципам волонтерства никем не ведется.

Эксперты полагают, что нашему обществу необходимы молодежные лидеры, которые способны увлечь за собой молодежь, и при этом больше внимания уделять школьникам.

В этом году стартовала программа занятости населения до 2020 года, нацеленная, прежде всего на безработное и самозанятое население. Согласно программе, предусмотрено микрокредитование на открытие собственного дела, но сумма микрокредита не превышает 3 000 000 тг., и адресована только для отдельных групп населения. Стоит отметить, что в данной программе не предусмотрено финансирование старт-ап проектов. Поддержки старт-апов нет и со стороны коммерческих банков, а рынок венчурных инвестиций еще не созрел. В этой ситуации было бы целесообразными, включить в программу занятости, стратегию по поддержке старт-ап проектов.

Ряд экспертов солидарны во мнении, что волонтерство не имеет особого развития в г.Караганда. И для развития института волонтерства необходимо проводить различные акции и мероприятия по популяризации волонтерства среди молодежи, в особенности среди школьников. Необходимо поднимать имидж труда волонтера, чтобы работа волонтера была престижной, а для этого экспертами предлагается проводить комплекс мероприятий, аналогичных в западных странах, такие, как снижение налоговых ставок для бизнеса, использующих труд волонтеров.

Во избежание трудовых конфликтов, при использовании труда волонтеров, предлагается заключать юридически грамотно оформленный трудовой договор между работодателем и волонтером при устройстве на практику, стажировку или трудоустройство.

ТСМ



## 7. Приложение А.

### Бланк интервью

---

1. Кем, по-вашему, мнению является волонтер?
2. Вы готовы сотрудничать с представителями бизнеса, государственными органами и другими юридическими лицами, а также с рядовыми гражданами в сфере взаимного сотрудничества для достижения каких-то общих и социально-значимых целей?
3. Какие услуги по обмену Вы могли бы предоставить другим?
4. В чем регулярно нуждается Ваш бизнес? В каких ресурсах? Какие кадры востребованы?
5. Воспринимаете ли Вы волонтерство как работу, как вид деятельности, трудовой активности?
6. Готовы ли Вы оказывать спонсорскую помощь волонтерам и волонтерским организациям?
7. Какие сферы деятельности Вы готовы поддерживать?
8. Для Вас имеет, какое то значение наличие опыта общественной деятельности у кандидата?
9. Готовы ли Вы принять на работу молодого специалиста с опытом работы общественника?
10. С опытом работы общественника, в каких сферах Вы готовы принять молодого специалиста на работу?
11. Что для Вас важно при выборе кандидата на работу?
12. Есть ли среди Ваших сотрудников бывшие волонтеры, общественные активисты?

ТСМ

## 8. Приложение В.

### Расшифровка данных интервью.

#### **HR-менеджер ТОО «Arcada», Инга Фрединарова**

##### **Что по Вашему означает волонтерство?**

С точки зрения одного из самых профессиональных HR – менеджеров г. Караганды Инги, волонтерство не имеет особого развития в г. Караганда, по мнению эксперта волонтером является, зрелый человек, обладающий некоторым практическим опытом, достигший определенных высот и достижений. И как было подмечено самим экспертом, волонтером не может быть молодой человек, т.к. волонтерство с точки зрения эксперта – это обмен, прежде всего опытом и знаниями, которых у молодого человека априори недостаточно либо несравнимо мало. Ассоциации с зарубежным представителем, т.к. дефиниция слова происходит от зарубежных терминов.

##### **Оказывает ли компания благотворительную помощь волонтерским организациям?**

Компания оказывает благотворительную помощь, но суть вся сводится к разовым мероприятиям по просьбе местной администрации и сравнительно небольшим суммам по отношению к масштабам компании. Руководство данной компании находится в очень близких отношениях с руководством Республики Казахстан и поэтому принимает участие в благотворительных мероприятиях ради поддержания имиджа, как высказался руководитель компании «...мы делаем деньги и все тут, то что творится у других нас не интересует...». Это типично для многих бизнесменов, их интересует увеличение прибыли, операционные издержки должны быть ничтожно малыми.

В рамках благотворительной деятельности компания оказывает поддержку ветеранским организациям, а также спортивным клубам. Но стоит отметить, что сферы поддержки определяют рекомендации властей и личные предпочтения первых руководителей организации.

Следуя моде, жены руководителей принимают участие в различных общественных мероприятиях, патронируемых ОФ «Бота» и ОФ «Бобек».

Другой формой проявления социальной ответственности бизнеса является оказание финансовой поддержки на оплату обучения студентам. По условиям компании, реципиент обязан будет отработать в компании 3 года, тем самым решается вопрос трудоустройства молодых специалистов. Данная практика существовала в компании до 2008 года, в год отбиралось не более 3 кандидатов. Существовали прецеденты, когда реципиент отказывался отработать в компании 3 года, тогда по условиям договора, он обязан был компенсировать всю сумму, потраченную компанией на обучение целиком и сразу.

Из опыта работы в другой крупной компании с иностранным участием, эксперт, занимавший аналогичную позицию HR-менеджера, поведала о том, каким образом проводилась поддержка общественных мероприятий и волонтерских инициатив. Так на «Эфес-Караганда» постоянно проводились акции по трудоустройству наиболее талантливых и способных студентов, которых выявляли во время производственной практики, экзаменов, защиты дипломной работы. Так руководитель одного из Департаментов Эфес-Караганда занимала должность экзаменационной комиссии в КЭУ и сама лично проводила отбор кандидатов. В период прохождения производственной практики, которая обычно проходит в конце периода обучения, студентам-стажерам производилась оплата практики, а также бесплатные обеды и участие во всех корпоративных мероприятиях компании. Для сотрудников компании и членов семей ежегодно вручались дополнительные премии по случаю личных знаменательных событий.

Компания «Эфес-Караганда» регулярно оказывает благотворительную помощь детским домам и школам – интернатам.

Что касательно поддержки волонтерских инициатив, то компания «Эфес-Караганда» принимала на бесплатную стажировку по окончании обучения и практически всегда, кандидаты, прошедшие стажировку трудоустроивались.

ТОО «Arcada» не приемлет оказание безвозмездных услуг по обмену. Как говорилось выше, главный приоритет компании - увеличение прибыли и наименьшие затраты.

#### ***Какие критерии предъявляются к кандидатам при устройстве на работу?***

По отношению к кандидатам руководством компании предъявляются высокие требования к уровню компетенции, профессионализма и образования. Особенно статусным является наличие зарубежного образования или дипломы ведущих отечественных ВУЗов, таких как КИМЭП. «В данный момент штат компании укомплектован полностью. Освобождение вакансий или создание новых позиций не предвидится. Компания ориентирована на воспитание собственных кадров профессиональных управленцев», - резюмировала Инга. Кандидатура молодого специалист не может быть одобрена, т.к. важным является наличие сертификатов, дипломов MBA и других документов, характеризующих профессиональную подготовку.

#### ***Каким образом Вы предлагаете стимулировать развитие волонтерства?***

Со слов Инги, волонтерство – это работа, которую нужно поощрять и стимулировать. Инга отметила, что раньше в компании существовала практика приема на работу стажеров на волонтерской основе, но при этом компенсация труда существовала посредством бесплатных обедов. По окончании производственной стажировки некоторым кандидатам предлагалось остаться работать на позицию помощника руководителя, но в данный момент этого нет.

#### ***Актуализируется ли опыт работы волонтером, общественником при приеме на работу?***

При приеме на работу опыт работы общественником или волонтером не актуализируется, этот факт берется на заметку в разделе личная информация о кандидате и не играет существенной роли. Главное это профессиональные качества и достижения кандидата на предыдущих местах работы.

***Председатель Ассоциации предпринимателей г.Караганды и ОЮЛ  
Гражданский Альянс Карагандинской области Курбанбаева Гульнар  
Туретаевна***

***Как Вы понимаете термин волонтерства?***

Волонтер - это первый помощник, провайдер общественных организаций в распространении информации среди населения. Волонтер для общественной организации фигура №1, так же как и руководитель. Г.Курбанбаева подметила, что не случайно в сентябре в рамках региональной конференции НПО Карагандинской области будет проходить отдельная секция, посвященная теме привлечения волонтеров.

Общественными организациями потенциал волонтеров активно используется для проведения различных мероприятий, и как сказала Г.Курбанбаева волонтер в общественных организациях также важен, как и любой другой штатный сотрудник или руководитель. Среди предпринимателей же волонтерство практически не развито. Но бизнес принимает участие в социальных проектах, молодежная практика для выпускников ВУЗов.

По мнению Президента «Ассоциации предпринимателей Карагандинской области» Гульнары Курбанбаевой волонтеры являются подспорьем для бизнеса в условиях недостатка финансовых средств. «Но бизнес не использует потенциал волонтерского труда», - утверждает Г. Курбанбаева.

***Каковы возрастные представления о волонтере? Это молодежь или же представители старшего поколения?***

Для выполнения каких-то сложных проектов потребуются люди, имеющие определенный опыт работы, знания и навыки. Это могут быть преподаватели, специалисты узкого профиля по различным направлениям.

Для проведения же акций, рекламных кампаний требуются молодые люди, потому что они обладают скоростью, мобильностью, креативностью, молодежь легка на подъем,

***Почему среди коммерческого сектора не актуален институт волонтерства?***

Г.Курбанбаева указала причины, почему бизнес не использует потенциал волонтерского труда. Во-первых: отсутствие информации о возможности привлечения сил волонтеров без необходимости увеличивать затратные средства на содержание штата, бизнес привык оплачивать труд, бизнесу необходимы профессионалы, специалисты умеющие работать, производить определенные товары. В этом плане молодежь не всегда подходит для выполнения специфичных работ. Во-вторых, отсутствие желания у самой молодежи работать бесплатно. Как подметила Г.Курбанбаева, молодые люди при

устройстве на работу первым выясняют уровень заработной платы, и это смущает работодателей, т.к. молодой человек еще не показал себя, а уже претендует на высокую зарплату. Безусловно, бизнес ориентирован в первую очередь извлечь максимум прибыли, заплатить меньше и получить хорошего специалиста. Молодые люди не обладают достаточных навыков презентовать себя при трудоустройстве.

Предприниматели также могут опасаться потенциальных рисков, по причине неопытности молодых людей – волонтеров. В случае порчи имущества и оборудования сложно взыскать с волонтера сумму ущерба, т.к. он официально не трудоустроен.

Существует проблема взаимоотношений, как со стороны работодателей, так и со стороны соискателей.

Существует ряд примеров хорошего сотрудничества НПО и бизнеса. В этом плане просматриваются волонтерские инициативы. В г. Караганда одна из общественных организаций сотрудничала с Автобусным парком №3, оказывая услуги по психологической разгрузке водителей и кондукторов. Работа по сути была волонтерской. Психологи, тренеры работали бесплатно.

Ассоциация предпринимателей Карагандинской области в 2010 году проводила пилотный проект по принципу коучинга. Обучали предпринимателей принципам маркетинга, управленческого менеджмента. Данные услуги оказывались бесплатно, проект зарекомендовал себя с хорошей стороны и в дальнейшем мог выйти на коммерческий уровень. Есть примеры, когда по результатам нашей деятельности компания сумела отыграть позиции на рынке, сократить расходы на логистику и т.д..

***Как Вы можете прокомментировать возможные случаи обмана при трудоустройстве? Молодому специалисту, при трудоустройстве обещают принять его на работу по прошествии определенного времени бесплатной стажировки, и по окончании срока ему отказывают.***

Подобные факты имеют место быть, гарантии дать не может никто. Но среди наших членов ассоциации подобных случаев нет. Бывают случаи форс-мажора, когда на предприятии ощущается недостаток финансовых средств. Имеются факты обмана не только молодежи, но и других групп населения большими и серьезными компаниями. Одним из самых ярких подобных примеров является «Валют-транзит банк», когда людей принимали на работу и не выплачивали заработную плату. В качестве рекомендации по снятию рисков, необходимо юридически грамотно заключать трудовой договор или договор оказания волонтерских услуг.

***Как вы считаете, бизнес готов работать по обмену, принимать услуги волонтеров по бартеру?***

Нет разницы, платить деньгами или товарами за работу. В этом плане считаю, что да бизнес примет подобный бартер.

В двух случаях бизнес готов принять на работу волонтера: 1) когда имеется востребованность в работнике, 2) есть выгода.

Следует провести презентацию своей деятельности. Показать на что ты способен. В качестве примера могу привести пример маркетингового консалтинга для бизнеса.

***В чем проявляется сотрудничество Ассоциации предпринимателей с НПО?***

Форм сотрудничества очень много. Это консультирование, защита прав, представление интересов в суде, обучающий процесс. Работа ведется постоянно. Формирование диалоговых площадок для обсуждения НПО с государством.

***В каких кадрах востребован бизнес представленный в Ассоциации?***

Сложно сказать. Это больше технические работники, которые занимаются производством товаров и услуг. К сожалению, уровень современных ПТШ, училищ по подготовке кадров не отвечает современным требованиям. Существует проблема кадров, опытных специалистов, с опытом и знаниями работы. Проблема найти кадры и для управленческого сектора. Многие компании сегодня переходят на аутсорсинг.

***Как Вы считаете, волонтерство можно считать видом трудовой деятельности, работой?***

Да, можно считать, работой, видом трудовой деятельности. Т.к. это основано на гражданской позиции. У человека должно быть убеждение, что это приносит пользу общества. Сложность в понимании. Он должен честно работать, осознавая, что за его работу, ему в лучшем случае скажут спасибо. Он должен делать это не ради прибыли, а ради идеи, что от его деятельности станет лучше жить окружающим. Прежде всего должно воспитываться уважение к волонтерской деятельности. В мировой практике, наряду с уважением к старшим, уважением к государству, воспитывается уважение к волонтерству. И если этого уважения нет, то работа волонтера не будет эффективной. Во всем мире быть волонтером престижно.

***Каким образом Вы можете предложить мотивировать молодежь к занятию волонтерской деятельностью?***

Да, это проблема. При привлечении волонтеров к работе ассоциация старается каким-то образом поощрить их деятельность. Должна существовать какая-то отдача. Если говорить о некоммерческом секторе, это возможно даже в материальном виде, какие то призы или подарки. Что касательно коммерческого сектора, это может быть последующее трудоустройство.

У нас отсутствует государственная политика по стимулированию деятельности волонтеров. В США работа волонтером является престижной, в которую вовлечены даже руководители крупных компаний. В США волонтерская деятельность поощряется в виде записи в резюме, возможностью вхождения в элитарные клубы, пиар, тем самым опосредовано пиарится и компания, в которой этот человек работает. На Западе это естественный процесс, бесплатно делиться своими знаниями, опытом. Западные

государства, как США правильно поступают, что пытаются стимулировать развитие волонтерства послаблениями налогового характера.

Мы стараемся стимулировать наших волонтеров, кто работает в Ассоциации.

В нашем государстве, это проблема государственных органов и общественных организаций, что не проводится работа по формированию волонтерских инициатив. В обществе нет понимания о принципах и правилах общежития. В этом плане процесс очень длительный. Государство отдало эту инициативу только Министерству Культуры, а это прерогатива всех Министерств и ведомств.

В качестве рекомендации: для мотивации молодых людей порой бывает выгодно провести личные встречи, неформальный способ общения. Порой выгоднее встретиться или завлечь на неформальную встречу, дискотеку, концерт.

***Готовы ли Вы оказывать поддержку волонтерам, волонтерским организациям?***

Мы это осуществляем, но волонтерских организаций в г. Караганда не знаю. Волонтеров мы поддерживаем и привлекаем. Оказываем материальную помощь детским домам, в частности детскому дому «Жаркын»

***Какие направления волонтерской деятельности Вы готовы поддерживать?***

Если как руководитель НПО Гражданского Альянса Карагандинской области, то готовы поддерживать и развивать все направления и сферы. Это наша обязанность и направление деятельности организации. А если как руководитель бизнес-ассоциации, волонтеры необходимы в качестве консультантов, по бизнес управлению, маркетингу, бухгалтерии. У нас есть собственный пул экспертов-консультантов, состоящий из постоянных и нескольких привлекаемых экспертов.

***При приеме на работу для Вас актуален опыт работы общественником, волонтером?***

Вообще не актуально. Если работал общественником, многие вещи не требуется объяснять вообще. Да, это конечно плюс. Главное желание, инициатива, чтобы глаза горели.

***Какого кандидата при приеме на работу Вы одобрите. Первый вариант специалист с опытом или с прекрасным образованием.***

Все зависит от конкретной ситуации.

***С опытом работы общественником, в какой сфере Вы готовы принять?***

Не важно абсолютно. Опыт работы общественником, уже большой плюс. Это значит, у человека есть опыт работ в общественном бизнесе.

***Есть ли в штате сотрудников на сегодняшний день специалисты с опытом работы волонтером, общественником?***

Есть просто молодые люди, не с опытом работы общественником и волонтером. Ребята, недавно окончившие ВУЗ.

**Советник директора Центра семейного отдыха «Бегопарк» Денис Александрович**

**Кем, по Вашему мнению, является волонтер?**

Представитель зарубежных организаций, которые работают в сфере социальных проектов, получающих оплату на реализацию. Волонтер – это представитель зарубежной страны, или же казахстанцы, работающие на иностранные фонды.

**Есть ли в штате сотрудники, бывшие волонтерами, общественники? При приеме на работу актуализируете ли Вы этот фактор?**

Средний возраст сотрудников компании 20-22 года, в основном это молодежь. Если у кандидата есть опыт работы аниматором, опыт работы с детьми, организации концертов, праздников. Среди персонала людей с опытом работы волонтера нет.

**Какую кандидатуру Вы одобрите в случае выбора из двух кандидатов. Один имеет прекрасное образование, второй имеет образование среднего уровня, опыт работы волонтером, общественником, организатором?**

При отборе резюме, конечно предпочтения будут отдаваться волонтерам, но все решается на этапе собеседования и стажировки. При отборе кандидата необходимо иметь соответствующее образование и опыт, личные качества также важны.

**Насколько Вы готовы сотрудничать с представителями бизнеса, государственными органами?**

Кросс-маркетинг у нас во главе угла. Происходит постоянный обмен между организациями. Мы предоставляем параллельные скидки и бонусы от наших партнеров для наших клиентов. Скидки для сотрудников наших партнеров.

**В каких услугах нуждается Ваш бизнес, в чем ощущается острая потребность?**

Есть потребность в обучении нашего персонала. Услуги психологической консультации. Обучение правилам успешных коммуникаций.

**Согласились бы Вы работать по бартеру с другой организацией. Получать коучинговые услуги к примеру?**

Да, мы согласны работать по бартеру. Мы можем предоставить рекламные площади.

**Воспринимаете ли Вы волонтерство как вид трудовой деятельности, как работу?**

Любой труд должен оплачиваться. Труд волонтера, по моему мнению, оплачивается из средств зарубежного фонда. Со своей стороны мы можем предоставить конференц-зал бесплатно. Размещение рекламной продукции.

**Готовы ли Вы оказывать спонсорскую поддержку волонтерским организациям?**



Насчет спонсорской поддержки ответ отрицательный. В вопросе же взаимовыгодного сотрудничества мы готовы рассмотреть предложение. Мы готовы работать по конкретным планам. Имелся опыт сотрудничества с общественной организацией, но не принес ожидаемых результатов. Наша целевая аудитория дети, тинейджеры,

***Специалист по работе с персоналом ТОО «КаР-тел» (Билайн) Лидер Елена.***

***Как Вы понимаете понятие волонтерства?***

Это совместная работа образовательных учреждений и работодателей, в рамках организации стажировок в компаниях, дни карьеры, программы трудоустройства.

По крайней мере, в нашей компании работа с образовательными учреждениями построена именно таким образом.

***Вы осознаете, что труд волонтера он в большей степени бесплатный?***

Да, но в рамках нашей компании могу сказать, что любой труд у нас оплачивается. При прохождении стажировки мы оплачиваем стажировку студентам, проходящим практику, в размере до 30 000 тг..

***В чем проявляется сотрудничество вашей компании с другими представителями бизнеса, волонтерскими организациями, государственными органами?***

Мы сотрудничаем с образовательными учреждениями. В качестве примера широкомасштабного сотрудничества можно привести, пример сотрудничества с AISEC (международная образовательная программа обмена и стажировок). На протяжении 2 лет длится сотрудничество с AISEC. Проводилась конференция Youth to business, с целью рекламы компании и получения свежих идей от молодых людей.

***Какие услуги «Билайн» готов предоставить своим партнерам?***

Техническая поддержка. Услуги Интернет освещения, трансляций мероприятий. Предоставление USB-модемов, техники.

***В каких специалистах на сегодняшний день есть потребность у компании?***

Это в первую очередь инженерные специалисты, маркетологи. Специалисты в области экономики, менеджмента. Помимо образования очень важны личные качества. Его компетенция, соответствие его мыслей политике компании.

***Приветствуется ли опыт работы волонтером, общественником у кандидата при приеме на работу?***

Приветствуется, если кандидат во время обучения проявлялся активность, лидерские качества, соответственно это показывает определенные достижения человека, его цели, направления его деятельности.

***Что будет являться для Вас подтверждением опыта работы общественником, т.к. записи в трудовую книжку не ставятся?***

Это выявляется во время беседы, задавая наводящие и фильтрующие вопросы кандидату. Или же элементарно проверяется через звонки в образовательные учреждения.

**Какие технологии Вы применяете при приеме на работу?**

Оценочное собеседование, профильное тестирование, практические задания, в каждом отдельном случае все зависит от кандидатуры и от позиции, на которую претендует кандидат.

**Какой критерий важен, наличие диплома, наличие опыта, личностные качества?**

Здесь сложно сказать, все зависит от позиции. Но если это стартовые позиции, то здесь мы обращаем больше на личностные качества и диплом, насколько высока его академическая успеваемость. Наличие высшего образования обязательно.

**У вас три кандидата, у одного прекрасное образование, но нет никакого практического опыта работы. Второй кандидат, закончил ВУЗ с тройками, но имеет опыт работы. Третий кандидат, закончил школу, работал общественником и имеет большой опыт работы в общественной сфере Кого Вы выберете?**

Если выбирать, то только 1 или 3, но они удовлетворяют требованиям компании не более чем на 80%. Важно хорошее образование

**Готова ли компания оказывать спонсорскую поддержку для НПО, семьям, попавшим в трудную ситуацию.**

Да, мы разово осуществляем благотворительную помощь. Был случай, когда инициативная группа молодежи с политехнического университета (КарПУ) собирала деньги на операцию для девочки, получившей ожог лица.

В компании работает собственная программа «Отзывчивые сердца», программа помощи детским домам, для детей с нарушениями слуха. В Пришахтинске есть интернат, которому мы регулярно на каждый праздник помогаем подарками. А что касается общественных организаций, это именно Интернетизация, предоставление услуг технической поддержки, бесплатные услуги Интернета.

**В случае наличие у кандидата опыта работы общественником, то какие сферы деятельности наиболее актуальны?**

Очень хорошо проявляют себя выпускники, бывшие руководители КДМ, студенческих советов. Навыки переговорные, коммуникативные, организаторские способности. Именно эти ценности и качества ценятся в работе.

**Есть ли среди Ваших сотрудников бывшие волонтеры, общественники?**

Да, есть. Во время учебы 3 сотрудников занимались активно общественной деятельностью в ВУЗе.

**Председатель Общественного объединения «Сау Урпак» Носырева  
Елена Анатольевна**

*Организация занимается поддержкой волонтерских инициатив, профилактикой наркомании, консультирование по Вич-Спид, обучение волонтеров из числа молодежи.*

**Кем по-Вашему, являются волонтеры?**

Есть несколько типов волонтеров в зависимости от направления деятельности: Есть соц.работники, работающие от центра социальной значимости, другой тип – волонтеры, работающие в молодежной среде по принципу равный равному. 3 тип – волонтеры, работающие с группой риска, наркоманы. Этот тип волонтеров отбирается из среды группы риска и работают по принципу равный равному. Они называются outreach-работники. Они знают подход к этой группе, знают как себя обезопасить.

Само слово волонтерство понимается как доброволец, посланец доброй воли, работающий на благо общества. Но на сегодняшний день мы отошли от этого понимания в условиях современных реалий, любой труд должен быть вознагражден, поэтому наши волонтеры имеют статус тренеров, мы их обучили при поддержке международной организации PSI, Глобальный фонд по борьбе с наркоманией, Государственный департамент США. На деньги этих организаций мы можем оплачивать труд наших волонтеров. На сегодняшний день понятие волонтер приобретает более расширенное понимание. Мы заключаем трудовой договор, и волонтеры получают минимальное материальное вознаграждение за свои труды.

**Необходимо менять имидж волонтера, отношение населения к волонтерам.**

Наши волонтеры – это дети, и оплачиваем минимальное вознаграждение. Любой труд должен оплачиваться, согласно законодательству РК.

**Почему была выбрана технология равный равному?**

Принцип волонтерства равный равному приносит большой эффект, т.к. педагог в силу возраста довлеет, а сверстник, выходец из среды сумеет донести информацию гораздо более эффективно.

**Если у Вас будет выбор оплачивать труд волонтера деньгами или услугами, товарами, что Вы выберете?**

Для оплаты товарами необходимо купить эти товары, услуги мы предоставляем бесплатные. И спонсор поддержал нашу идею оплачивать труд волонтера. Наши волонтеры получают даже не минимальную заработную плату, а меньше, т.к. это не заработная, а вознаграждение.

**Вы оказываете какую-то спонсорскую помощь другим организациям, волонтерам?**

Оказываем спонсорскую помощь только в виде обучения, можем пригласить для обучения тренеров и обучить технологии работы с волонтерами, подготовить волонтеров для любой организации, провести образовательные тренинги.

**Актуализируете ли Вы при приеме на работу опыт работы волонтером, общественником у кандидата?**

Опыт в любом случае приобретается. Мне не очень важно есть ли опыт работы. Важно чтоб кандидат имел желание работать, хочет нести пользу обществу. Если фильтровать кандидатов по такому принципу, то мы будем на корню рубить творческий потенциал молодежи.

**В чем нуждается Ваша организация? В каких ресурсах, возможно кадровых?**

Любая организация, тем более НПО, остро нуждается в собственном офисе, в условиях нехватки финансов на оплату аренды помещения.

**Готовы ли Вы сотрудничать с представителями бизнеса, государственными органами, обмениваться услугами?**

Да, всегда. Моим партнером, с которым Я обмениваюсь услугами является центр по профилактике борьбы со СПИД, второй партнер это центр ЗОЖ, Центр Сеним, Управление по борьбе с незаконным оборотом наркотиков, наркологический диспансер.

**Какие сферы деятельности помимо Вич-Спид, Вы поддерживаете**

Мы поддерживаем молодежь, фактически можем считаться молодежным ресурсным центром. Существует кружки и классы по различным направлениям. Это уроки танцев, шейпинг, уроки компьютерной грамотности, а также услуги медицинских специалистов: уролога, гинеколога, терапевта, психолога. Центр открыт для молодых людей от 14 до 20 лет. На базе нашего центра функционирует молодежный центр здоровья. Дети с 7 утра выстраиваются в очереди в Интернет. Все услуги центр предоставляет бесплатно.

**С опытом работы общественника, в какой сфере Вы бы приняли к себе на работу?**

В сфере работы с неблагополучными людьми, но это не особенно важно, главное, если у человека есть желание помочь и работать с людьми группы риска.

**Киселева Ирина Болеславовна, директор Департамента по защите прав детей Карагандинской области**

**Кем, по-Вашему, мнению является волонтер?**

Человек с открытой душой, коммуникабельный, имеющий активную гражданскую позицию. Не считаясь со временем, передает обществу свои знания и навыки. Человек, обладающий организаторскими способностями, умеющий повести за собой. Больше всего ценю, когда волонтерами являются дети-подростки, работающие по принципу равный равному.

Под волонтерством подразумевается безвозмездность, но допускается какая компенсация за труды. За работу волонтер может рассчитывать на оплату своего труда. Но в идеале это безвозмездный труд. На мой взгляд, материальное стимулирование

поспособствует развитию волонтерства. Потому что даже на Западе волонтеры получают некоторое материальное стимулирование своего труда.

***С кем из представителей бизнеса Вы сотрудничаете?***

АО «Арселор Миталл Темиртау», рынок «Шығыс». На день опекуна была проведена большая акция, на которой присутствовали бизнес, депутаты городского маслихата. И каждый субъект бизнеса взял под опеку одну семью, в которой воспитывается опекаемый ребенок. С Бюро по правам человека, Ассоциацией предпринимателей Карагандинской области.

***Какие услуги Вы могли бы оказать?***

Мы не оказываем услуг как таковых. Но существует телефон доверия, психологической педагогической консультации.

***Вы воспринимаете волонтерство как работу, как вид трудовой деятельности?***

Да, конечно. Это очень большое направление. При нашем департаменте существует школа волонтеров, и мы постоянно проводим различные акции.

***Готовы ли Вы оказывать спонсорскую помощь волонтерам?***

Нет, только если на уровне помощи методической. Предоставление литературы.

***В каких специалистах Вы нуждаетесь?***

Специалисты с педагогическим, юридическим и психологическим образованием. И хорошего уметь совмещать все эти образовательные направления. Но главное быть сердечными и отзывчивыми. Но проблема системы образования, Но молодежи сложно будет работать в нашем департаменте. Многому придется учить заново.

*В качестве примера, если бы ВУЗы при приеме учитывали опыт общественной или волонтерской деятельности у абитуриентов, это было бы большим плюсом. У нас в Казахстане КИМЭП проводит подобную политику, студентам, проявляющим активность, а также абитуриентам предоставляется скидка на обучение, система стипендий как от самого ВУЗа, так и от партнеров. В КарГТУ, КЭУ, КарГУ ректорат заинтересован в развитии волонтерства.*

***При приеме на работу на работу для Вас имеет наличие волонтерского опыта работы у кандидата?***

Лично для меня да, но Я не принимаю решения, т.к. в системе государственной службы существуют свои правила и порядки прохождения на государственную службу. Но в процессе собеседования предпочтение отдается активному человеку, с активной гражданской позицией, также с опытом работы волонтером, общественной деятельности.

***У вас 2 кандидата, у одного прекрасное образование, но нет никакого практического опыта работы. Второй кандидат, с образованием, имеет опыт волонтерской работы. Кого Вы выберете?***

В системе государственных органов сначала нужно пройти тестирование, но при этом нужно соответствовать квалификационным требованиям. Только по итогам тестирования кандидат, набравший проходное количество баллов проходит на этап собеседования.

**Кандидату, с опытом работы общественника, в какой сфере Вы бы отдали большее предпочтение?**

Студентам, выпускникам членам КДМов ВУЗов, студенческих советов, органов самоуправления, студенческим волонтерским организациям.

**Что для Вас важнее при выборе кандидата, опуская все процедурные тонкости поступления на государственную службу?**

Личностные качества кандидата, качество диплома(красный, синий), знание языков, университет, специализация.

**Есть ли на сегодняшний день среди Ваших сотрудников общественники?**

Да, есть. Во время учебы занимались общественной деятельностью в КДМах ВУЗов.

**Начальник управления Агентства по делам государственной службы  
Карагандинской области Токушев Кайрат Ахметбекович.**

**Кем, по-Вашему, мнению является волонтер?**

Волонтер - это лицо, которое объясняет и пропагандирует какую-то идею, пропагандирует и объясняет деятельность организации, от имени которой он выступает.

Я не согласен, с утверждением, что волонтер – это зарубежный представитель, человек выступающий от имени зарубежной организации. Он может выступать также и от имени наших, казахстанских организаций.

Рекламщик, человек, раздающий рекламные флаеры, стикеры, это тоже волонтер.

**Каким образом Агентство взаимодействует с бизнесом?**

Мы не сотрудничаем с бизнесом. Точек соприкосновения с бизнесом у нас нет.

**Как на Ваш взгляд предложение внедрить принцип Таинственного покупателя в системе государственной службы.**

Существует отдельная программа по проведению социологических опросов, с целью выяснить качество предоставляемых государством услуг.

**Агентство может предоставлять услуги по обучению, консультации для граждан?**

Для населения мы проводим разъяснительную работу по правилам поступления на государственную службу, через свою газету «Арна Караганда», посредством встреч с населением, выпускникам и студентам ВУЗов. При Агентстве работает школа государственной службы, основанная на принципах стажировки. Мы бесплатно обучаем студентов делопроизводству, правилам работы на государственной службе. Многие из стажеров ШГС (школа гос.службы) сегодня успешно трудятся на государственной службе.

ШГС как раз можно назвать волонтерской организацией, т.к. организаторы и руководители ШГС не получают материального вознаграждения за свой труд. Здесь главное инициатива.

***Считаете ли Вы волонтерство видом трудовой деятельности?***

Да, безусловно. Может быть оплачиваемой или неоплачиваемой. Человек в любом случае получает опыт выступления, организации, управления.

***При поступлении на государственную службу, если опустить все нюансы, будет считаться плюсом наличие опыта общественной и волонтерской работы?***

Да, будет учитываться.

***С опытом работы общественника, в какой сфере Вы отдаете большее предпочтение?***

Сразу сказать так тяжело, это зависит от человека. Комиссия отбирает лучшего из лучших. Здесь будет учитываться все: одежда, лексика, ответы на вопросы, реакция на вопросы и конечно будет учитываться опыт работы.

***Дипломы, грамоты, сертификаты, рекомендательные и благодарственные письма будут учитываться, т.к. запись волонтер в трудовую книжку не производятся?***

Конечно, будут учитываться. Согласно правилам поступления на государственную службу, кандидат имеет право предоставить дополнительную информацию о себе, в том числе грамоты, сертификаты, рекомендательные письма.

***Готово ли Агентство, в целом государство оказывать помощь волонтерам и инициативным группам населения?***

Да, по каждому конкретному направлению отвечает определенный государственный орган.

***Какой самый главный критерий при приеме на работу?***

Самый главный критерий образованность, профессиональные качества. Высокие коммуникативные навыки, должен уметь пользоваться компьютером, электронной почтой, уметь работать в команде. И последнее, высокие морально-этические нормы.

Я уважаю тех, кто готов самостоятельно искать работу, а не тех, за которых приходят просить родители. А если выпускник придет ко мне сам, то я готов помочь ему. Я иду навстречу тем кто, инициативен, стремится сам к чему-то, трудоустроиться. Как раз работа волонтером дает хороший опыт в этом отношении.

***Как Вы считаете, волонтеров, каких направлений необходимо готовить сегодня Казахстану в свете прошедших событий, Азиады, саммита ОБСЕ?***

Волонтеры должны, прежде всего, знать языки, традиции народа, историю народа, географию страны.

**Как Вы относитесь к критике подготовки волонтеров к Азиаде?**

Не могу прокомментировать этот вопрос, т.к. не знаком с этой проблемой.

**В специалистах, какой сферы ощущается острая нехватка?**

По линии государственной службы не хватает ветеринаров, врачей, сварщиков, острая проблема с кадрами на селе. Никто не хочет работать на селе, проблема со специалистами в районных центрах.

**Начальник кадрово-правового отдела областного акимата Карагандинской области Туяков Габит Шаринович.**

**Кем, по-Вашему, мнению является волонтер?**

Это добровольный гражданский участник. Человек, которому нечего делать или ему может быть нравится такая работа. Человек должен уметь приносить пользу в первую очередь себе, а уже потом обществу. Если он сидит на шее у кого-то и занимается волонтерством, то это отклонение Я считаю. Если человек не может думать и заботиться о себе, он не сможет быть нормальным другом, семьянином.

Минус волонтерства в том что, оно не дает стажа в трудовую книжку.

Необходимо в первую очередь определиться с определением понятия волонтерства.

В советское время тимуровское движение можно назвать волонтерским.

**В чем нуждается сегодня государство, в каких кадрах?**

В нормальных хороших законах. Чтобы бизнес мог работать. Государство нуждается в честных, исполнительных, трудолюбивых людях.

**У вас 2 кандидата, у одного, опыт практической работы, работал на производстве. Второй кандидат, имеет опыт волонтерской работы, работал общественником в партиях, общественных организациях. Кого Вы выберете?**

Ораторское искусство необходимо Акимам, зам.акима, политическим государственным служащим. Но при этом оратор может быть гнилым, пустым человеком, не зная темы может разговаривать часами.

Производственник же, в этом отношении гораздо выгодней. Это человек, который умеет работать.

**Программу «Жасыл Ел» можно считать волонтерским трудом?**

Нет, в «Жасыл Ел» идет оплата труда, это аналог ССО (студенческих строительных отрядов). Волонтерство же это бесплатный труд.

**Как Вы относитесь к критике подготовки волонтеров к Азиаде?**

Не могу прокомментировать, т.к. не знаком с проблемой.

**В специалистах, какой сферы ощущается острая нехватка?**



Не могу конкретно сказать.

Волонтер может работать в сфере, не требующей специальной подготовки и образования, в сфере низкооплачиваемого неинтеллектуального труда. К примеру на стройке кирпичи носить, но класть кладку уже нет.

**Какой главный критерий при приеме на работу, если опустить все конкурсные процедуры поступления на государственную службу?**

Квалификация, наличие практического опыта. Наличие красного диплома мне не важно, а вот практический опыт работы на государственной службе важный критерий. Для работы в областном акимате на государственной службе требуется стаж государственной службы минимум один год.

**Зам.начальника ГУ «Центр занятости, социальной защиты населения г.Караганды Казыбек бийского района» Багжанова Айгуль Омарбековна и главный специалист отдела трудоустройства Хасенова Нургуль Такеновна.**

**Кем, по-Вашему, мнению является волонтер?**

Волонтер - это человек, который оказывает услуги на общественных началах. Волонтерами могут быть молодые люди, которые оказывают помощь обездоленным людям.

**Т.е Вы ассоциируете волонтеров именно с соц.работниками?**

Да (*неоднозначно*), именно очень много волонтеров работают в таких организациях, как Центр-спид, общественные организации, работающие с наркоманами, уязвимыми группами населения.

**С какими государственными органами, представителями бизнеса для достижения социально-значимых целей Вы сотрудничаете?**

Сотрудничаем со всеми организациями независимо от форм собственности. Бизнес предоставляет нам свои вакансии, и мы трудоустраиваем население на бесплатной основе, как для бизнеса, так и для населения.

**Какие услуги Вы можете предоставить?**

Населению мы оказываем услуги по трудоустройству. В случае отсутствия вакансий мы можем отправить на переподготовку, при этом человеку выплачивается стипендия во время обучения. Мы можем предоставить временную общественную работу. Также выделяем материальную помощь на открытие собственного дела, в размере . А для молодежи в течении последних 3-х лет действует программа молодежная практика для выпускников ВУЗов, с целью предоставления начального опыта работы для молодых специалистов. Заработная плата при этом составляет 26 000 тг. При этом работодатель может дополнительно премировать молодого специалиста.

***Можете поподробнее рассказать про программу материальной помощи на открытие собственного дела?***

Материальная помощь на открытие собственного дела рассматривается на сессии областного маслихата в каждом конкретном случае отдельно и составляет 20-40 МРП. В основном предоставляется целевым группам, которые не могут трудоустроиться. Целевые группы – это молодежь до 29 лет, оралманы, пенсионеры, инвалиды, одинокие женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей. В основном материальную помощь берут инвалиды и пенсионного и предпенсионного возраста.

***Выдается ли материальная помощь молодым людям, желающим открыть собственное дело, имеющим определенную сумму средств, но этой суммы недостаточно для открытия бизнеса?***

Если у него есть бизнес-план, по возрасту ему до 29 лет и подходит по критериям по его заявка рассматривается комиссией. Также учитывается совокупный доход членов семьи, которые прописаны в домовоей книге. И если семья достаточно обеспечена, то 60 000 тг вряд ли помогут ему, потому что есть семьи, которые живут гораздо хуже.

***Имеется ли программа поддержки старт-ап проектов?***

В текущем 2011 году Правительство одобрило постановление №316 от 31 марта 2011 г. о программе занятости населения до 2020 года, путем вовлечения самозанятого, малоимущего и безработного населения. В приоритетном порядке будут рассматриваться молодые люди и одинокие женщины. Здесь присутствует 3 направления. Первое – обучение и трудоустройство вышеуказанных категорий населения. Обучение тоже 3-х направлений: подготовка, переподготовка, повышение квалификации с выплатой стипендий, а для иногородних компенсация проезда и проживания. Второе направление – развитие предпринимательства на селе. Будут выдаваться льготные кредиты через МКО на развитие собственного дела, открытие, до 3 000 000 тг и сроком до 5 лет. Процентные ставки кредитования в данное время только определяются, и идет конкурсный отбор участников программы из числа МКО. Третье направление – переселение населения из зон с низким экономическим потенциалом. В рамках данного направления будут переселяться люди, чей доход не превышает прожиточного минимума, кто не может трудоустроиться по месту жительства. Людей переселяют из сел в города с последующим обучением, предоставлением арендного жилья, с возможностью последующего выкупа. При переезде семьям будут выделяться субсидии на переезд, если это переезд в пределах одного района, то сумма субсидии составит – на главу семьи 10 МРП, на остальных членов семьи по 5 МРП, в случае если в пределах одной области – на главу семьи 25 МРП, на членов семьи – по 15 МРП. Реализация данного направления начнется с 2012 года.

***На сегодняшний день, непосредственно сам центр занятости населения в каких кадрах востребован?***

Отдел занятости на сегодняшний день укомплектован полностью. В настоящее время согласно постановлению №316 создаются дополнительные центры занятости в городах, по микрорайонам в формате ГКП.

**Специалисты, каких именно специальностей требуются центру занятости?**

В основном требуются экономисты, юристы, программисты, соц. работники, психологи.

**При собеседовании делается акцент на диплом и квалификацию?**

Акцент ставился на знание законодательства и коммуникационные навыки.

**Какие критерии при приеме на работу для Вас наиболее актуальны?**

В первую очередь – опыт работы. Коммуникационные навыки, знание законодательства РК, способности самопрезентации. Знание компьютера,

**Воспринимаете ли Вы волонтерство как вид трудовой активности?**

Конечно, это работа

**Как Вы считаете, за волонтерскую деятельность необходимо платить?**

Вообще за любую работу необходимо платить. («Это же оплачиваемая работа, соц. работники получают заработную плату», – Хасенова Н.) Любой труд должен быть оплачен.

**Готовы ли Вы оказывать какую-то консультативную, спонсорскую помощь волонтерским организациям?**

Мы всем стараемся помочь, всем кто обращается к нам за помощью. Во время летних каникул мы направили письма в ряд организаций с просьбой принять к себе на работу. К сожалению, большинство работодателей нам отказали, мотивируя необходимость соблюдения техники безопасности, второе ограничение – согласно законодательству подростки должны работать не более 4 часов в день. Не все работодатели готовы на такие условия.

**Для Вас имеет значение опыт работы волонтером, общественником?**

Раз он волонтер, значит он коммуникабелен, значит, у него есть интерес, поэтому у него больше шансов при собеседовании на трудоустройство,

**Какие сферы волонтерской деятельности Вы готовы поддержать?**

Мы в принципе никому ни в чем не отказываем.

**Кандидата с опытом работы общественника, волонтера в какой сфере Вы готовы поддержать в большей степени?**

С опытом работы в социально – психологической сфере по уходу за больными и неблагополучными слоями населения, а также инвалиды, пенсионеры и другие категории.

**Есть ли среди Ваших сотрудников бывшие общественные активисты, волонтеры?**

Не знаю, этим вопросом не задавались.

**Актуализировали ли Вы при собеседовании опыт работы волонтером, общественным деятелем у кандидатов?**

Больше внимания уделяем документам представленным кандидатами, а также при собеседовании

***Далабаева Гульнара Бакеновна, директор ГУ «Центр молодежных инициатив Карагандинской области» при Управлении внутренней политики Карагандинской области***

***Кем, по-Вашему мнению является волонтер?***

Волонтер – это тот человек, который согласен на общественных началах, приносить пользу обществу, вне зависимости будет приносить это ему пользу или не будет. Он именно хочет принести благо обществу.

***Как Вы считаете, работа волонтера оплачивается?***

Я считаю, что волонтеру не обязательно постоянно платить, но для того чтобы, у него был стимул должно быть поощрение. Поощрение может быть в виде благодарственных писем, подарков, не обязательно это денежный финансовый вопрос.

***Вы готовы сотрудничать для достижения общественно-важных целей с другими организациями и просто рядовыми жителями города?***

Да, такую инициативу мы оказываем всегда. Даже вот пример: когда приходят к нам жители соседнего дома и просят трудоустроить своих детей, внуков на летний период. Мы трудоустраиваем в ССО, «Жасыл Ел».

***А есть пример совместного сотрудничества с бизнесом?***

С бизнесом нет примеров. Есть примеры сотрудничества с общественными организациями.

***В каких профессиональных кадрах востребована Ваша организация?***

В данный момент вакансий у нас нет, но в рамках молодежной практики мы готовы принять на работу выпускников ВУЗов.

***Какие услуги Вы можете оказать?***

Провести бесплатно мы можем тренинги, обучающие семинары, провести мероприятие, акцию. Так как мы государственное учреждение мы не имеем права оказывать платные услуги, у нас делается бесплатно.

***Волонтерство для Вас является видом трудовой деятельности, работой?***

Да. Я поддерживаю волонтерские инициативы. Волонтерство - хороший и нужный вид деятельности.

Волонтерство – это желание само человека, но не принуждение, ни в коем случае.

Молодежь у нас не понимает до конца, что такое волонтерство. Необходимо проводить разъяснительную работу. Нужно чтобы наше общество дошло до понимания, что такое волонтерство. Только, наверное, в университетах есть некоторое понимание, в школах этого пока нет, там дети загружены учебой, тестами, ЕНТ. А также слабость наших лидеров. Они не рассматривают школьную молодежь, как потенциальную целевую группу. Хотя говорят, что любой труд должен оплачиваться, но есть еще и общественно полезный труд, субботники к примеру. Долг и обязанность каждого гражданина держать свой собственный двор в чистоте и порядке. И это маразм, когда студенты весной этого года написали письмо Акиму области с просьбой освободить их от субботников. Необходимо доходчиво и главное правильно преподносить важность подобных мероприятий, а не загонять палками.

***Ведется ли какая-то разъяснительная работа в школах по просвещению и обучению, что такое волонтерство?***

С начала этого учебного года мы планируем начать проводить информационную работу в школах, но пока эта работа не ведется.

***А ведется ли работа по разъяснению работникам образования с целью донести эту информацию до учеников?***

Нет, никем не ведется.

***Как Вам кажется, может необходимо акцентировать внимание на старшем поколении, руководителях государственных учреждений, учителях школ ВУЗов?***

Я думаю, нужны такие лидеры, которые будут организовывать и которые поведут за собой. Сейчас, когда в школах внедряется электронное образование, учителям не до волонтерства. Лучше когда это будет молодой человек, который будет немного старше, даже элементарно заинтересуются девочки поначалу, а дальше увлекутся и идеей волонтерства. Должны быть лидеры, которые поведут за собой, и таких лидеров нужно воспитывать. Волонтеров легко найти, главное чтобы был тот, кто поведет их за собой.

***Оказываете ли Вы спонсорскую помощь волонтерским организациям, инициативным группам волонтеров?***

Да, мы оказывали спонсорскую помощь. Закупили на собственные, личные деньги краски, кисти обществу «Спартак» для детей инвалидов.

***Какие сферы волонтерской деятельности Вы готовы поддерживать?***

На мой взгляд, необходимы волонтеры также для помощи пенсионерам, наподобие тимуровцев. Волонтеры по уходу за инвалидами, малоимущими, девиантные дети.

***Готовы ли Вы принять на работу специалиста, не имеющего опыта работы по профессиональной практике, но имеющего опыт работы волонтером?***

Я считаю, что это было бы хорошим плюсом, если бы это учитывалось при трудоустройстве. Но у нас это не развито. Но лично я, приняла бы.

***С опытом работы, в какой сфере, Вы готовы принять на работу бывшего волонтера, общественника?***

С опытом работы в сфере молодежи.

***Какой критерий для Вас является важным при приеме на работу?***

Первое - черты характера, личностные качества. Даже не на специальность и оценки, а когда человек может презентовать себя, а в дальнейшем реализует себя, и доказывает на что он способен.

***Допустим у Вас одна вакансия, один кандидат имеет опыт работы в государственных учреждениях, хорошее образование, второй – активист, общественник, но при этом низкие оценки. Какого кандидата Вы примите?***

Это зависит от позиции. Если должность руководящая, то первый вариант, если же это простой специалист, то активист бы меня устроил.

***Есть ли среди Ваших сотрудников бывшие волонтеры, общественники?***

Да, почти все раньше занимались общественной деятельностью в университете, участвовали в КВН, в творческой жизни факультета.

***Кандидата с опытом работы общественника, волонтера в какой сфере Вы готовы поддержать в большей степени?***

С опытом работы в социально – психологической сфере по уходу за больными и неблагополучными слоями населения, а также инвалиды, пенсионеры и другие категории.

**TSM**