

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ / SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.143.154>

АНАЛИЗ МОТИВОВ ВОЛОНТЕРОВ НА ЭТАПЕ РЕКРУТИНГА

Научная статья

Белов А.А.^{1,*}, Бондарева А.Ю.²

^{1,2} Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (a.a.belov[at]urfu.ru)

Аннотация

Мотивы волонтеров – значимый фактор для развития некоммерческих организаций и принятия управленческих решений. Мотивация волонтеров влияет на появление новых проектов в организации, на расширение социального партнерства в некоммерческом секторе, развитие разных направлений добровольчества. Важно не просто исследовать мотивы, но и в дальнейшем учитывать результаты исследования, превращая их в конкретные действия. В докладе представлены результаты оценки взаимосвязи мотивов событийных добровольцев (на примере анализа сообщества потенциальных волонтеров Единых игр Специальной Олимпиады в Казани) на этапе рекрутинга, а также эффективность рекрутинговых программ волонтерского центра Уральского федерального университета. В статье рассматривается процессная деятельность центра и рекрутинговые мероприятия, оценивается их взаимосвязь с ведущими мотивами добровольцев.

Ключевые слова: волонтерство, событийные волонтеры, менеджмент волонтеров, мотивация волонтеров, рекрутинг волонтеров.

ANALYSIS OF THE MOTIVES OF VOLUNTEERS AT THE RECRUITING STAGE

Research article

Belov A.A.^{1,*}, Bondareva A.Y.²

^{1,2} Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation

* Corresponding author (a.a.belov[at]urfu.ru)

Abstract

The motives of volunteers are a significant factor for the development of non-profit organizations and management decision-making. The motivation of volunteers influences the emergence of new projects in the organization, the expansion of social partnership in the non-profit sector, and the development of various areas of volunteerism. It is important not only to investigate the motives, but also to further take into account the results of the study, turning them into concrete actions. The report presents the results of an assessment of the relationship between the motives of event volunteers (using the example of an analysis of the community of potential volunteers of the Unified Games of the Special Olympics in Kazan) at the recruiting stage, as well as the effectiveness of recruiting programs of the volunteer center of the Ural Federal University. The article examines the process activities of the center and recruiting activities, assesses their relationship with the leading motives of volunteers.

Keywords: volunteering, event volunteers, volunteer management, volunteer motivation, volunteer recruitment.

Введение

Глобализация как процесс затрагивает все социальные институты, перед которыми встает вопрос гибкости и адаптации перед современными реалиями. Процесс интеграции и унификации коснулся и такого социального института, как добровольчество. Волонтерство в России имеет свою историю и путь развития, накопленный опыт и практики, которые передавались через поколение. Приверженность к делу, сопричастность, взаимопомощь, гражданская ответственность и многие другие ценности – основа деятельности большинства добровольцев и некоммерческих организаций. Волонтерство не ограничивается территориальными границами, однако стоит отметить, что каждое направление добровольчества и система добровольчества в целом в конкретном регионе развиваются по собственному пути. Глобализация бросает социальному институту вызов в виде общности и формирования единого комьюнити [5], и если на региональном уровне существуют примеры взаимосвязанного и единого добровольческого сообщества, то на федеральном уровне до определенного момента не существовало единой системы взаимодействия волонтеров.

С развитием Ассоциации волонтерских центров ситуация стала меняться: центром притяжения стал ресурсный центр развития добровольчества в регионе, основная задача которого – формирование региональной добровольческой инфраструктуры, поддержка как волонтеров-одиночек, так и НКО в различных направлениях: начиная с предоставления помещения для волонтеров и оказанием консультаций и информационной поддержки, заканчивая проведением исследований и организацией взаимодействия между добровольцами, организациями и представителями органов власти. Данный проект позволил создать систему не только взаимодействия волонтерского комьюнити в регионе, но и на межрегиональном уровне (совместные мероприятия и проекты ресурсных центров) [7, С. 56]. Проект «Программа мобильности волонтеров» пошел дальше в направлении межрегионального сотрудничества, его цель не просто привлечение волонтеров на крупные всероссийские или международные события, но обмен опытом и тиражирование практик. Преемственность волонтерского опыта – один из важных процессов развития

добровольчества как социального института, так как позволяет не просто аккумулировать опыт и эффективные практики, но и распространять их межрегионально, решая схожие социальные проблемы на нескольких территориях силами инициативных граждан. Данный проект решает одну из задач, обозначенных в Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации (расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества) и сопряжен с выстраиванием взаимодействия добровольческих (волонтерских) организаций с другими организациями некоммерческого сектора, бизнесом, органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, средствами массовой информации, международными, религиозными и другими заинтересованными организациями [2, С. 124-132]. Более того, особенность стажировок заключается в трансляции успешных практик взаимодействия, то есть полученные знания практически применимы.

Программа мобильности волонтеров – значимое направление в развитии добровольчества в стране, именно с этим связан научный интерес к мотивам и мотивации кандидатов, которые подают заявки для участия в проекте. Исследование мотивов позволяет приблизиться к сути добровольчества, понять, почему люди готовы помогать другим безвозмездно, участвуя в волонтерских проектах. Мотивация волонтеров – значимая часть целого ряда управленческих решений, основа работы сотрудников волонтерского центра по нескольким функциональным направлениям организации, так как при адекватном стимулировании добровольцев их деятельность становится эффективнее [6, С. 82-89]. Данная работа – анализ эффективности двух систем рекрутинга добровольцев на событие, а также процесса внедрения добровольческих практик после него. Основной исследовательский вопрос заключался в том, как при отборе учитываются ведущие мотивы добровольцев, а также управленческие решения (как организации выстраивают систему по преобразованию мотивов в конкретную деятельность, в данном случае по транслированию добровольческих практик и опыта в организацию).

Материалы и методы

Были исследовали мотивы на этапе отбора потенциальных волонтеров события «Единые игры Специальной Олимпиады» в Казани. Важность исследования этапа рекрутинга обусловлена тем, что это переходный момент для волонтера событийного добровольчества. Во-первых, потенциальные добровольцы уже совершили определенные действия, чтобы стать добровольным участником или волонтером события (например, узнал информацию о проводимых мероприятиях, подал заявку, коммуницировал с рекрутером перед собеседованием, прошел отборочные тестирования). Во-вторых, все участники еще не получили итогового результата, у них нет определенного понимания, пройдут ли они формальный отбор, чтобы стать волонтерами.

Мы рассматриваем результаты рекрутинга волонтеров на данное мероприятие, который был осуществлен Волонтерским центром Уральского Федерального Университета «Волонтеры Урала» (в частности Центром рекрутинга крупнейших проектов и Окружного центра мобильности Уральского федерального округа). Организация активно развивается с 2011 года, ее основной деятельностью является реализация волонтерской программы на крупных событиях Свердловской области. Опыт организации в событийном волонтерстве масштабный: начиная с крупных событий как Эстафета Олимпийского огня 2013 года и Чемпионата мира по футболу 2018 года, заканчивая университетскими и городскими мероприятиями. Ежегодно командой центра реализуется волонтерская программа более 120 мероприятий, каждое из которых уникально по количеству привлеченных волонтеров, реализуемому функционалу и уровню события.

Процесс рекрутинга отличается, хотя проводится двумя направлениями одной организации. Центр рекрутинга крупнейших проектов проводит интервьюирование кандидатов по системе DETEK, рекрутинг включает в себя первичную коммуникацию с кандидатом (подтверждение, что заявка принята, назначение времени и места собеседования), а также само интервью, которое в среднем длится час. Окружной центр мобильности Уральского федерального округа работает по более жесткой системе отбора Ассоциации волонтерских центров, который включает в себя: подачу онлайн-заявки на платформе DOBRO.RU, тестирование на определение личностных качеств и компетенций волонтера, индивидуальное собеседование, онлайн-обучение, участие в мероприятии и дальнейшая реализация социального проекта.

Исследование проводилось с помощью эмпирического метода интервью в рамках рекрутинга делегации добровольцев Свердловской области и кандидатов Программы мобильности на событие «Единые игры Специальной Олимпиады» в Казани. Интервью прошли 124 человека. По итогам собеседования только 10 претендентов стали добровольцами мероприятия и вошли в состав делегации, от округа по программе мобильности кандидаты отобраны не были. Мотивация участия потенциальных волонтеров изучалась в процессе собеседования, ей был посвящен отдельный блок вопросов, который сопрягался с анализом компетентности молодых людей и девушек в сфере добровольчества. Общий комментарий рекрутера о мотивации кандидата формировался на основе ответов на вопросы: «Почему вы хотите стать волонтером Игр?», «Расскажите о себе? (Хобби\увлечения\опыт волонтерской деятельности и функционал на мероприятиях, если у вас есть опыт событийного волонтерства)», а также частично из ответов на решение кейсов (например, «Представьте такую ситуацию: во время Игр на вашем объекте спортсмен отказался от участия в соревнованиях. Расскажите о ваших действиях»).

За основу типологизации мотивов событийных волонтеров была взята классификация, которой придерживается Ассоциация волонтерских центров при обучении организаторов волонтерской деятельности [4, С. 108]. Согласно этой типологии, можно выделить 5 основных мотивов волонтеров: мотив достижения, социальный мотив, процессный мотив, мотив вознаграждения и идейный мотив. Важно отметить, что с появлением мотивации волонтера, связанной с конкретным событием, у него меняется и тип его поведения. Если до определенного мероприятия оно было поисковым и четко неопределенным, то в конкретной ситуации обретает направленность [8, С. 143-153]. Например, для добровольца с ярко выраженным мотивом достижения участие в Единых играх становится ступенькой к осуществлению своего желания дополнить личное резюме строчкой о работе на крупном федеральном мероприятии. В

этом случае его действия будут направлены на эффективное прохождение отборочного этапа. Такие кандидаты чаще других владеют информацией о мероприятии, функционале и направлениях деятельности. Они приводят наиболее подходящие кейсы из жизненного опыта, так как готовятся к прохождению собеседования [11, С. 12-16].

Результаты и их обсуждение

В процессе интервьюирования у информантов были выделены ведущие мотивы. Для 28 человек из 124, прошедших собеседование, ведущим мотивом стал мотив вознаграждения. Все кандидаты этой группы отвечали, что хотели бы стать участником события для того, чтобы поехать в Казань/ради путешествия. Для 24 человек ведущим мотивом оказался процессный. Идеальный мотив доминировал у 18 добровольцев. В данной группе потенциальных волонтеров четко прослеживалась связь со сферой социальной работой или работой с людьми с ОВЗ. Именно поэтому мероприятие для них являлось профильным, многие из них уже занимались ранее социальным добровольчеством, чаще всего более года. Для 15 человек ведущим оказался социальный мотив. Мотив вознаграждения выявлен лишь у 10 кандидатов. Слабо проявляемая мотивация добровольческого участия в конкретном мероприятии была выявлена у 27 человек. На собеседовании вопросы о личной мотивации волонтерского участия и его целях вызывали у информантов затруднения, данные кандидаты чаще всего не могли дать ответ о цели подачи заявки в качестве волонтера на событие.

Для девушек чаще характерны ведущие мотивы вознаграждения (18 человек) и процессный мотив (18 человек). Для юношей также чаще более значимым оказывается мотив вознаграждения (8 человек).

Для выездного мероприятия преобладание мотивов вознаграждения характерно. Организаторам волонтерской программы важно обозначить добровольцам, что в первую очередь это не путешествие или развлекательная поездка, а стажировка в другую организацию для реализации события федерального уровня. В работе волонтерского центра с сообществом добровольцев организации такая поездка может стать вознаграждением за вклад волонтера в разные проекты центра. Правильная информационная подача программы рекрутинга, где выделены четкие критерии отбора кандидатов в состав делегации может повысить устойчивость функционирования волонтерского центра в целом, способствовать удержанию обученных и мотивированных волонтеров организации, в частности.

Несмотря на то, что в рамках программы мобильности не были отобраны кандидаты от Уральского федерального округа (что объясняется высоким конкурсом на участие в событии, тогда как нет квотирования на федеральные округа, отбираются кандидаты с высокими баллами по итогам тестирования и интервью, что повышает шансы на более сложную работу на событии, так как отобраны наиболее компетентные кандидаты), хотелось бы рассмотреть их систему пост-сопровождения добровольцев. По итогам участия в мероприятии или стажировке существует система отчетности, которую каждый участник обязуется выполнять. Её основа – балльно-рейтинговая система, она влияет на дальнейшее участие добровольца в проектах Ассоциации волонтерских центров. Всем участникам программы мобильности рекомендуется набрать не менее 8 баллов за 6 месяцев после участия в событии. Баллы можно получить следующим образом:

- 1 балл за пост в социальных сетях (отчетность – ссылка на запись);
- 1 балл за заполнение формы по сбору информации;
- 2 балла за каждое событие, в котором волонтер принял участие;
- 3 балла за проведение презентационной встречи;
- 3 балла за участие в реализации социального проекта;
- 4 балла за участие в событии в роли организатора;
- 7 баллов за реализацию собственного социального проекта.

Мы видим, что мероприятия отчетности учитывают все ведущие мотивы волонтеров, вне зависимости от преобладающей мотивации доброволец найдет действия, которые сможет выполнить и которые соответствуют его желаниям. Открытость информации о системе отчетности, а также наличие четких критериев является преимуществом системы Ассоциации волонтерских центров. На примере работы с кандидатами и добровольцами конкретного события мы видим полный цикл работы с волонтером: привлечение, рекрутинг, обучение, сама волонтерская деятельность и пост-сопровождение. Такая система обеспечивает наиболее полную подготовку добровольцев для участия в проекте, а также выявление наиболее компетентных и замотивированных кандидатов [9, С. 85-95].

Однако вопрос адаптации практик добровольчества, а также преемственности волонтерского опыта остается открытым. Ежегодно более 2000 волонтеров становятся участниками Программы мобильности событийного добровольчества. Их приобщение к ведущему мировому и федеральному опыту реализации волонтерских проектов является значимым шагом для развития добровольчества в регионе, но только при наличии системы работы с добровольцами по возвращению в регион. Проще выглядит ситуация с системными волонтерами, которые являются частью добровольческой организации и принимают участие в процессной деятельности: приезжая в свой регион, они имеют возможность поделиться впечатлениями об участии в событии, а также на основе полученного опыта реализовать свои проекты или улучшить волонтерскую программу, которая реализуется волонтерским центром. Кейс, который был реализован волонтерским центром Уральского федерального университета в 2017 году: добровольцы центра, которые принимали участие в реализации волонтерской программы городов-организаторов Кубка Конфедераций, были приглашены для итоговой встречи по возвращению, чтобы поделиться полученным опытом и практиками с основной командой центра, которой предстояло быть организатором волонтерской программы Чемпионата мира по футболу в следующем году. Однако эпизодическое волонтерство, которое наиболее активно стало развиваться в последние годы, не предполагает системного участия в деятельности конкретной организации, добровольцы не входят в составы команд центров или НКО, следовательно, у них меньше возможностей для того, чтобы передать опыт, полученный на проекте в другом регионе.

Система Центра рекрутинга крупнейших проектов нуждается в доработке: сейчас она состоит из привлечения добровольцев, онлайн-заявки на платформе volugal.ru, прохождения собеседования по системе ДЕТЕК, сама волонтерская деятельность. Цикл работы с волонтером не завершен, из него выпадают несколько звеньев, в зависимости от проекта цикл может быть неполным: например, в рамках формирования волонтерской делегации от Свердловской области Единых игр Специальной Олимпиады не контролировалось прохождение онлайн-обучения на открытой образовательной платформе «Добро.Университет», первичное тестирование участников не проводится, нет системы пост-сопровождения. Специфика Центра – рекрутинг для добровольческих программ крупных событий, которые реализуются непосредственно волонтерским центром Уральского федерального университета, следовательно, подтверждается значимость наличия полного цикла подготовки волонтеров, ведь это прямая ответственность. Полноценность реализуемых механизмов напрямую влияет на компетентность отобранных волонтеров и эффективность работы волонтерского центра, а также его образа перед заказчиками и партнерами. Особую значимость для волонтерского центра как организации имеет пост-сопровождение волонтеров, так как именно в этом случае опыт, полученный на стажировке или проекте в другом регионе, останется в организации, на данный момент никаких управленческих решений в этом направлении не принято, что влечет за собой риски (начиная с потери преемственности волонтерского опыта, которая приведет к наименее эффективной реализации волонтерской программы на событиям в частности) [1, С. 22-28].

Исследование мотивов волонтеров, проведенное на базе волонтерского центра, важно с нескольких позиций:

1) это первое исследование за последние годы на базе центра, которое может стать базой для крупного анализа мотивов событийных эпизодических волонтеров, результаты которого впоследствии станут основой нового стратегического видения развития организации [12, С. 101-106];

2) это позволило провести сравнительный анализ двух структур рекрутинга (одна – сформированная на базе Ассоциации волонтерского центра и используемая ОЦМ, вторая – разработанная самостоятельно), который показал возможные доработки и в той, и иной системе.

Хотелось бы отметить, что ни одна система не рассматривает системно цикл преобразования мотива в деятельность (например, подбор функционального направления деятельности волонтера на основе не только его компетенций, но и ведущего мотива).

Заключение

С каждым годом количество участников программ мобильности волонтеров растет, как растут и возможности (не только в рамках проекта «Программа мобильности» Ассоциации волонтерских центров, но и предоставляемые возможности от НКО), что говорит о заинтересованности в программе как со стороны волонтеров, так и со стороны некоммерческих организаций. Хотелось бы отметить, что преобладание мотивов идеи и процесса является позитивным для организаторов добровольчества, так как показывает более глубокую заинтересованность волонтеров, в которой ведущей является внутренняя, а не внешняя мотивация [3, С. 257-269].

Согласно последним исследованиям, волонтерские центры сталкиваются с проблемами внутренних и внешних дефицитов, в частности эмоциональным выгоранием волонтеров, некомпетентностью как со стороны потребителей, так и реализаторов волонтерских программ [10, С. 103]. При этом при анализе одной части из цикла реализации волонтерской программы выявлено, что мотивы добровольцев не учитываются при принятии управленческих решений, а ранее было мало исследовано, что может стать причиной некоторых дефицитов в волонтерской среде центра.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Ветитнев А.М. Эффективность управления волонтерским движением в Российской Федерации: методология проведения оценки / А.М. Ветитнев, М.С. Круглова // Управленец. — 2016. — № 5. — С. 22-28. — URL: <https://upravlennets.usue.ru/ru/-2016/364> (дата обращения: 08.02.2023)
2. Вильева М.В. Волонтерская деятельность как инструмент реализации социальной активности студенческой молодежи / М.В. Вильева // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. — 2021. — №199.
3. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. — Минск: Харвест, 1998. — 799 с.
4. Горлова Н.И. Мир спортивного волонтерства / Н.И. Горлова. — М.: Мосволонтер, 2018. — 108 с.
5. Карпова Г.Г. Общемировые процессы социальных и культурных изменений глобализация и социальные институты: социологический подход / Г.Г. Карпова; под ред. И.Ф. Девятко, В.Н. Фоминой. — М.: Наука, 2010-2011. — №2. — 335 с.
6. Кисиленко А.В. Ценностные основания волонтерских практик российской молодежи / А.В. Кисиленко // Научный результат. Социология и управление. — 2021. — Т. 7. — № 3. — С. 82-89.
7. Козель В.Н. Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность / В.Н. Козель. — М.: Мосволонтер, 2018. — 98 с.

8. Овсий В.В. Ценности волонтерства в молодежной среде / В.В. Овсий // Социально-гуманитарные знания. — 2019. — №11. — С. 143-153.
9. Расходчикова М.Н. Взаимосвязь психологических особенностей студентов и их готовности к волонтерской деятельности / М.Н. Расходчикова, М.Е. Сачкова // Психологическая наука и образование. — 2019. — Т. 24. — № 6. — С. 85-95.
10. Свидовская А.С. Дефициты в добровольческой (волонтерской) деятельности в системе высшего образования (на примере Алтайского края и Свердловской области) / А.С. Свидовская // Общество: социология, психология, педагогика. — 2022. — №11. — С. 103.
11. Сухарькова М.П. Подходы к изучению мотивации участия в практиках волонтерства / М.П. Сухарькова // Теория и практика общественного развития. — 2017. — № 9. — С. 12-16.
12. Филипова А.Г. Тренды развития волонтерства как социального института: экспертное мнение / А.Г. Филипова, О.Г. Зубова, А.А. Ипполитова // Власть и управление на Востоке России. — 2022. — №4. — С. 101-106.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Vetitnev A.M. Jeffektivnost' upravlenija volonterskim dvizheniem v Rossijskoj Federacii: metodologija provedenija ocenki [Effectiveness of volunteer movement management in the Russian Federation: methodology of assessment] / A.M. Vetitnev, M.S. Kruglova // Upravlenec [The manager]. — 2016. — № 5. — P. 22-28. — URL: <https://upravlenets.usue.ru/ru/-2016/364> (accessed: 08.02.2023) [in Russian]
2. Vil'eva M.V. Volonterskaja dejatel'nost' kak instrument realizacii social'noj aktivnosti studencheskoj molodezhi [Volunteer activity as a tool for the implementation of social activity of student youth] / M.V. Vil'eva // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena [Izvestiya RSPU named after A. I. Herzen]. — 2021. — №199. [in Russian]
3. Golovin S.Ju. Slovar' prakticheskogo psihologa [Dictionary of a practical psychologist] / S.Ju. Golovin. — Minsk: Harvest, 1998. — 799 p. [in Russian]
4. Gorlova N.I. Mir sportivnogo volonterstva [The world of sports volunteering] / N.I. Gorlova. — M.: Mosvolontjor, 2018. — 108 p. [in Russian]
5. Karpova G.G. Obshhemirovye processy social'nyh i kul'turnyh izmenenij globalizacija i social'nye instituty: sociologicheskij podhod [Global processes of social and cultural changes globalization and social institutions: a sociological approach] / G.G. Karpova; ed. by I.F. Devjatko, V.N. Fominoj. — M.: Nauka, 2010-2011. — №2. — 335 p. [in Russian]
6. Kisilenko A.V. Cennostnye osnovanija volonterskih praktik rossijskoj molodezhi [The value bases of volunteer practices of Russian youth] / A.V. Kisilenko // Nauchnyj rezul'tat. Sociologija i upravlenie [Scientific result. Sociology and management]. — 2021. — Vol. 7. — № 3. — P. 82-89. [in Russian]
7. Kozel V.N. pri uchastii sotrudnikov Resursnogo centra «Mosvolontjor». Sobytnoe volonterstvo kak tehnologija vovlechenija gorozhan v sistemnuju volonterskuju dejatel'nost' [Event-based volunteering as a technology for involving citizens in systematic volunteer activities] / V.N. Kozel. — M.: Mosvolontjor, 2018. — 98 p. [in Russian]
8. Ovsij V.V. Cennosti volonterstva v molodezhnoj srede [Values of volunteerism in the youth environment] / V.V. Ovsij // Social'no-gumanitarnye znanija [Socio-humanitarian knowledge]. — 2019. — №11. — P. 143-153. [in Russian]
9. Rashodchikova M.N. Vzaimosvjaz' psihologicheskikh osobennostej studentov i ih gotovnosti k volonterskoj dejatel'nosti [Interrelation of psychological characteristics of students and their readiness for volunteer activity] / M.N. Rashodchikova, M.E. Sachkova // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie [Psychological science and education]. — 2019. — Vol. 24. — № 6. — P. 85-95. [in Russian]
10. Svidovskaja A.S. Deficity v dobrovol'cheskoj (volonterskoj) dejatel'nosti v sisteme vysshego obrazovanija (na primere Altajskogo kraja i Sverdlovskoj oblasti) [Deficits in voluntary (volunteer) activity in the higher education system (on the example of the Altai Territory and the Sverdlovsk region)] / A.S. Svidovskaja // Obshhestvo: sociologija, psihologija, pedagogika [Society: sociology, psychology, pedagogy]. — 2022. — №11. — P. 103. [in Russian]
11. Suhar'kova M.P. Podhody k izucheniju motivacii uchastija v praktikah volonterstva [Approaches to the study of motivation for participation in volunteering practices] / M.P. Suhar'kova // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija [Theory and practice of social development]. — 2017. — № 9. — P. 12-16. [in Russian]
12. Filipova A.G. Trendy razvitija volonterstva kak social'nogo instituta: jekspertnoe mnenie [Trends in the development of volunteerism as a social institution: expert opinion] / A.G. Filipova, O.G. Zubova, A.A. Ippolitova // Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii [Power and management in the East of Russia]. — 2022. — №4. — P. 101-106. [in Russian]