

УДК [316.627:61]-053.6:303.425.2(476)

EDN MRRRUP

DOI: 10.17072/2949-5601-2026-1-25-39



Горбунова Валерия Романовна,
студент 4 курса направления «Социология»
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614068, Россия, Пермь, ул. Букирева, д. 15
leragorbunova13@mail.ru

Маркова Юлия Сергеевна,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614068, Россия, Пермь, ул. Букирева, д. 15
julyamarkova@gmail.com
SPIN-код: 9951-6137
Researcher ID: ABG-6689-2021

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ: ПРАКТИКИ, БАРЬЕРЫ И РЕСУРСЫ УСТОЙЧИВОГО УЧАСТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ВОЛОНТЕРСТВА ПГНИУ)

В статье представлены результаты социологического анализа деятельности студенческой волонтерской организации, направленного на выявление ключевых практик, барьеров и ресурсов, определяющих устойчивость участия добровольцев. Эмпирическую базу составили 8 глубинных интервью с волонтерами Центра социального волонтерства ПГНИУ, проанализированных с использованием стратегии «обоснованная теория». В ходе исследования выделены основные практики деятельности (выездные мероприятия, рутинная работа, проектная деятельность, обучение) и установлена их дифференциация в зависимости от статуса волонтера. Выявлены параметры организованности работы, влияющие на мотивацию и удержание: четкость задач, наличие обратной связи, учет мнения волонтеров, ресурсное обеспечение. Основным теоретическим результатом стала разработка двухконтурной модели устойчивости участия. Показано, что формальный организационный контур является необходимым, но недостаточным условием удержания волонтеров; критическое значение имеет доступ к межличностному контуру неформальных связей и поддержки. Определены барьеры, блокирующие доступ к данному контуру (дефицит неформального общения, факультетская стратификация, иерархический барьер). Раскрыто влияние волонтерского опыта на профессиональное самоопределение, демонстрирующее структурное неравенство ядра и периферии в доступе к развивающим практикам. Сформулированы практические рекомендации по повышению устойчивости участия и профилактике выгорания.

Ключевые слова: студенческое волонтерство, устойчивость участия, организационные практики, барьеры участия, межличностные связи, социальный капитал, профессиональное самоопределение, качественное исследование, обоснованная теория

Ссылка для цитирования: Горбунова В.Р., Маркова Ю.С. Социологический анализ деятельности волонтеров: практики, барьеры и ресурсы устойчивого участия (на примере Центра социального волонтерства ПГНИУ) // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2026. – № 1(16). – С. 25–39. <http://dx.doi.org/10.17072/2949-5601-2026-1-25-39> EDN MRRRUP



Valeria R. Gorbunova,
4th year student of the field "Sociology"
Perm State University,
15 Bukireva St., Perm, Russia, 614068
leragorbunova13@mail.ru

Yulia S. Markova,
PhD in Sociology
Associate Professor of the Department of Sociology
Perm State University,
15 Bukireva St., Perm, Russia, 614068
julyamarkova@gmail.com
ORCID: 9951-6137
SPIN-код: 9951-6137

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF VOLUNTEER ACTIVITIES: PRACTICES, BARRIERS, AND RESOURCES OF SUSTAINABLE PARTICIPATION (ON THE EXAMPLE OF THE PGNIU SOCIAL VOLUNTEERING CENTER)

The article presents the results of a sociological analysis of the activities of a student volunteer organization aimed at identifying key practices, barriers, and resources that determine the sustainability of volunteer participation. The empirical base consists of 8 in-depth interviews with volunteers of the PGNIU Center for Social Volunteering, which were analyzed using the grounded theory strategy. The study identified the main practices of activity (field events, routine work, project activities, and training) and established their differentiation depending on the status of the volunteer. The parameters of work organization that affect motivation and retention have been identified: clarity of tasks, availability of feedback, consideration of volunteers' opinions, and resource provision. The main theoretical result was the development of a two-loop model of sustainability of participation. It has been shown that a formal organizational loop is a necessary but insufficient condition for retaining volunteers; access to an interpersonal loop of informal connections and support is critical. Barriers that block access to this loop have been identified (lack of informal communication, faculty stratification, and hierarchical barriers). The impact of volunteer experience on professional self-determination is revealed, demonstrating the structural inequality of the core and periphery in terms of access to developmental practices. Practical recommendations are formulated to increase the sustainability of participation and prevent burnout.

Keywords: student volunteering, sustainability of participation, organizational practices, barriers to participation, interpersonal relationships, social capital, professional self-determination, qualitative research, grounded theory

For citation: Gorbunova V.R., Markova Yu.S. [Sociological analysis of volunteer activities: practices, barriers, and resources of sustainable participation (on the example of The PGNIU Social Volunteering Center)]. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 2026, issue 1(16), pp. 25–39 (In Russian), <http://dx.doi.org/10.17072/2949-5601-2026-1-25-39>, EDN MRRRUP

Введение

В современном российском обществе волонтерское движение приобретает характер значимого социального феномена, демонстрируя устойчивую динамику роста, особенно в студенческой среде. Развитие и популяризация волонтерского движения, студенческого самоуправления направлены на повышение уровня социальной активности студентов и являются одной из приоритетных задач учебно-воспитательной работы в вузе [10]. Волонтерское движение, выступая значимым элементом гражданского общества, играет ключевую роль в преодолении социальных вызовов и укреплении общественной солидарности. Его многогранность, обусловленная взаимодействием индивидуальных, организационных и системных факторов, требует комплексного научного осмысления [4, с. 129–130].

Активная социальная деятельность играет ключевую роль в формировании гражданской позиции, патриотизма и моральных принципов у молодежи. В частности, волонтерство обладает значительной социальной ценностью для общества и является важным инструментом в социализации молодого поколения [3, с. 1]. Государство и общественные институты рассматривают добровольчество как важный ресурс решения социальных проблем, как инструмент формирования гражданской активности и патриотического воспитания молодежи. В России, благодаря совместным усилиям общества и государства, сформированы основы государственной политики, направленной на содействие, развитие и поддержку добровольчества. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [2], говорится о содействии добровольческой деятельности (волонтерству), а Федеральным законом от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» [3], вступившим в силу с 1 мая 2018 года, добровольчество отнесено к приоритетным направлениям социальной и молодежной политики.

Однако при всей внешней поддержке и позитивной риторике внутренние процессы, протекающие в волонтерских организациях, механизмы взаимодействия между участниками, а главное – влияние этой деятельности на жизненные и профессиональные траектории самих волонтеров, остаются «невидимыми» и слабо систематизированными. На сегодняшний день существует противоречие между формальной, внешне декларируемой стороной волонтерства как бескорыстной помощи нуждающимся и его внутренней, латентной функцией, которая для самого участника может выступать важным социальным лифтом, пространством личностного роста и профессионального становления. Это же противоречие порождает проблемную ситуацию: с одной стороны, волонтерские организации призваны привлекать и удерживать студентов, с другой стороны, внутренние механизмы их работы достаточно часто остаются стихийными, неосознанными. Иногда даже воспроизводят структурное неравенство, при этом создавая барьеры для включения волонтеров-новичков и реализации потенциала абсолютно каждого.

Волонтерство, в первую очередь, является ресурсом для развития карьеры [5] и самореализации студентов [6]. Оно также влияет на профессиональное самоопределение молодежи, повышает мотивацию к обучению в университете [7], способствует формированию профессиональной компетентности [8], а также играет важную роль в развитии культуры гражданственности и социальной сплоченности [9]. Несовершенство внутренних практик взаимодействия, отсутствие какой-либо системной работы с мотивацией и поддержкой приводит к оттоку волонтеров, не позволяя им в полной мере использовать волонтерский опыт для накопления социального капитала и профессионального самоопределения.

Таким образом, актуальность данного исследования обусловлена необходимостью глубокого анализа внутренних механизмов функционирования студенческой волонтерской организации и понимания того, какие факторы в действительности определяют решение студента остаться в этом движении или же нет. Целью является исследование внутренних

механизмов взаимодействия в студенческой волонтерской организации (на примере Центра социального волонтерства (ЦСВ) ПГНИУ). Исследовательский вопрос: какое влияние на устойчивость участия студентов и их профессиональное самоопределение оказывают организационные практики и модели взаимодействия, характеризующие деятельность студенческой волонтерской организации?

Методы

Исследование опирается на качественную традицию, что обусловлено необходимостью глубокого понимания смыслов, которые волонтеры видят в своей деятельности, а также выявления скрытых, неочевидных практик внутри организации. Такой подход позволяет зафиксировать не только формальные практики, но и латентные процессы, недоступные для количественного измерения. Эмпирической базой работы выступил Центр социального волонтерства Пермского государственного национального исследовательского университета (ПГНИУ). Выбор данной организации обусловлен ее длительным опытом работы, наличием устойчивого «ядра» участников, разнообразием реализуемых практик (от выездных мероприятий до проектной деятельности). В качестве основного метода сбора информации использовалось **глубинное интервью**. Данный метод был выбран как наиболее релевантный для решения поставленных задач, поскольку он позволяет получить развернутые нарративы информантов об их личном опыте вхождения в организацию, преодоления барьеров, участия в различных практиках и осмысления влияния волонтерства на их жизнь и профессиональные планы. Гайд интервью включал блоки вопросов, посвященные мотивации входа, описанию повседневной деятельности, взаимодействию с другими участниками и руководством, восприятию организационных процедур, а также рефлексии относительно приобретенного опыта и его связи с будущей профессией. Отбор информантов осуществлялся с использованием **комбинированной выборки**, сочетающей в себе две стратегии. На начальном этапе применялся **целевой отбор**, в дальнейшем для расширения выборки и выхода на «невидимых» участников был задействован **метод «снежного кома»**: первые информанты рекомендовали для интервью других волонтеров, в том числе тех, кто находится на периферии или реже проявляет себя в деятельности. Общий объем выборки составил **8 информантов** – действующих волонтеров Центра социального волонтерства ПГНИУ. Среди информантов представлены как волонтеры, входящие в так называемое «ядро» организации (участвующие в планировании, проектной деятельности и принятии решений), так и периферийные участники, чья роль ограничена исполнительскими функциями. Такая структура выборки позволила зафиксировать различные траектории включения и удержания в волонтерской деятельности. Обработка и интерпретация полученных данных проводилась с использованием стратегии **«обоснованная теория»** («*Grounded theory*»). Анализ осуществлялся в три этапа: на первом этапе проводилось **открытое кодирование** транскриптов интервью, в ходе которого вычленялись смысловые единицы и присваивались первичные коды; на втором этапе посредством **осевого кодирования** выявленные коды группировались в более абстрактные категории, между которыми устанавливались смысловые связи; на заключительном этапе **избирательного кодирования** была выделена стержневая категория («путь к своим»), интегрирующая все остальные категории и позволяющая построить теоретическую модель –

двухконтурную модель устойчивости волонтерского участия. В тексте представлены оригинальные цитаты из интервью с указанием кода интервью.

Основные практики волонтерской деятельности

Результаты анализа позволили определить центральный феномен исследования: *«Устойчивость участия: траектория удержания волонтера через преодоление организационных барьеров и формирования профессиональной идентичности».*

Вся совокупность полученных данных показывает, что устойчивость участия – это не статичное состояние, а процесс, который имеет: точки входа (мотивация, сомнения), барьеры (организационные, коммуникативные, статусные), механизмы преодоления (поддержка, самопреодоление, активность, проба), промежуточные исходы (включение в ядро / периферийное участие), итоговые эффекты (профессиональная идентичность, капитал, выгорание, отток).

Проведенный анализ позволил выделить основные практики волонтерской деятельности, реализуемые в Центре социального волонтерства, каждая из которых обладает своими характеристиками и по-разному влияет на устойчивость участия волонтеров.

Наиболее распространенным форматом выступают **выездные мероприятия** – практически все информанты отмечали, что они *«ездят на выезды»* и принимают *«участие в мероприятиях».* Такая практика, с одной стороны, дает волонтерам непосредственный опыт взаимодействия с благополучателями и погружения в деятельность, но с другой – требует значительных ресурсов, прежде всего времени и средств на транспорт, что создает барьеры для регулярного участия.

Важной характеристикой организации работы является **соотношение реактивной и проактивной моделей**: в одних случаях деятельность строится «по запросу», когда внешние партнеры приглашают волонтеров для помощи, в других – волонтеры и организаторы проявляют инициативу и *«сами подают заявку».* Исследование показывает, что проактивность напрямую связана с более высокой включенностью: те, кто участвует в инициировании деятельности, демонстрируют и бóльшую приверженность организации.

Особое место занимает **складская или рутинная работа**, связанная с сортировкой вещей, «перебиранием вещей» на складе. Несмотря на монотонность работы, как раз в процессе этой работы появляется спонтанное общение: волонтеры сближаются, делятся своим опытом друг с другом, а также историями о том, *«как сюда попали, где уже были».*

Проектная деятельность: «Школа волонтерства», Inclusive Dance, СтудИн. Однако, как выяснилось в ходе интервью, доступ к проектному опыту открыт далеко не для всех – он концентрируется преимущественно в ядре организации, что создает фактор неравенства и ограничивает возможности профессионального роста для периферийных волонтеров.

Практики **обучения** реализуются в нескольких формах: через наставничество, когда более опытные волонтеры передают знания новичкам; через неформальную передачу *«фишек и лайфхаков»*; через формальные обучающие мероприятия, такие как «Школа социального волонтерства». Обучение, несомненно, повышает компетентность участников, однако, судя по данным, оно носит скорее ситуативный, чем системный характер, и его

доступность также варьируется в зависимости от позиции волонтера в организационной структуре.

Уровень вовлеченности волонтеров варьируется в зависимости от их статуса. Наиболее опытные участники (ядро) получают возможность заниматься проектной работой, проявлять инициативу и выступать в роли наставников. В то же время волонтеры с меньшим опытом (периферия) преимущественно выполняют рутинные задачи, следуют инструкциям и участвуют в выездных мероприятиях. Такая дифференциация приводит к формированию различных путей обеспечения долгосрочной активности и приверженности волонтеров.

Влияние организованности работы на результат волонтерской деятельности

Анализ организационных аспектов деятельности в ЦСВ позволил установить ряд характеристик. Каждая из них демонстрирует определенную взаимосвязь с результатами деятельности и стабильностью участия студентов.

Ключевым фактором является четкое **определение и распределение обязанностей**, что обеспечивает единое понимание рабочих процессов в организации. Такая определенность снижает хаос и повышает предсказуемость деятельности, что особенно значимо для волонтеров на этапе входа, позволяя им быстрее ориентироваться в своих обязанностях:

«Руководитель дает четкие задания: каждый отвечает за свою часть...» (И1);

«У нас все схвачено...» (И2).

Интересным оказался параметр **наличия или отсутствия формальных ролей**: в разных подразделениях или на разных уровнях организации могут существовать как жестко закрепленные роли, так и ситуации, где, по словам информантов, *они действуют интуитивно, «как получится»*. Исследование показывает, что обе модели могут быть работоспособными, и их эффективность зависит скорее от контекста и согласованности ожиданий, чем от самой по себе формализации:

«Распределение ролей между организаторами центра, что каждый занимается своей деятельностью...» (И2);

«У нас нет каких-то таких ролей, которые мы даем друг другу...» (И4).

Для развития и мотивации волонтеров крайне важны **рефлексия и обратная связь**. Когда они получают отзывы, обсуждают свои действия и разбирают ошибки, то видят плоды своего труда и понимают, что делать дальше. Но, как показали интервью, со временем организация реже проводит рефлексию, что грозит уменьшением обратной связи:

«Когда больше положительных отзывов, то понятно, что все получилось...» (И1);

«Обратная связь – это, наверное, лучшая благодарность...» (И6);

«Рефлексия у нас была на каких-то первоначальных этапах, но сейчас такое очень редко бывает...» (И4).

Одним из ключевых аспектов является **учет мнения самих волонтеров**, который охватывает как формальное ознакомление с их точкой зрения, так и активное вовлечение в процесс принятия решений. Степень учета мнения напрямую влияет на удовлетворенность и их субъективное ощущение собственной ценности для организации:

«Потом вместе уже принимаем решение...» (И2);

«Я высказываю сначала свое мнение и там уже как бы от этого и отталкиваемся...» (И6).

Хотя **система поощрений** (баллы за активность с обменом на мерч, сертификаты, статуэтки, устные благодарности) стимулирует волонтеров, она не является главным фактором их удержания. Волонтеры больше мотивированы внутренними причинами и смыслом своей деятельности:

«Большая мотивация это когда благодарят за проделанную работу...» (И6);

«Просто хорошо, когда уже сказали лично, что спасибо за то, что сходил куда-то, помог чем-то...» (И4);

«Не благодарность бумажная, а от тех, кому ты действительно смог помочь...» (И1).

Наконец, **ресурсное обеспечение** выступает важным условием реализации деятельности: организация привлекает грантовые средства, решаются вопросы транспорта, но ключевым ресурсом сами волонтеры называют время и накопленный опыт. При этом дефицит любого из ресурсов становится реальным барьером, ограничивающим как возможности участия, так и масштаб реализуемых проектов:

«Пишем гранты, получаем деньги таким образом на наши мероприятия...» (И2);

«Главными ресурсами, наверное, являются больше время и желание...» (И6);

«Сил и времени чаще всего не хватает...» (И7).



Рис. 1. Организованность работы волонтеров

Организованность влияет на результаты через два ключевых механизма (см. рис. 1): предсказуемость и снижение тревоги (четкие задачи + доступность руководства + понятная коммуникация = волонтер знает, что делать, отсюда снижение барьера входа, повышение уверенности), а также признание и обратная связь (рефлексия + персонализированная благодарность + учет мнения = волонтер видит свой вклад, отсюда преодоление «чувства незначительности», укрепление идентичности).

Но организованность неравномерна: для ядра – высокая включенность в планирование, доступ к ресурсам, а для периферии – «нам выдают задачи», «нас информируют».

Влияние волонтерского опыта на профессиональное самоопределение

Волонтерский опыт оказывает непосредственное влияние на профессиональное самоопределение участников, однако характер этого влияния различается в зависимости от траектории, по которой движется волонтер. Анализ позволил выделить четыре такие траектории (см. табл 1).

1) **профессионализация**, при которой волонтерство становится входом в профессию, пространством накопления профессионального капитала и подтверждения правильности выбора;

2) **проба или ориентация**, когда волонтер понимает, что сфера ему интересна, но не связывает с ней карьеру напрямую;

3) **хобби или отдушина, т. е.** деятельность, которая служит источником личного удовлетворения и эмоционального восстановления. Ценность заключается в самой возможности проявить себя с лучшей стороны, а не в потенциале для карьерного роста;

4) **критическая траектория**, некий переломный момент, когда волонтерская деятельность становится пространством для саморефлексии, вызывая сомнения относительно собственной компетентности или правильности принятых решений, что также значимо для самоопределения.

Существует четкая взаимосвязь между тем, как волонтерские траектории развиваются, и положением волонтера в организации. Те, кто находится в «ядре», имеют доступ к проектному опыту, наставничеству и доверию руководства, чаще формируют сильную профессиональную идентичность и идут по пути профессионального роста. Волонтеры на «периферии», напротив, ограничены в возможностях: их опыт в основном состоит из рутинных задач, а профессиональный капитал невелик. Поэтому они чаще рассматривают волонтерство как хобби или временную пробу, получая эмоциональное удовлетворение или общую ориентацию, но не реальные ресурсы для построения карьеры. Таким образом, организация, сама того не осознавая, формирует неравенство в доступе к опыту, способствующему профессиональному развитию, что напрямую влияет на карьерные пути ее участников.

Таблица 1. Влияние волонтерства на профессиональное самоопределение

Механизм влияния	Проявления	Условия возникновения
Приобретение навыков	Коммуникация, организация, решение проблем, анализ, гибкость, эмпатия	Все интервью – универсально
Знакомство с профессией	Работа с инвалидами, аутистами, жертвами насилия	Специфика деятельности (социальная работа)
Подтверждение выбора	«Это мое», «внутренние ощущения, что нравится», «укрепило связь»	Доступно большинству, особенно при совпадении специальности
Накопление капитала	Опыт в резюме, связи с организациями, знание специфики	Зависит от активности и статуса
Ролевое моделирование	«Примерка роли разнорабочего», «анализ работодателя»	Рефлексивные информанты
Сомнение/ подтверждение	«Думала, это не мое» → «можно работать в этой сфере»	Трансформация стереотипов
Волонтерство = работа	«Это непосредственно наша работа»	Высокая идентификация
Волонтерство = хобби/отдушина	«Скорее как хобби», «работа, греющая душу»	Альтернативная траектория

Двухконтурная модель устойчивости волонтерства

Предложенная ниже схема (см. рис. 2) описывает формирование устойчивости волонтерского участия через взаимодействие двух контуров. **Организационный контур** включает четкость задач, доступность информации, обратную связь, систему поощрения и ресурсы – он обеспечивает предсказуемость и понимание того, «что делать». **Межличностный контур** складывается из наличия близкого человека, неформального общения, поддержки и доверия – он создает эмоциональную безопасность и чувство ценности.

Устойчивость возникает именно на пересечении этих контуров, однако доступ к ним распределен неравномерно, что формирует четыре типа волонтеров. **Ядро** имеет высокий доступ к обоим контурам, что дает максимальную устойчивость и профессионализацию. **Интегрированная периферия** обладает средним доступом к организационному контуру и наличием друга или микрогруппы, что обеспечивает высокую устойчивость при отсутствии лидерских позиций. **Автономная периферия** при среднем доступе к организации не нуждается в межличностной интеграции, воспринимая волонтерство как хобби, и устойчива за счет дистанции. **Изолированная периферия** имеет минимальный доступ к обоим контурам, что создает риск оттока и выгорания.

Ключевые барьеры устойчивости:

1. Дефицит неформального общения – хронический, признается всеми. Прямое следствие: периферия не интегрируется, ядро замыкается в себе.
2. Факультетская стратификация – «свои» (юридический факультет) получают преимущественный доступ в ядро.
3. Иерархический барьер – неловко писать старшим, боязнь отвлечь.
4. Неравный доступ к развивающему опыту – проектные навыки получает только ядро.
5. Эмоциональное выгорание – следствие интенсивной работы без достаточной поддержки и «отделения».
6. Чувство незначительного вклада – несмотря на объективную важность, многие субъективно не видят своего влияния.

Таким образом, устойчивость участия определяется не только качеством организации, но и тем, насколько волонтер включен в неформальные отношения, причем это включение распределено в организации неравномерно, создавая разные траектории и разные уровни устойчивости.

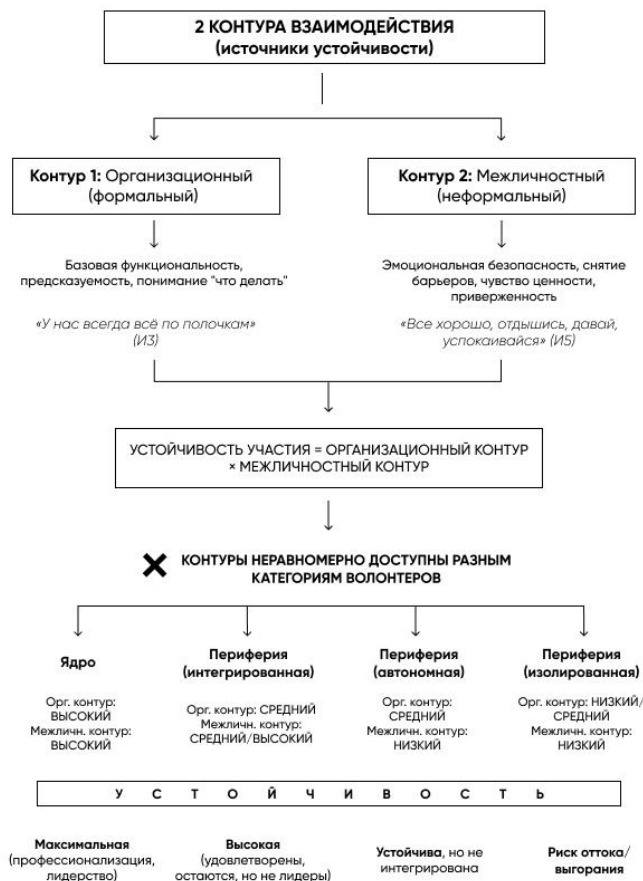


Рис. 2. Формирование устойчивости волонтерского участия

Двухконтурная модель устойчивости волонтерского участия «Путь к своим: преодоление барьеров включения и обретение идентичности в двухконтурной системе волонтерской организации» (см. табл. 2):

- Присутствует во всех интервью – каждый информант описывает свой путь в организацию, барьеры на входе и процесс включения в «свои».
- Связывает все ключевые категории – организационные практики, взаимодействие, барьеры, ресурсы, трансформацию, профессиональное самоопределение, все это работает на описание траектории включения.
- Объясняет вариативность – почему одни становятся ядром, другие остаются на периферии, третьи уходят, четвертые устойчивы без интеграции.
- Имеет теоретическую значимость – выходит за рамки описания конкретной организации и позволяет говорить об общих механизмах устойчивости участия в добровольческих движениях.
- Отвечает на исследовательский вопрос – напрямую связывает организационные практики и модели взаимодействия с устойчивостью участия и профессиональным самоопределением.

Таблица 2. Категории двухконтурной модели включения волонтеров

Стержневая категория: «Путь к своим»			
№	Категория	Содержание	Связь со стержневой категорией
1	Вход и первичные барьеры	«Первое время, да, конечно, было тяжело...» (И7); «Было как-то тревожно...» (И7); «Мне скорее надо было туда вот так втиснуться...» (И5).	Начало пути. Определяет, насколько сложным будет «путь к своим». Чем выше барьеры и чем меньше поддержки на входе, тем длиннее и болезненнее траектория.
2	Организационный контур (формальные практики)	«Довольно четкие графики, в какой момент кто что делает...» (И5); «У нас проводятся собрания...» (И2); «В конце года проводился итоги, и нам давали сертификаты за активное участие...» (И5); «Скорее всего, из-за того, что я с другого факультета, и они себе набирают, возможно, в костяк людей со своего факультета» (И5).	Формальная трасса пути. Создает предсказуемость, но недостаточна для превращения в «своего». Без второго контура ведет к периферийному участию или оттоку.
3	Межличностный контур (неформальные связи)	«Когда рядом находиться знакомый человек, с которым хорошо общаешься, это уже своего рода поддержка – моральная» (И1); «Доверие и поддержка между участниками» (И2).	Ключевой механизм пути. Именно здесь происходит превращение из «волонтера» в «своего». Доступ к этому контуру неровный – факультет, статус, активность.
4	Стратегии преодоления	«Надо было перебороть себя немного и подойти к человеку, поболтать...» (И5); «Наступить себе на горло...» (И7); «Поддержка дала мне сделать такой вот ответственный шаг, чтобы я стала частью центра...» (И2).	Инструменты движения. Кто-то использует поддержку, кто-то самопреодоление, кто-то демонстрацию активности. От выбора стратегии зависит скорость и качество включения.
5	Исходы пути – позиция в организации	«Великая четверка – это просто друг друга поддерживаем...» (И3); «Костяк из людей, которые на соцработе учатся...» (И5); «Мы не сильно сближаемся...» (И8); «Для меня это как отдушина...» (И8).	Результат прохождения пути. Не все доходят до «своих». Некоторые остаются на периферии, но сохраняют устойчивость. Другие формируют автономную траекторию (хобби/отдушина).
6	Трансформация идентичности	«Если сравнить тогда и сейчас, то это как два разных человека...» (И1); «Я очень сильный патриот того, что я делаю...» (И3); «Происходит становление тебя как личности...» (И3).	Глубинный результат пути. Изменение самооценки, обретение уверенности, формирование профессиональной идентичности. Даже периферия трансформируется.
7	Цена пути и риски	«Уходит и много моральных сил, и физических...» (И7); «Я уже начала сомневаться в какой-то момент, что я добрый человек...» (И8); «Была только как волонтер, это мне именно навыков в создании проектов не дало...» (И5).	Обратная сторона пути. Высокая цена включения, неравный доступ к развивающему опыту, экзистенциальные сомнения. Организация теряет тех, кто не выдерживает или не получает доступа к ресурсам.

Студент приходит в волонтерский центр с исходной мотивацией (желание помогать) и исходным состоянием – тревога, стеснительность, сомнения, непонимание «как тут все устроено». Уже на этом этапе начинается путь к своим, длина и сложность которого зависят от двух факторов – наличия поддержки на входе и факультетской принадлежности.

Организация встречает его двумя контурами взаимодействия, работающими параллельно, но с разной доступностью (см. рис. 3).

Контур 1 (организационный) доступен всем. Это чат, где вся жизнь; это четкие или не очень задачи; это редкие собрания; это система поощрений. Этот контур обеспечивает функциональность – волонтер знает, куда ехать, что делать, кому писать. Он снижает тревогу неопределенности. Но этот контур не делает «своим».

Контур 2 (межличностный) – то, что превращает волонтера в «своего». Это близкие люди в команде, к которым можно подойти и просто посидеть, обнять, поговорить. Это поддержка, которая помогает сделать шаг, когда сомневаешься. Это неформальные встречи, совместное творчество, студквартира, доверие. Этот контур дефицитен и распределен неравномерно.

Доступ ко второму контуру заблокирован для многих несколькими барьерами:

- Хронический дефицит неформальных встреч – организация их не обеспечивает системно.
- Факультетская стратификация – «свои» (юридический факультет) получают преимущественный доступ к ядру.
- Иерархический барьер – новичкам неловко писать старшим, они боятся отвлечь.
- Неравный доступ к развивающему опыту – проектная деятельность, наставничество, доверие концентрируются в ядре.

Не все доходят до ядра. Возможны три устойчивые траектории:

1. *Ядро* – волонтеры, включенные в оба контура. Они имеют доступ к неформальному общению, доверию, проектному опыту. Они идентифицируют себя с организацией («патриот дела», «великая четверка»). Их устойчивость максимальна, профессионализация выражена.

2. *Интегрированная периферия* – волонтеры, которые не вошли в ядро, но нашли «своего» человека в команде или микрогруппу. У них есть поддержка, они удовлетворены, устойчивы, но их опыт ограничен исполнительскими ролями. Они не получают проектных навыков, но приобретают коммуникативные.

3. *Автономная периферия* – волонтеры, для которых деятельность является «отдушиной» или «хобби». Они не стремятся в ядро, им не требуется глубокая интеграция. Они устойчивы, пока деятельность остается «не в тягость». Их профессиональная идентичность формируется иначе, не через карьеру, а через ценности.

Существует и четвертая, негативная траектория – отток. Она не зафиксирована в интервью напрямую, но реконструируется через: выгорание, чувство незначительности, отсутствие интеграции и конкуренцию других активностей.

Главный вывод теории: устойчивость участия и профессиональное самоопределение волонтера определяются не столько формальной организацией работы, сколько доступом к межличностному контуру. Тот, кто находит «своих», остается и развивается. Тот, кто остается только в формальном контуре, – либо остается на периферии (устойчиво, но с ограниченным опытом), либо уходит (выгорание, незначимость, конкуренция активностей).

По результатам исследования выделен организационный парадокс: Центр социального волонтерства, миссия которого – помощь другим, сам воспроизводит структурное неравенство в доступе к помощи «своим». Неформальные встречи, поддержка новичков, наставничество, проектный опыт – это ресурсы, которые концентрируются в ядре и не институционализированы как доступные всем.

Таким образом, теория двухконтурной устойчивости волонтерского участия может быть конкретизирована в следующем: устойчивость участия студента в волонтерской

организации определяется степенью его включенности в два контура взаимодействия: организационный (формальные практики, задачи, информация) и межличностный (неформальные связи, поддержка, доверие, близкие отношения). Организационный контур доступен всем и обеспечивает базовую функциональность. Межличностный контур дефицитен и распределен неравномерно, что создает структурное неравенство между ядром и периферией. Доступ к межличностному контуру зависит от: наличия поддержки на входе, факультетской принадлежности, демонстрируемой активности.

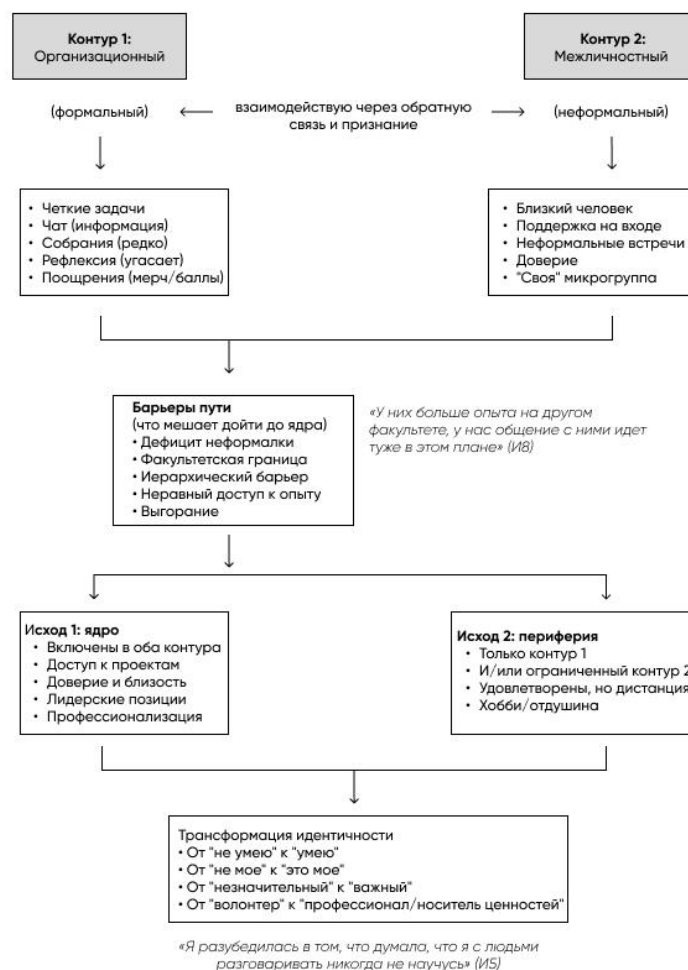


Рис. 3. Стержневая категория «Траектория включения»

Заключение

Проведенное исследование позволило сделать ряд важных выводов о влиянии организационных практик и моделей взаимодействия на устойчивость участия волонтеров и их профессиональное самоопределение. Прежде всего, было установлено, что сами по себе организационные практики, даже при их формальной эффективности, не гарантируют устойчивости участия. Устойчивое волонтерское участие требует не только организационной предсказуемости (включая распределение задач, коммуникацию и информационную доступность), но и, что более важно, развитого межличностного контура. Этот контур, включающий неформальное взаимодействие, эмоциональную поддержку и формирование близких отношений, является критическим фактором долгосрочной вовлеченности. Отсутствие неформального общения, особенно для волонтеров, находящихся на периферии

организационного контура, представляет собой значительное препятствие для их эффективной деятельности. Основной проблемой, ограничивающей продуктивность работы, прежде всего для тех волонтеров, которые состоят в ядре организации, является недостаток неформального общения. При этом, как показывают данные глубинных интервью, отдельные волонтеры могут проявлять активность и без тесных взаимосвязей с командой. В целом, эффективность волонтерской деятельности обусловлена следующими аспектами: присутствие в команде неформального лидера, оказывающего поддержку и защиту; наличие интересных для студентов-волонтеров видов активностей, которые воспринимаются скорее как вид досуга, нежели обязанность; отсутствие эмоционального выгорания, которое зачастую проявляется, если первые два пункта не выполняются.

Исследование позволило установить, что волонтерство оказывает значительное влияние на профессиональный выбор и развитие карьеры, помогая студентам найти свое призвание. Однако степень этого влияния зависит от роли волонтера в организации. Волонтеры, занимающие ключевые организационные позиции, более успешно развивают управленческие и проектные компетенции. В то же время волонтеры на второстепенных ролях, хотя и остаются мотивированными, прежде всего, улучшают коммуникативные навыки и поддерживают свои ценностные ориентации, однако их профессиональное становление остается ограниченным. Для студентов профильных направлений, например, будущих социальных работников, волонтерство имеет особую ценность, поскольку позволяет получить профессиональный опыт и реалистичное представление о будущей работе.

Опираясь на сделанные выводы, можно сформулировать ряд практических рекомендаций для повышения устойчивости участия волонтеров в работе студенческих волонтерских организаций. Во-первых, неформальные встречи должны стать регулярными и доступными для всех волонтеров, а не только для закрытого ядра, поскольку именно в такой обстановке формируется доверие и возникают близкие отношения, удерживающие людей в организации. Во-вторых, необходимо развивать систему наставничества, формально закрепляя наставников за новичками, особенно за теми, кто приходит с других факультетов и в силу этого сталкивается с дополнительными барьерами включения. В-третьих, следует обеспечить равный доступ к проектному опыту: практиковать ротацию ролей, стажировки и пробные включения периферийных волонтеров в проектные команды, чтобы развивающий опыт не концентрировался исключительно в ядре. В-четвертых, необходимо восстановить и сделать регулярной практикой коллективной рефлексии, которая, по данным интервью, имеет тенденцию к угасанию, хотя именно рефлексия выступает ключевым инструментом обратной связи, признания и осмысления своего вклада. В-пятых, важно легитимизировать право волонтера на «не безотказность», снять негласное требование быть доступным всегда и для всего, поскольку именно это требование, вступающее в противоречие с декларируемой свободой выбора, становится одной из скрытых причин выгорания. В-шестых, необходимо целенаправленно обучать волонтеров навыкам психологической гигиены, таким как умение «оставлять за порогом» переживания, связанные с работой, и не принимать близко к сердцу то, что может привести к эмоциональному истощению. Данные интервью показывают, что наиболее устойчивые и рефлексивные волонтеры осваивают эти

навыки самостоятельно, но они могут и должны стать предметом осознанного обучения для всех участников волонтерской деятельности.

Библиографический список

1. Большов В.Б., Николаенко В.В. Волонтерство и волонтерская практика как способ самореализации студентов вузов // Социальная компетентность. 2020. Т. 5, № 3(17). С. 377–388. EDN: ADVXAU
2. Бычик Т.А. Волонтерское движение: принципы социологического анализа // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2025. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volonterskoe-dvizhenie-printsipy-sotsiologicheskogo-analiza> (дата обращения: 19.03.2026). DOI: 10.24412/2071-6141-2025-2-129-136 EDN: DZEFFJ
3. Исаев А.В., Путилина Ю.Ю., Ковалев И.Ю. Роль и значение института волонтерства в совершенствовании процесса социализации современной студенческой молодежи // Научный результат. Социология и управление. 2025. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-znachenie-instituta-volonterstva-v-sovershenstvovanii-protseсса-sotsializatsii-sovremennoy-studencheskoj-molodezhi> (дата обращения: 19.03.2026). DOI: 10.18413/2408-9338-2025-11-1-0-9 EDN: HXYRQE
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации 17.11.2008 № 1662-р [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения: 18.03.2026).
5. Макаров А.В., Луцева И.Ю. Вузовский социум как пространство для формирования волонтерских инициатив // Молодой ученый. 2014. № 12. С. 285–287. EDN: SJAKFH
6. Стародубцев В.А., Родионов П.В. Волонтерские сообщества – школа профессиональных проб студентов // Высшее образование в России. 2018. Т. 27, № 4. С. 86–92. EDN: TIZDTF
7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1170133/#ixzz5Pxm2qEQ0> (дата обращения: 19.03.2026).
8. Шавровская М.Н., Пеша А.В. Результаты исследования особенностей управления карьерой студентами // Вопросы управления. 2020. № 6(67). С. 71–80. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-6-71-80 EDN: MHSJIP
9. Шульгина Т. А, Кетова Н. А. «Ты записался добровольцем?», или Зачем студенты идут в волонтеры // Высшее образование в России. 2020. Т. 29, № 1. С. 116–124. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-1-116-124 EDN: YHEJZS
10. Shaw A., Dolan P. Youth Volunteering: New Norms for Policy and Practice // Volunteering. 2022. Vol. 4(21). P. 1–16. DOI: 10.5772/intechopen.108441