

ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА

1. Бережное отношение к ресурсам добровольчества.
2. Системность и профессионализм.
3. Последовательность, преемственность и ответственность.
4. Добровольчество как личностный рост сотрудников.
5. Учет культуры местного сообщества.
6. Участие руководства.
7. Добровольное участие сотрудников.
8. Безвозмездная деятельность.
9. Добровольчество должно стать услугой корпорации.
10. Демократичность в принятии решений.
11. Гибкость форм и возможностей.
12. Внимание и поощрение.



ВЫВОД:

Основная ценность корпоративного волонтерства для сотрудников в том, что оно позволяет:

- полнее реализовать свой потенциал, получить яркие впечатления и новый опыт,
- сменить обстановку и отвлечься от рутинных задач,
- выстроить приоритеты личного роста,
- осознать подлинные человеческие ценности.

Участие в проектах корпоративного волонтерства приводит, главным образом, к повышению лояльности к работодателю и индивидуальной мотивации сотрудника, что является общей пользой как для самого работника, так и для компании.

Ресурсный центр по развитию
добровольчества (волонтерства)
в сфере социальной защиты и социального
обслуживания

г. Сургут, ул. Лермонтова, д. 3/1
Контактный телефон: 8 (3462) 34-03-12
E-mail: centrdobvolchestva86@mail.ru



Бюджетное учреждение
Ханты-Мансийского автономного
округа-Югры
«Ресурсный центр развития
социального обслуживания»



Ресурсный центр по развитию
добровольчества (волонтерства)
в сфере социальной защиты и
социального обслуживания

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ И ЛОЯЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ



КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО—ЭТО:

- ♦ «привлечение сотрудников к различным благотворительным мероприятиям, которые проводит как сама организация, так и сторонние»;
- ♦ «участие сотрудников в социальных проектах на добровольной основе»;
- ♦ «безвозмездная трата сотрудниками своего времени, физического труда на благо нуждающихся»;
- ♦ «подвид корпоративной благотворительности в целом»;
- ♦ «безвозмездная работа на благо своего общества, не ориентированная на получение прибыли и не связанная с повседневной профессиональной деятельностью»;
- ♦ «когда сотрудники компании, не получая материального вознаграждения, создают какие-то общественные ценности»;
- ♦ «участие работников организации в каких-либо не относящихся к его рабочим обязанностям мероприятиях, которые направлены на добрые дела для пользы граждан, на помощь кому-то» .



Польза

для сотрудников

• **Исполнение морального долга и получение положительных эмоций.**



• **Реализация желания помогать и приносить добро людям.**

• **Раскрытие личного потенциала, творческая самореализация и самовыражение.**

• **Интересный досуг, возможность неформального общения с коллегами и руководством.**

• **Обретение общественного признания и чувства социальной значимости.**

• **Вовлечение семьи и коллег в социально значимую деятельность.**

• **Возможность принести пользу компании, получить карьерное продвижение.**

• **Расширение сети социальных связей, приобретение новых знакомств.**

Польза для организации

- ♦ Личностный рост сотрудников (развитие ответственности, коммуникабельности, стрессоустойчивости, креативности, умения быстро принимать решения).
- ♦ Развитие горизонтальных связей, командообразование, укрепление корпоративной культуры и формирование благоприятного микроклимата.
- ♦ Профилактика профессионального выгорания и удержание ценных профессиональных кадров.
- ♦ Взаимодействие с местным сообществом и партнерами на взаимовыгодных условиях.
- ♦ Укрепление бренда и формирование позитивного общественного мнения об организации.
- ♦ Внедрение управленческих, социальных инноваций и управление изменениями.
- ♦ Малобюджетная реклама в местном сообществе, которая имеет потенциал стать мощным маркетинговым инструментом.

