

Социодинамика

Правильная ссылка на статью:

Круглова М.С., Круглова Л.Э., Шуванов И.Б., Шуванова В.П. — Проблема мотивации добровольцев в управлении волонтерской деятельностью: социологический взгляд // Социодинамика. – 2023. – № 1. DOI: 10.25136/2409-7144.2023.1.39576 EDN: AOCYFK URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=39576

Проблема мотивации добровольцев в управлении волонтерской деятельностью: социологический взгляд

Круглова Марина Сергеевна

ORCID: 0000-0002-8469-565X

кандидат экономических наук

старший преподаватель, кафедра общей психологии и социальных коммуникаций, Сочинский государственный университет

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 94

✉ marin.kruglova@gmail.com



Круглова Лорина Эрмондовна

кандидат технических наук

доцент, кафедра архитектуры, дизайна и экологии, Сочинский государственный университет

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 94

✉ lorinakruglova@gmail.com



Шуванов Игорь Борисович

кандидат психологических наук

доцент, кафедра общей психологии и социальных коммуникаций, Сочинский государственный университет

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 94

✉ schuvanov@rambler.ru



Шуванова Виктория Петровна

старший преподаватель, кафедра общей психологии и социальных коммуникаций, Сочинский государственный университет

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 94

✉ v.shuvanova@mail.ru



[Статья из рубрики "Общественные организации и движения"](#)

DOI:

10.25136/2409-7144.2023.1.39576

EDN:

AOCYFK

Дата направления статьи в редакцию:

07-01-2023

Дата публикации:

25-01-2023

Аннотация: В статье рассматривается проблематика анализа мотивационной составляющей в системах управления волонтерской деятельностью молодежи. Предметом исследования является совокупность управленческих отношений, возникающих в процессе организации волонтерского движения и реализации добровольческой деятельности. Объектом исследования выступает деятельность волонтерских, некоммерческих организаций. Проблематика заключается в возможном оттоке волонтеров после первого контакта или мероприятия, без повторного или регулярного участия. Для менеджеров и лидеров добровольческого сектора важно успешно вовлекать молодых людей в волонтерские проекты и развивать их волонтерское участие в долгосрочной перспективе. Изучение данной проблематики позволит составить целостное представление о весомых аспектах организации волонтерского движения. Исследование направлено на определение существующих подходов к мотивации волонтеров, поиск наиболее эффективных способов повышения уровня мотивации добровольца, разработку инструментария для обеспечения высокого уровня мотивации и вовлеченности в проекты волонтерских объединений. Для сбора данных о мотивации в молодежном волонтерстве авторами был проведен анкетный опрос, участниками которого стали волонтеры российских волонтерских организаций на базе высших учебных заведений. Выявлено преобладание нематериальной природы мотивации волонтеров; разработана шкала мотивов для тестирования добровольцев и проектирования в организациях индивидуального маршрута волонтерского опыта. Единство и противоположность типов волонтерского участия в концепции двойственной мотивации волонтеров (альтруизм и эгоизм) дает основания к применению комбинированного подхода, учитывающего различные мотивы участия.

Ключевые слова:

молодежь, волонтерство, волонтерские организации, некоммерческие организации, управление, волонтер, мотивация, шкала мотивов, опрос, социологическое исследование

В последние десять лет в регионах Российской Федерации наблюдалось растущее внимание к волонтерскому движению^[2]. На государственном уровне осуществляется поддержка распространения практики волонтерского труда. При этом добровольчество несет идею, которая конкурирует за внимание и время молодых людей со многими другими вариантами досуга. Сегодня перед каждым человеком открывается очень широкий выбор видов деятельности, и для продвижения волонтерской деятельности критически важно понимание мотивов, движущих добровольцами при принятии решения о волонтерстве.

Интерес исследователей к мотивации добровольческих кадров обуславливается влиянием, которое она оказывает на включенность человека в волонтерские проекты и деятельность волонтерских сообществ в целом^[5].

Обоснование проблемы мотивации и стимулирования труда осуществлялось в отечественной и зарубежной науке по мере развития теорий управления персоналом. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности отражается в различных подходах школ общей теории мотивации, получивших развитие в течение XX века. Как основная функция менеджмента мотивация связана с процессом побуждения подчиненных к деятельности через формирование мотивов поведения для достижения личных целей и целей организации. В процессе мотивации предполагается использование взаимозависимых категорий в определенной последовательности: потребности людей – их интересы – мотивы деятельности – действия^[3].

Управление производительностью – это процесс, посредством которого организации пытаются достичь стратегических целей последовательно через формальную и неформальную мотивацию, контроль, оценку и поощрение за работу. Управление производительностью волонтеров проблематично хотя бы потому, что добровольцы не так зависимы от организации, как персонал, и их независимость приводит к меньшей субординации в системе организационного поведения. Волонтерский труд не оплачивается, и управление волонтерством осложняется некоммерческой спецификой.

В связи с вышесказанным, в ходе выполнения волонтерских обязанностей человек неизменно подвержен риску снижения мотивации. Выбор ошибочных методов стимулирования может сказываться на качестве выполнения волонтерских функций, общей производительности волонтерской команды^[6].

Ряд исследователей считает, что в основе помощи лежат эгоистические мотивы: люди помогают окружающим или конкретной организации ради достижения личных целей. Вступая во взаимодействие, человек пытается извлечь максимальную выгоду, которая, в свою очередь, может быть «внутренней» (связанной с психологическим состоянием человека) и «внешней» (связанной с материальным вознаграждением или одобрением со стороны других людей)^[7]. Другие авторы полагают, что помощь порождается преимущественно альтруистической мотивацией: человек помогает окружающим ради улучшения их состояния. Они концентрируют внимание на помощи, которая требует больших усилий, связана с риском для материального, психологического или физического благополучия помощника.

Концепция двойственной мотивации волонтеров предложена канадским исследователем К. МакКалум^[11]. Автор разделяет добровольцев на условных эгоистов и альтруистов. Поясним, что в первом случае мотивация и ответственность зависимы исключительно от заинтересованности волонтера в получении личных выгод; второму же типу свойственно стремление к самоотверженной работе для общего блага, солидарность с социальной группой. Многие авторы сходятся во мнении о том, что если на начальном этапе волонтерской деятельности мотивы ее участников скорее «индивидуалистичны», то впоследствии они становятся все более социально-ориентированными, направленными на других, даже незнакомых людей.

Т. Нежина^[5] указывает на то, что одним из объяснений феномена альтруизма может быть теория социального обмена. Эта теория базируется на том, что помимо обмена товарами и услугами также может происходить обмен социальными ценностями, такими как статус, информация, любовь. Д. Кребс пишет о том, что оказание альтруистической помощи является важным не только тому, на кого она направлена, но и добровольцу, который совершает данные действия для повышения самооценки, получения признания и навыков.

Волонтерская мотивация тесно связана с понятием удовлетворенности^[10]. Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и т.д.

Еще одно смежное понятие – организационная приверженность^[13], которая в свою очередь обеспечивает основу для понимания связей, которые развиваются между добровольцами и организацией и является как фактором удержания добровольцев и, в некоторой степени, их производительности. Обнаружено, что приверженность является важной отличительной особенностью между спортивными волонтерами, которые остаются в организации и становятся тим-лидерами, и теми, которые покидают организацию после первого же мероприятия или проекта^[4].

Вопрос мотивации волонтеров можно рассматривать через призму теории преемственности Р. Эттли. Внутренняя преемственность означает способность к воспроизведению в памяти собственного опыта и предпочтений; внешняя преемственность включает память о физическом и социальном окружении человека в прошлом, например, воспоминания о деятельности и взаимоотношениях. Данной теорией автор объясняет возвращение индивида в уже известное поле деятельности, но в новом качестве волонтера – если, например, будучи спортсменом в прошлом, человек имеет желание и возможность вернуться в индустрию спорта через волонтерское участие^[12].

Как гласит ключевой тезис мотивационной теории Д. МакГрегора^[11], неперменной задачей менеджмента является такая организация условий, при которой люди наилучшим образом могли бы достигать своих целей, направляя усилия к вознаграждению со стороны организации. Волонтерство в отличие от профессиональной занятости не имеет обменной стоимости в виде материального вознаграждения, но оно стимулируется посредством различного рода средств нематериального характера, которые могут компенсировать затраченные волонтерами ресурсы. При этом выгоды волонтерской работы не всегда очевидны, и, как считает Дж. Пирс, награды, которые кажутся волонтерам наиболее важными, не находятся под контролем организации^[3]. Тем не менее, Р. Кнаан обнаружил свидетельства того, что различия в производительности добровольцев могут частично объясняться в рамках практик управления добровольцами. Он пришел к выводу, что использование символических наград повлияло на волонтерскую приверженность^[4].

Изученные результаты исследований по теме мотивации добровольцев показывают, что студенты, как и все волонтеры, занимаются добровольческой деятельностью по целому ряду причин. Мотивационные шкалы, составленные по опросам волонтеров разными авторами, систематизированы в табл. 1.

Таблица 1. Мотивационные шкалы волонтерства

№	Авторы	Шкала мотивов
1	И. Клэри, М. Снайдер	- выражение ценностей - получение нового опыта и навыков - формирование социальных отношений

		- расширение карьерных возможностей - решение личных проблем - психологическое развитие
2	С.Л. Гамэйр	- альтруизм - идеализм - социальный контакт - опыт работы или обучение - образование - самосовершенствование - развитие профессиональных контактов - обеспечение доступа к конкретной организации - социальный статус, престиж - удовольствие
3	Х. Бэнг, К. Александрис, С. Д. Росс	- выражение ценностей - патриотизм - межличностные контакты - личностный рост - профориентация - внешние награды - любовь к спорту
4	Н. Пинкхэм, Л. М. Робсон, У. Сэменфинк	- помощь другим - для хорошего дела - получение нового опыта - вклад в сообщество - интерес к событию - профессиональный опыт - для резюме - новые умения - саморазвитие, коммуникативность - распоряжение (в школе, на работе и т.д.) - познакомиться с новыми людьми

		- для общения с друзьями
		- по принадлежности к группе
		- встретить знаменитостей

Нами предпринята попытка составления собственной шкалы волонтерской мотивации. Данный инструмент позволяет гибко оценивать потенциал каждого волонтера организации, а следовательно, мотивировать и поощрять, исходя из его личных мотивов участия. Все мотивы мы условно группируем в блоки, которые можно охарактеризовать следующим образом:

- 1) патриотизм, вклад в общее дело, польза для малых и больших социальных групп;
- 2) приобретение новых знакомств, расширение контактов, поддержание отношений с людьми;
- 3) личностный и профессиональный рост, шанс проявить способности, получить новый опыт и признание достижений, развить лидерские качества и какие-либо навыки;
- 4) солидарность с окружающими, друзьями, родственниками;
- 5) возможность получить сувениры, памятные подарки, атрибутику, автографы, форму, экипировку волонтера;
- 6) престиж, уважение и интерес окружения;
- 7) наличие свободного времени, занятие в качестве хобби;
- 8) побуждение и поощрение со стороны руководства, администрации по месту учебы/работы;
- 9) доступ к местам проведения мероприятий, шанс увидеть мега-события и различные мероприятия вживую, встретить знаменитостей и VIP-персон.

На основе обозначенной шкалы проведено измерение мотивации с помощью анкетного опроса волонтеров. В анкетировании приняли участие 478 человек, зарегистрированных в волонтерских объединениях. Респонденты отвечали на вопросы онлайн. Большая часть опрошенных – студенты (82,6 %). Респондентам было предложено оценить свое согласие с вероятными причинами волонтерского участия в баллах, где 5 – «полностью согласен», а 1 – «совершенно не согласен». Анализ результатов показал распределение мотивов безвозмездного труда по вышеописанным категориям волонтерской мотивации. Как видно на рис. 1, преобладает выбор в пользу нематериальных бонусов – вклад в общее дело, новые знакомства, раскрытие личностного потенциала. Менее значимы материальные бонусы и личная выгода, связанная с получением униформы, доступа к спортивным соревнованиям и культурным мероприятиями, льготных билетов на какие-либо события.



Рисунок 1. Результаты анкетирования о мотивации волонтеров

Еще одним вопросом, на который были получены ответы в процессе исследования, являлся выбор инструментов для выражения признательности волонтерам (рис. 2). Благодарность волонтерам является неотъемлемой частью признания важности их работы, побуждения их отдавать больше и укрепления их связи с организацией. Существует множество действий, как мелких, так и крупных, которые организаторы могут предпринять и убедиться в том, что волонтеры чувствуют, что их ценят. Респонденты оценили предложенные в опросе варианты по 5-балльной шкале. Наибольший мотивационный эффект, по мнению опрошенных, дает вручение грамот и бесплатное посещение закрытых мероприятий, которые могут быть интересны волонтерам.

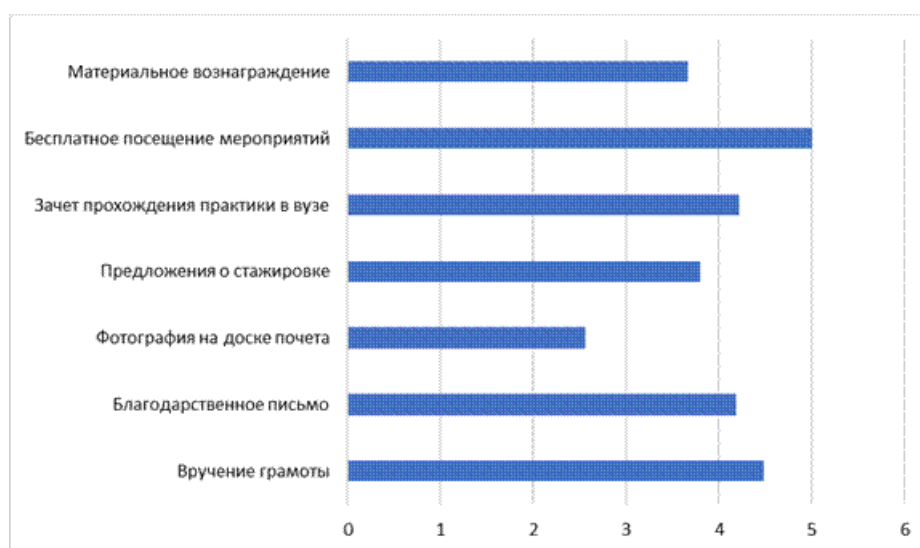


Рисунок 2. Оценка способов признания волонтерского вклада

Для того, чтобы узнать, удовлетворяет ли собственный труд волонтеров а, следовательно, узнать, является ли мотивация достаточной для достижения успеха в волонтерской деятельности, нами была использована методика определения интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева. Результаты исследования по методике показали, что подавляющая часть респондентов обладает высоким уровнем общей удовлетворенности трудом (75%), а у остальной части опрошенных (25%) наблюдается средний уровень.

Спектр мотивов волонтерской деятельности может быть весьма разнообразен, в зависимости от источников их формирования, потребностей конкретного участника

волонтерской деятельности^[8]. Таким образом, менеджерам следует рассматривать вопрос о том, как поддержать и сохранить добровольцев с различающимися целями и мотивами, значительно расходящимися толкованиями волонтерской работы и отношением к ней. Для студентов практикуется применение различных мотивационных мер и формирования новых ценностных паттернов, в частности продвижения возможности бесплатно получать знания, изучать иностранные языки. Отметим, что мотивационная политика с учетом релевантного опыта управления и современных изысканий в области волонтерства направлена как на привлечение заинтересованных молодых людей, так и на сопровождение их работы, и на удержание их в составе организации на продолжительный срок.

При этом важно распознать индивидуальную мотивацию волонтера. Чтобы наиболее эффективно мотивировать волонтеров, организаторы мероприятий должны учитывать жизненный цикл привлечения волонтеров от первоначального набора до долгосрочного удержания и роста. Понимание специфики жизненного цикла взаимодействия с волонтерами поможет менеджерам определить, какие виды возможностей и ресурсов для обучения будут наиболее эффективными на каждом этапе. Потребности волонтеров – от новичков до опытных волонтеров – будут варьироваться в зависимости от того, на каком этапе жизненного цикла они находятся.

Конструировать мотивационный блок позволяет тестирование добровольца на основе разработанной шкалы оценки волонтерской мотивации. Заранее расспросив волонтеров о них самих и их интересах, организаторы мероприятий могут лучше распределять задачи. Например, если волонтер заинтересован в развитии мягких навыков, таких как общение и умение слушать, организаторы могут поручить ему более ориентированные на людей задачи, которые дадут ему практический опыт, который он ищет.

Тестирование позволяет гибко оценивать потенциал каждого волонтера организации, а следовательно, мотивировать и поощрять, исходя из его личных мотивов участия. Эффективное стимулирование волонтерского участия требует персонифицированного подхода к мотивации волонтера и проектированию личного маршрута волонтерского опыта. Адресное привлечение добровольцев требует адаптации стратегии организаторов к намерениям потенциальных волонтеров с целью согласования ключевого сообщения коммуникации с мотивами и личными целями реципиентов. В зависимости от преобладающего типа личных мотивов возможен выбор соответствующей стратегии управления и комбинированного подхода к нематериальному стимулированию.

В свете вышесказанного можно заключить, что единого подхода к проблеме мотивации волонтеров не существует. Обзор современных публикаций, посвященных мотивационному аспекту волонтерства, демонстрирует методическое и концептуальное разнообразие подходов к данной проблеме. Исследователями предпринимаются попытки классифицировать волонтеров и определить возможные стратегии стимулирования для разных групп. Задачи диагностики и совершенствования волонтерской мотивации связаны с ключевыми этапами развития отношений организации и добровольца – привлечением к волонтерскому участию и удержанием для повторного участия. Эффективная мотивационная программа и признание волонтерского вклада может одновременно и повысить общую результативность труда, и минимизировать возможный отток волонтеров.

После того как добровольцы набраны в состав волонтерского отряда, мотивация имеет решающее значение для поощрения постоянного участия и долгосрочного успеха. Тактика мотивации должна быть встроена в стратегии управления волонтерами, чтобы

помочь поддерживать вовлеченность волонтеров с течением времени. Чем дольше волонтеры работают с организацией, тем большим активом они становятся. На сегодняшний день, в эпоху стремительного технического прогресса и турбулентности общественно-политической обстановки, а также, в период нередких организационных преобразований в рамках различных предприятий, организаций и фирм, каждая из них должна проявлять гибкость и быстро меняться в соответствии с текущими условиями социума. Также эффективность труда часто зависит от атмосферы, внутренней среды и трудовой этики внутри организации, а не только от мотивирующих факторов. Соответственно, существует совокупность требований, в процессе реализации которых становится возможным заинтересовать волонтерский коллектив в эффективной трудовой деятельности. Рассмотрим данные требования более подробно:

1. Увязывать вознаграждение непосредственно с деятельностью, приводящей к увеличению трудовой производительности волонтера и эффективности работы волонтерской организации.
2. Иметь способность выражения признательности тем сотрудникам, чьи усилия вместе с результатами смогут превзойти средний показатель для волонтеров представленной категории.
3. Поощрять сотрудников к участию совместно с руководством в разработке показателей и целей, а также принятии решений, на основе которых будет производиться оценка результатов работы.
4. Обращать внимание на те трудности и проблемы, с которыми периодически может сталкиваться волонтер, особенно начинающий. Обеспечивать адаптацию новичков в волонтерской команде.
5. Исключать ситуации противоречий деятельности волонтеров с общей работой всей организации, стремиться к согласованности.

Мерами повышения вовлеченности и мотивации волонтерского персонала могут послужить:

1. Карточки признания. Такие открытки помогают поощрить волонтера похвалой, акцентировать внимание на успешном выполнении определенных задач.
2. Значки отличия. Это на ступень выше карточки признания, значок сложнее получить. Вручение значка отличия показывает высокую эффективность волонтера в совокупности за определенный период.
3. Подарок за преданность. Награждаются волонтеры, имеющие непрерывный стаж волонтерства в организации на протяжении одного года, трёх и пяти лет.

Соответственно, при соблюдении данных рекомендаций, руководитель волонтерской организации может выстраивать собственную систему мотивации труда добровольцев, образуя при этом доверительное отношение с собственным коллективом, добиваясь от сотрудников полной отдачи и получая в результате этого эффективное выполнение обязанностей в рабочей группе, что в итоге приведет к качественному развитию деятельности в будущем.

Библиография

1. Борисова Н.М., Кукарцев А.В. Теории мотивации Д. МакГрегора и применение в Российской практике // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2012. №8. С.

- 167-168.
2. Ветитнев А.М., Круглова М.С., Мазниченко М.А. Основы организации волонтерского движения в системе высшего образования : учебное пособие. – Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. 88 с.: ил.
 3. Круглова М.С., Ветитнев А.М. Взаимосвязь мотивационных теорий и практических аспектов управления волонтерской деятельностью // В сборнике: Молодежь-науке-VII. Актуальные проблемы туризма, спорта и бизнеса. Материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2016. С. 32-36.
 4. Круглова М.С., Ветитнев А.М. Проблемы мотивации волонтерского труда в менеджменте добровольчества // Студенческие научные исследования в сфере туризма и спортивного менеджмента. Материалы конференции в 2-ух томах. 2016. С. 57-60.
 5. Нежина Т.Г., Петухова К.А., Чечеткина Н.И., Миндарова И.С. Мотивация участия молодежи в волонтерском движении // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 3 С. 49-71.
 6. Романцева Е.Е. Особенности мотивации волонтерской деятельности в России // Социология. 2019. №2. С. 115-121.
 7. Стегний В.Н., Никонов М.В. Мотивация волонтерской деятельности // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2018. №1. С. 146-156.
 8. Сухарькова М. П. Подходы к изучению мотивации участия в практиках волонтерства // Теория и практика общественного развития. 2017. №9. С. 16-24.
 9. Управление эффективностью деятельности волонтерских организаций в контексте функционирования института волонтерства Российской Федерации: моногр. / А.М. Ветитнев, А.М. Игнатенко, М.С. Круглова, М.А. Мазниченко, О.С. Надолинская. – Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. 196 с.: ил.
 10. Cuskelly, G., & O'Brien, W. Changing roles: Applying continuity theory to understanding the transition from playing to volunteering in community sport. European Sport Management Quarterly, Special Issue: New Perspectives on Sport Volunteerism. Vol. 13(1). 2013. P. 54-75.
 11. McAllum, K. Meanings of Organizational Volunteering: Diverse Volunteer Pathways // Management Communication Quarterly. 2014, Vol. 28(1). P. 84-110.
 12. Vetitnev A., Kruglova M., Bobina N. The economic dimension of volunteerism as a trend of university research // Procedia-Social and Behavioral Sciences. Worldwide trends in the development of education and academic research, 2015. P. 748-757.
 13. Ying Lau, Lue Fang, Ling Jie Cheng & Ho Keung Dennis Kwong. Volunteer motivation, social problem solving, self-efficacy, and mental health: a structural equation model approach, Educational Psychology, 39: 1, 2019. P. 112-132

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом рецензируемого исследования является проблема мотивации участников волонтерской деятельности. Автор справедливо указывает на расширение практик волонтерства в современной России и прогнозирует рост волонтерского движения в нашей стране. Уже этот бесспорный факт говорит о высокой актуальности как научной

темы исследования, так и её практических приложений в виде разработанной автором шкалы волонтерской мотивации. Концептуальной базой исследования выступила общая теория мотивации в контексте менеджмента персонала, методологией – критический концептуальный анализ, позволивший на основе изучения существующих шкал мотивации разработать свою собственную и апробировать её на эмпирическом материале. Методикой для сбора этого материала послужил вполне корректно проведённый анкетный опрос. Однако неполное описание методики и процедуры анкетного опроса (отсутствует указание на статистическую погрешность, объём целевой группы, время проведения опроса и т. д.) несколько снижает научную ценность полученных результатов в силу отсутствия возможности проверки и сопоставления этих результатов с результатами исследований других учёных. Впредь автору рекомендуется более ответственно подходить к описанию процедуры исследования. Есть и другие незначительные недочёты в оформлении результатов исследования. Так, в представленном на рис. 2 графике, репрезентирующем оценку способов признания волонтерского труда по пятибалльной шкале, зачем-то указана градация «6».

Тем не менее, корректное применение описанного методологического инструментария позволило автору получить результаты, обладающие признаками научной новизны. Прежде всего, речь идёт о разработке авторской шкалы волонтерской мотивации. Но не менее интересны сформулированные автором по результатам исследования рекомендации руководителям волонтерских организаций. В структурном плане статья также производит положительное впечатление: её логика последовательна и отражает основные аспекты проведённого исследования. Хотя рубрикация текста не помешала бы. Условно в работе можно выделить следующие разделы: - вводная часть, посвящённая формулированию научной проблемы, обоснованию её актуальности и постановке задач исследования; - теоретико-методологическая часть, посвящённая рефлексии существующих подходов к проблеме, критическому анализу концептуальных контекстов решения поставленных задач, а также методологическому выбору; - представление результатов авторской разработки шкалы волонтерской мотивации и её апробации на конкретном эмпирическом материале; - рекомендации руководителям волонтерских организаций по повышению мотивации участников волонтерской деятельности и их удовлетворённостью от результатов этой деятельности; - заключительная часть, в которой (излишне!) кратко подводятся итоги проведённого исследования. Впредь автору можно порекомендовать больше внимания в заключительной части уделять формулировке выводов с акцентом на их научной новизне. Хорошим тоном считается также обозначить в заключении некоторые перспективы дальнейших исследований.

Стиль рецензируемой статьи также не вызывает нареканий: текст написан достаточно грамотно, хорошим языком, с корректным использованием научной терминологии. За исключением нескольких мелких погрешностей серьёзные стилистические и грамматические ошибки не выявлены. Специально следует отметить использование в статье иллюстративного материала: одной таблицы, в удобной форме резюмирующей результаты разработки мотивационных шкал волонтерства другими исследователями, а также двух рисунков, представляющих некоторые результаты анкетного опроса. Библиография рецензируемой статьи насчитывает 13 наименований, в том числе источники на иностранных языках, и в должной мере репрезентирует состояние исследований по проблематике статьи. Апелляция к оппонентам имеет место при формировании авторской мотивационной шкалы волонтерства.

ОБЩИЙ ВЫВОД: представленную к рецензированию статью можно квалифицировать в качестве научной работы, соответствующей всем требованиям, предъявляемым к работам подобного рода. Обнаруженные в процессе рецензирования незначительные

недочёты нельзя считать определяющими при принятии решения о публикации статьи; достаточно будет рекомендаций автору впредь не допускать подобных погрешностей. Представленный материал соответствует тематике журнала «Социодинамика». Полученные автором результаты будут интересны социологам, политологам, психологам, специалистам в области молодёжной политики, студентам перечисленных специальностей, а также практикующим политикам и руководителям волонёрских организаций. По результатам рецензирования статья рекомендуется к публикации.