

Волонтерская мотивация у поколения Z

Е.С. Лехмус

Финансовый университет, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-4207-5575>

АННОТАЦИЯ

Уже сейчас молодежь становится основной движущей силой не только на рынке труда, но и в реализации волонтерской деятельности на территории Российской Федерации. В данной статье выявлена связь мотивационных профилей и ценностей поколения Z, что позволяет разрабатывать более обоснованные системы стимулирования к добровольчеству в различных сферах жизнедеятельности.

Ключевые слова: волонтерство; добровольчество; мотивация; теория поколений; поколение Z.

Для цитирования: Лехмус Е.С. Волонтерская мотивация у поколения Z. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2021;11(3):138-140. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-138-140

Generation Z volunteer motivation

E.S. Lehmus

Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4207-5575>

ABSTRACT

Even now, young people are becoming the main driving force in the labour market and the implementation of volunteer activities on the territory of the Russian Federation. This article reveals the connection between motivational profiles and values of generation Z, which allows us to develop more grounded incentive systems for volunteering in various spheres of life.

Keywords: volunteering; volunteering; motivation; theory of generations; generation Z.

For citation: Lehmus E.S. Generation Z volunteer motivation. *Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2021;11(3):138-140. (In Russ.). DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-138-140

В настоящее время волонтерство выступает очень важным инструментом духовного, социального и экономического развития населения. Добровольчество — это одобряемая всеми социальная деятельность человека.

Согласно Федеральному закону № 15-ФЗ под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг. Добровольчество — это достаточно обширный круг деятельности, включающий в себя как традиционные, так и другие формы помощи и гражданского участия.

По мнению российских и западных ученых, в XXI в. во всем мире потребность в добровольцах будет нарастать. Время работы волонтеров сопоставимо с работой большого количества людей, трудящихся полный рабочий день, что говорит о качестве и эффективности выполняемой добровольцами работы. Президент РФ Владимир Путин на закрытии

форума «Доброволец России» в 2019 г. заявил, что в России более 15 млн волонтеров. Хочется отметить, что с каждым годом это число увеличивается.

Успешная деятельность волонтера строится на необходимых умениях, а также нравственных принципах и ценностях, формирующих чувство ответственности, сопричастности и принадлежности к решению социально значимых проблем человечества. Одним из наиболее важных компонентов волонтерской деятельности является мотивация, под которой понимается комплекс причин, объясняющих поведение человека, его внутренние стимулы к совершению чего-либо.

Мотивация волонтеров бывает внутренней и внешней. Внутренняя выражает желание человека сделать свою жизнь более разнообразной и содержательной. Здесь важным может быть чувство сопричастности к большому общественно значимому делу, потребность в друзьях и общении, желание помочь нуждающимся, т.е. альтруистические мотивы.

Внешняя мотивация выражается в том, что человеку важно получить публичное одобрение или у него есть потребность избежать наказания. Она направлена на ценности извне. Это так называемое «волонтерство по расчету», на условиях взаимовыгодного сотрудничества, когда человек осознанно обменивает свой труд и время на необходимые для него блага, например в целях бесплатного обучения или освоения необходимых умений и навыков, получения опыта, возможности увидеть мир и познакомиться с новыми для себя странами и культурами.

Другая же типология делит мотивацию на глобальную (которая связана с базовыми ценностями человека), контекстуальную (когда учитывается то, с чем мы имеем дело прямо сейчас) и ситуационную (которая формируется под влиянием временных ограничений и других обстоятельств). Таким образом, каждый доброволец наделяет свою волонтерскую деятельность определенными личными целями и задачами [1].

Однако в настоящее время при изучении факторов влияния на волонтерскую деятельность человека недостаточно понимания лишь базовых потребностей потенциальных волонтеров. Важно учитывать специфику определенного поколения людей, особенно молодежи.

Теория поколений была разработана в 1991 г. В. Штраусом и Н. Хоувом. Данная теория до сих пор остается актуальной и все больше привлекает внимание общественности во всем мире.

Согласно теории период цикличности приблизительно равен жизни человека — 80–90 лет — и состоит из четырех частей, в ходе которых ценности меняются. По мнению ученых, социальная группа людей, рожденных в 20-летний промежуток и объединенных названием «поколение», должна обладать следующими признаками: иметь чувство причастности к своему поколению, обладать едиными верованиями и моделями поведения, переживать одни и те же события в истории в едином временном промежутке.

Так, В. Штраус и Н. Хоув в XX–XXI вв. выделяют следующие поколения: «поколение GI» — люди, родившиеся в 1900–1923 гг.; «молчаливое поколение» — родившиеся в 1923–1943 гг.; «беби-бумеры» — родившиеся в 1943–1963 гг.; «поколение X» — родившиеся в 1963–1983 гг.; «поколение Y» («миллениалы») — родившиеся в 1983–2000 гг.; «поколение Z» («центениалы») — родившиеся в 2000–2020 гг. Существует также понятие «пограничники», которые родились в период около трех лет от указанных границ поколений. Такие люди

характеризуются более высокой гибкостью и приспособляемостью, так как они сочетают в себе черты нескольких поколений [2].

Сейчас происходит взросление поколения Z. Самые взрослые представители «зетов» еще только делают первые шаги в своей трудовой деятельности. Именно данное поколение в ближайшее время будет выступать основным двигателем волонтерского движения, поэтому стоит выделить определенные черты, характерные для его представителей. Зная особенности поколения Z, мы сможем рассмотреть отличительную систему мотивации и поощрения, которая будет эффективно действовать на современную молодежь.

Представители поколения Z в данный период времени еще находятся в процессе формирования карьерных ориентиров, своих взглядов на жизнь и ценностных установок. Зачастую они предпочитают живому общению виртуальное, хорошо разбираются в современных технологиях. Им присущи сосредоточенность на краткосрочных целях и нетерпеливость, выраженная гиперактивность, которая требует постоянной потребности в новых эмоциях и ощущениях.

«Зеты» привыкли идентифицировать себя с какими-то локальными группами (этому поспособствовали сообщества ВКонтакте/Facebook, возможности поиска общих знакомых и друзей). Такая идентификация позволяет им быстрее искать информацию.

Очень важно постоянно поддерживать связь с сообществом волонтеров, возможно, проводить неформальные мероприятия. Представители поколения Z скорее найдут смысл и мотивацию в своей работе, когда будут видеть всю картину целиком. Помогая им увидеть их роль в достижении цели, дискутируя о ценностях и смыслах общей деятельности, можно повысить чувство значимости добровольцев и тем самым улучшить их производительность.

Очень важно предоставлять обратную связь и принимать во внимание индивидуальные интересы волонтеров. Поколение Z хорошо реагирует на немедленную обратную связь, — так они понимают, что их работа заметна, важна, и сможет оперативно повышать качество своей деятельности.

Кроме того, для поколения Z важно не то, сколько времени они просидели в офисе, а то, сколько успели сделать. Поэтому там, где это возможно, не стоит заставлять современную молодежь следовать жесткому графику без определенных задач.

Атмосфера должна быть располагающей и открытой — в таких условиях волонтеры сами будут

приходить с предложениями и чувствовать, что их мнение учитывается. Следует формировать корпоративную и организационную культуру волонтерского движения, чтобы на общих ценностях и принципах еще больше консолидировать сообщество.

Стоит помнить, что, прежде всего, мотивы волонтерства — не в материальной выгоде, а в удовлетворении социальных и духовных потребностей. Особенно сильно у молодежи выражен мотив приобретения новых знаний и опыта в практической деятельности. Это можно объяснить тем, что труд волонтера идентифицируется ими как прямой путь к постоянной оплачиваемой работе. Так, получив свой первый опыт работы в волонтерстве и, таким образом, обладая определенными преимуществами, будущий специалист имеет реальное представление о будущей оплачиваемой работе. Молодой человек может на практике смоделировать свое профессиональное поведение, пробуя себя в различных ролях.

Если же затрагивать некую материальную выгоду от добровольческой деятельности, то хочется отметить высокий уровень развития волонтерского движения в Москве. Здесь волонтеры, заключившие договор с государственным бюджетным учреждением «Мосволонтер», (ГБУ «Мосволонтер»), получают за счет городского бюджета обязательное бесплатное питание; возможность бесплатно парковаться на всей территории города; бесплатные проездные,

а также билеты в театры, на выставки и экскурсии в г. Москве; удобную и красивую форму; благодарственные письма от органов исполнительной власти [за что большинство вузов в Москве дают дополнительные баллы (преимущества) при поступлении].

Рассматривая систему поощрений, важно сообщать об успехах волонтеров в печатной и электронной форме, вручать благодарности и сертификаты, не забывая поощрять волонтеров-рекрутеров, которые привлекают новых и активных сподвижников. Все это ценится вне зависимости от возраста волонтера.

Анализ мотивации волонтеров поколения Z показывает, что, как правило, нет добровольца, который в чистом виде преследовал бы определенные выгоды. Зачастую у волонтера есть несколько мотивов, и один из них будет преобладать над другими.

Волонтерская деятельность по-прежнему позволяет совместить удовлетворение личных потребностей с нуждами общества, чем привлекает достаточное количество людей. Но уже сегодня нужно дорабатывать системы мотивации в соответствии с определенной спецификой поколения, чтобы поддерживать высокий уровень вовлеченности в данную сферу. Важно понимать, что у представителей поколения Z успех волонтерской деятельности зависит от того, в какой степени добровольцы смогли реализовать свой личностный потенциал.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Решетников О.В., Швец И.Ю., Ширшова И.В., Кондаранцева К.А. 5 ключей успешной волонтерской программы. М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер»; 2018. 110 с.
2. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения. Иркутск: Иркутский государственный университет; 2015.

REFERENCES

1. Reshetnikov O.V., Shvets I. Yu., Shirshova I.V., Kondarantseva K.A. 5 Keys of a Successful Volunteer Program. Moscow: Mosvolonter; 2018. 110 p.
2. Ozhiganova E.M. The theory of generations by N. Hove and V. Strauss. Possibilities of practical application. Irkutsk: Irkutsk State University; 2015.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Екатерина Сергеевна Лехмус — студентка 4-го курса бакалавриата Факультета социальных наук и массовых коммуникаций, Финансовый университет, Москва, Россия
lekhmus.kate@gmail.com

ABOUT THE AUTHOR

Ekaterina S. Lehmus — 4th-year student, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University, Moscow, Russia
lekhmus.kate@gmail.com

Статья поступила 13.04.2021; принята к публикации 30.04.2021.

Автор прочтала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article received on 13.04.2021; accepted for publication on 30.04.2021.

The author read and approved the final version of the manuscript.