

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ НЕКОММЕРЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
«ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ПОИСКОВО - СПАСАТЕЛЬНОГО ОТРЯДА
«ЛИЗААЛЕРТ» ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ»

Выполнил: Чуглур С.Ф. 

Научный руководитель:
кандидат психологических наук, доцент

Тодышева Т. Ю./_____

Красноярск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПОИСКОВО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ОТРЯДОВ НА ДОБРОВОЛЬНОЙ ОСНОВЕ	
1.1 Психологические особенности организационной культуры как предмет психологического исследования	8
1.2 Профессиональная деятельность поисково – спасательных отрядов на добровольной основе	12
1.3 Психологические особенности организационной культуры поисково – спасательных отрядов на добровольной основе	21
Выводы	30
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НЕКОММЕРЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЙ ПОИСКОВО-СПАСАТЕЛЬНЫЙ ОТРЯД «ЛИЗААЛЕРТ» ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ»	
2.1 Этапы и методы исследования	32
2.2 Анализ результатов исследования	36
2.3 Разработка рекомендаций по развитию организационной культуры Добровольческого поисково-спасательного отряда «ЛизАлерт» по Красноярскому краю	44
Выводы	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	50
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена необходимостью понимания природы неоднозначных, противоречивых социальных явлений, процессов, движений современной России и потребностью в совершенствовании социального управления поведением различных общностей, социальных групп, активно включенных в них. Одним из таких социальных феноменов, динамично развивающихся и получивших широкое распространение в разных странах, можно считать волонтерство. Специфика социального управления волонтерством предопределена сложностью данного социального феномена как объекта управления. Она проявляется в особенностях его институциональных, общностных и деятельностных характеристиках (структурного и функционального многообразия, разнообразия видов, типов и направлений деятельности, высокой ресурсностью общности и т.д.), множественностью взаимосвязей прямо и опосредованно коррелирующих друг с другом управляемых структур, затрагивающих интересы волонтеров и регулирующих их деятельность, функционирующих с определенными целями на международном, национальном и локальном уровнях.

Актуальность реализованного исследования конкретизируется следующими значимыми аспектами.

Численность добровольцев и их деятельность в мире масштабны. По данным ООН более 1 млрд человек старше 18 лет из 158 стран работали в 2020 г. волонтерами в некоммерческом секторе (21%), 2,2 млрд человек оказывали помощь незнакомым людям (48,9%), в онлайн пространстве оказывали помощь более 68 тыс. человек¹.

Фонд «Общественное мнение» (ФОМ) по инициативе ФГБУ «Роспатриотцентр» и Ассоциации волонтерских центров (АВЦ) исследовал

¹ Всемирный сайт волонтеров [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://www.unv.org/annual-report-2020/>

потенциал развития волонтерства в России инициировал социологический опрос, по результатам которого 72% респондентов слышали о добровольческой деятельности в своем регионе и почти четверть россиян (23% опрошенных) считают себя волонтерами или бывшими волонтерами. При этом 87% респондентов принимали участие в деятельности, которую можно назвать волонтерской. Исследователи отмечают, что чаще всего «волонтерами» называют себя те, кто участвовал в добровольческой деятельности в той среде, где активно применяется этот термин. «Помогающее поведение» россиян (нерегулярные и неформализованные действия на благо других, не предусматривающие вознаграждения), по мнению ФОМ, довольно редко определяется ими самими, как «волонтерство» и «добровольчество». Из тех, кто не считает себя волонтером, стать добровольцами думали 29% опрошенных².

Степень научной разработанности проблемы.

Волонтерство как социальный феномен не являлось целостным объектом теоретических исследований в области социологии управления вплоть до конца XX века. Отдельные его аспекты, в том числе связанные с проблематикой управления, привлекают внимание исследователей лишь со второй половины XX века. Тем не менее, такие научные проблемы как разделение труда, солидарность, групповое взаимодействие, труд, профессиональное призвание, которые разрабатывались в XIX – начале XX вв. М. Вебером, Э. Дюркгеймом, Г. Зиммелем, О. Контом, К. Марксом, Г. Спенсером, Ф. Теннисом, могут рассматриваться как фундаментальные основания социологического исследования волонтерства, его методологические ориентиры, задающие приоритетные векторы изучения данного феномена как деятельности и общности. Идеи П. Блау, Р. Дарендорфа, Л. Козера, Р. Мертона, Д. Норта, Т. Парсонса, Д. Хомансаб позволяют выстраивать четко заданный алгоритм социологических

² Электронный журнал «Добро» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://dobre.press/novosti/5484>

исследований, применять макротеории к анализу различных социальных феноменов (в том числе волонтерства), отдавая приоритетность рассмотрению их системных и институциональных проявлений.

Несомненно, важную роль играют средства массовой информации, которые транслируют обществу моду на участие в жизни добровольческих организаций. Представляется логичным привести современное определение добровольчества, сформулированное специалистами, чья профессиональная деятельность в настоящее время сосредоточена в сфере реализации различных социально значимых и благотворительных проектов. Так, президент российского центра развития добровольчества Бодренкова Г.П. определяет данное понятие следующим образом: «добровольчество – это деятельность, в равной степени выгодная для людей, ищущих помочь, как и для самих добровольцев, потому что: добровольчество – это способ строить социальные отношения; применять на практике свои моральные и религиозные принципы; получать новые навыки; найти поддержку и друзей; почувствовать себя способным что-то совершить; почувствовать себя хорошо, испытать радость»³.

Если обратиться к этимологии слова «доброволец», то очевидно, что оно состоит из двух слов, а именно «доброе» и «волея». Данные понятия стали для нас знаковыми при выборе направления нашего исследования и дали основание сосредоточиться на изучении эмоционально-мотивационной сферы личности добровольца, а также специфике поведенческих проявлений личности.

³ Бодренкова Г.П. Развитие добровольчества в Российской Федерации: опыт и перспективы// СОТИС – социальные технологии исследования. Федеральный научно-практический журнал; гл. редактор: В.А.Румянцев; 5'2020, с. 85-93. (Бодренкова Г.П. Развитие добровольчества в Российской Федерации: опыт и перспективы// СОТИС – социальные технологии исследования. Федеральный научно-практический журнал; гл. редактор: В.А.Румянцев; 5'2020, с. 85-93).

Предметом исследования выступает: психологические особенности организационной культуры некоммерческого добровольческого поисково-спасательного отряда «ЛизаАлерт».

В связи с вышесказанным, целью данной работы является исследование личностных особенностей людей в возрасте от 20 до 40, принимающих участие в волонтерском движении и организационной культуры ДПСО «ЛизаАлерт».

В соответствии с целью были сформулированы следующие задачи исследования: 1) определить природу организационной культуры ДПСО «ЛизаАлерт» в Красноярском крае, 2) выявить психологические особенности участников волонтёрского отряда, 3) определить жизненные ценности волонтёров, уровень эмпатии, 4) разработать рекомендации по улучшению организационной культуры ДПСО «ЛизаАлерт» по Красноярскому краю.

Гипотеза исследования конкретизируется в следующих предположениях: 1) уровень эмпатии является более выраженным у добровольцев, уровень проявления ценностных ориентаций, таких как комфортность, универсализм, доброта и самостоятельность – более высок у добровольцев, чем у людей, не принимающих участия в добровольческом движении; 2) существуют различия по ряду свойств личности у добровольцев и «не волонтеров» в блоках коммуникативных, регуляторных, эмоциональных свойств. С учетом цели, предмета и гипотезы для исследования были выбраны следующие методики: 1) Методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца 2) Методика для определения социально-психологического климата в группе (разработана Л. Н. Лутошкиным) 3) Методика диагностики уровня поликоммуникативной эмпатии И.М. Юсупова в которой использовался метод исследующий эмпатию — эмоциональный отклик человека на переживания других людей, проявляющийся в сопереживании (идентификация с другим) и в сочувствии (участливое отношение к другому). Подчеркнем, что

оценивается не сам факт переживания, а именно склонность к нему, поскольку проявление эмоционального отклика в реальных условиях сопряжено с некоторыми социальными ограничениями, 4) Опросник Камерон К., Куинн Р. исследования организационной культуры.

Важно отметить, что понятия «волонтер», «доброволец», а также «волонтерская» и «добровольческая деятельность», являются синонимами, в связи с чем, все они представлены в тексте работы. Эмпирическая база исследования: волонтеры, принимающих участие в волонтерском поисково-спасательном отряде «ЛизАлерт» Красноярского края, мы опрашивали очно. Выборка волонтеров составила 15 человек.

Объем и структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой из них, заключения, списка литературы, состоящего из наименований и 7-ми приложений.

Глава I. Теоретические основы изучения психологических особенностей организационной культуры поисково – спасательных отрядов на добровольной основе

1.1 Психологические особенности организационной культуры как предмет психологического исследования

Большинство авторов сходится на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива. Часто организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами.

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- корпоративная архитектоника;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;
- нормативные взгляды;

Одним словом, система представлений, которая влияет на то, как люди воспринимают события и процессы, происходящие в организации, а также на поведение членов организации. Таким образом, с позиции социального

менеджмента и социологии управления, организационная культура — это своеобразный управленческий инструмент совершенствования организации.

Проведя анализ понятия «организационная культура», рассмотренного в литературных источниках, можно ее охарактеризовать как принятые нормы поведения, ценности, предположения наиболее эффективного управленческого пути, выдвинутые управленческим звеном и принятых большинством членов организации. Организационная культура — это интеграция внутренних отношений между элементами, входящими в структуру организации, ее работников, формирование их отношений к самой организации, к ее нормам и ценностям, к нововведениям и стилям управления организации. С другой стороны, организационная культура во многом определяет поведение организации на рынке, культуру поддержания внешних связей с поставщиками и заказчиками, а также культуру качества и внешний вид выпускаемой продукции, рекламу, символы, внешний вид и интерьер офиса и др⁴. Нужно отметить, что в любой сфере профессиональной деятельности человека формируется своя особая организационная культура.

Особенности организационного поведения, управление им в различных типах организационных культур (согласно типологии М. Бурке). Организационная культура — это совокупность коллективных базовых представлений, групповых норм и ценностей, определяющих особенности поведения и взаимодействия сотрудников организации в различных видах деятельности, а также функционирующей в ней системы управления. Организационная культура выполняет 2 важные социальные функции:

- 1) аккумуляция, хранение и передача образцов человеческих отношений, поведения и опыта;

⁴ Аллатова, Н. Определяем организационную культуру [Текст] / Аллатова, Н. // Управление компанией. - 2017. - N 2.- С.32-35

2) сплочение людей.

Она регулирует межличностные отношения в коллективе, отношения между руководителем и подчиненными, деятельность в технологической среде. Она находит отражение в стратегии, структуре предприятия, в принципах управления. Это своеобразное «внутреннее сознание» организации, благодаря ей все параметры в организации действуют на автопилоте. Это элемент внутренней среды организации. Организационная культура – важный управленческий ресурс менеджмента – при отсутствии прямых инструкций именно организационная культура определяет особенности поведения и взаимодействия людей, в значительной мере влияя на ход выполнения работы. Смысл организационной культуры – обеспечение достижения организационных целей наиболее эффективным и приемлемым способом. Организационная культура – это системное образование; объединяет в себе социальную, национальную, профессиональную, правовую, управленческую и другие виды субкультур. Если организация большая — формируется общая организационная культура, характерная для всей организации в целом, и локальная (субкультура) в подразделениях⁵. Американские специалисты И. Дил и А. Кеннеди предложили свою типологию организационной культуры⁶, являющуюся в настоящее время классической. В качестве критерия типологизации они использовали 2 фактора:

- 1) степень риска, связанного с основным видом деятельности организации (иначе говоря, предпринимательский риск) и 2) скорость, с которой организация и ее сотрудники получают обратную связь относительно того, были ли принятые решения эффективными (иначе говоря, – время обратной связи).

⁵ Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». М.: Приор, 2018

⁶ Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник. – М.: КНОРУС, 2016. – 384 с

Необходимо учитывать двойственный характер организационной культуры. С одной стороны, на культуру организации влияют цели, господствующие идеи и ценности, выдающиеся лидеры, принятые нормы, стандарты и правила; с другой - она сама формирует систему корпоративных ценностей.

В основе организационной культуры лежит философия организации, которая разрабатывается в рамках общепринятых законов и положений: Декларации прав человека, религиозных учений, конституции, гражданского кодекса, законов о труде, коллективного договора, устава предприятия. При разработке философии организации необходимо учитывать: национальный состав сотрудников, количество работающих, культурный уровень персонала, региональную специфику, тип производства (отрасль), уровень жизни. Именно философия организации является основанием при разработке миссии, целей, общих принципов и правил поведения, т.е. основанием организационной культуры предприятия. Единая философия объединяет людей, принадлежащих к разным конфессиям, является цементирующим звеном во время кризисов. Пренебрежение философией организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и сотрудниками, между поставщиками и потребителями, а также к снижению имиджа организации, а в дальнейшем - к кризису и разорению.

Если рассматривать феномен организационной волонтерской культуры, то стоит изучать его более объективно. В рамках структурно-элементного подхода выделяется ряд аспектов, определяющих структуру волонтерской культуры: внутренняя политика государства, его законы о волонтерском движении в целом, принципы построения волонтерских отрядов, поисково-спасательных в том числе, свод правил отрядов и др. Кроме того, в структурном плане, подобно любой культуре, волонтерская деятельность базируется на «трех китах» — обычаях, традициях и законах.

1.2. Профессиональная деятельность поисково – спасательных отрядов на добровольной основе

Деятельность волонтеров практически во всех своих проявлениях имеет позитивную направленность, она нацелена на конкретные социально значимые результаты, востребована в разных типах общества, а спектр ее направлений и видов все время расширяется. В тоже время постоянная потребность общества в помощи добровольцев, вновь проявляющиеся проблемы (экономические, социальные, экологические, культурные, политические и т.д.) в различных его сферах влияют на самих волонтеров и характеристики их деятельности.

Волонтерство интегрировано в гражданское общество, является его «плотью и кровью». Мы убеждены, что одна из сущностных проблем волонтерства – его связь с развитием гражданского общества, потенциалом которого и выступает сама общность волонтеров, деятельность ее членов в разных сферах жизни общества отдельных стран.

Волонтерское движение не ограничивается рамками различных стран и территорий. Сегодня в своих системных качествах — это глобальное социальное явление, которое имеет интернациональный характер и выступает каналом межкультурного взаимодействия, при этом поддерживает национальные характеристики, определяющие особенности внешнего управления волонтерами и их самоуправления в границах отдельных стран. Понимание природы внутренних и внешних трансформаций, затрагивающих самих добровольцев, их деятельность и ту среду, в которой она реализуется, становится важным в контексте определения перспектив развития волонтерства в нашей стране, а также возможностей социального управления

волонтерами и их деятельностью на разных его уровнях⁷. Необходимость исследования управления российским добровольчеством определяется рядом социальных тенденций, выступающих в форме объективных противоречий. Первая из них заключается в противоречии между существованием самоорганизованной системы, в которой совокупность разрозненных элементов – социальных объединений, групп и подобщностей волонтеров – проявляет себя, реализуя определенную социальную функцию, и вмешательством других систем с целью упорядочения, осуществления контроля над волонтерством. Вторая тенденция сопряжена с усилением внешнего влияния на волонтерство, направленным на расширение его границ, увеличение числа добровольцев.

В то же время

проявляются внутренние стремления отдельных организаций, групп и волонтеров к сохранению автономности. Третья тенденция связана с противоречивостью практик взаимодействия волонтеров на общностном уровне, которая воспроизводится в их поведении, в выборе между «самостоятельностью и подчинением», «принуждением и свободой», «сотрудничеством и соперничеством», «централизацией и децентрализацией», «ответственностью и безответственностью», «формальностью и неформальностью».

По нашему мнению, выделенные выше противоречия во многом влияют на перспективы российского волонтерства, а необходимость их разрешения входит в круг ключевых задач социального управления добровольцами и их деятельностью. Представленная работа дает смоделировать систему психологического управления волонтерами и их деятельностью в нашей стране с учетом реальных управлеченческих практик, процессов самоорганизации поисково-спасательных отрядов волонтеров, на

⁷ Научная статья авторов Проказина Н.В., Бобылева Н.Ю, Хатнюк Н.Н «Реализация добровольческого потенциала в России» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dobrovolcheskogo-volonterskogo-potentsiala-v-rossii/viewer>

примере «ЛизАлерт», при сопоставлении их со спускаемыми сверху проектами развития добровольчества.

Поисково-спасательный отряд «ЛизАлерт» -некоммерческая организация. Отряд «ЛизАлерт» занимается поиском людей: осуществляет и координирует поиск, выступает с законодательными инициативами, проводит выставки, обучающие и просветительские мероприятия, пишет статьи профилактической направленности, методические пособия и т.п.

И все же основная задача отряда - поиск людей, пропавших без вести.

Отряд выработал собственную методику поиска людей, пропавших без вести, и постоянно совершенствует свои навыки.

При поддержке «Билайна» отряд организовал круглосуточную горячую линию 8(800)700-54-52. Сегодня подразделения добровольческого поисково-спасательного отряда «ЛизАлерт» действуют в 60 регионах России, в том числе на территории Красноярского края.

Отряд не зарегистрирован как юридическое лицо, у него нет расчетных счетов и виртуальных кошельков, он не принимает финансовую помощь. Все, что он делает, делает бесплатно. Вместе с тем отряд может принять пожертвования в виде оборудования, которое используется в поисковых работах.

Поиски ведутся в различных местах (в населенных пунктах, в лесу). За десять лет отряд «ЛизАлерт» участвовал в спасении более 110 000 человек. Всего было принято и отработано около 150 000 заявок, которые поступали от граждан.⁸ В красноярском крае за 2020 год было подано 443 заявки, за 2021 год 143 (приложение 4)

С каждым годом количество звонков, поступающих по горячей линии на поиск людей в поисково-спасательный отряд «ЛизАлерт», увеличивается.

⁸ Сайт ДПСО «ЛизАлерт», форум [Электронный ресурс]- Режим доступа:<https://lizaalert.org/forum/viewtopic.php?nomobile=1&f=102&t=30844>

Это свидетельствует о том, что люди верят в реальную помощь, которую может оказать отряд.

Оказывая помощь в поиске людей, отряд обращает внимание на проблемы и недостатки, которые возникают в процессе поисковой работы. Для улучшения качества поисковой работы в отряде периодически осуществляется обучение молодых поисковиков в областях навигации, картографии, оказания первой медицинской помощи, методикам поиска и т.п.

В поисковых мероприятиях отрядом задействуются владельцы беспилотников, внедорожников, квадроциклов, кинологические и конные расчеты.

Поиск невозможен без участия добровольцев, занимающихся поиском удаленно: информационных координаторов, операторов горячей линии, картографов, группы коротких прозвонов.

Добровольческий поисково-спасательный отряд «ЛизАлерт» ведет свою историю в качестве волонтерской организации с 2010 г. В сентябре 2010 года в г. Орехово-Зуево Московской области четырехлетняя девочка Лиза Фомкина вместе с тетей пошли гулять в лес и заблудились. Поисками ребенка и пожилой женщины никто не занимался, так как в это дни в городе проходил праздник «День города» и все силы МВД были брошены на урегулирование правопорядка. Через два дня информация о произшествии распространилась в Интернете. Многие люди откликнулись на информацию о пропаже девочки. Не равнодушных людей было около 500. Они выстраивались одной цепью и шли в лес. На пятые сутки поисков было найдено тело пропавшей пожилой женщины, она была раздета, так как всю теплую одежду отдала Лизе. Но девочки рядом не было. Стоит упомянуть,

- группы первой помощи (проводят обучение поисковиков оказанию первой медицинской помощи, отвечают за все медицинские вопросы, связанные с поисками);
- группы обучения (занимаются организацией обучения волонтеров по всей стране, ежегодных совместных учений с МЧС России, МВД России и СК России);
- группы обучения новичков (знакомят новичков с отрядом, проводят первичное обучение владению навигатором, компасом, поисковыми средствами);
- группы обеспечения (отвечают за поисковое оборудование, готовят комплекты на поиск, заряжают батареи, следят за их сохранностью и работоспособностью);
- группы СМИ (отвечают за то, как отряд представлен в СМИ, готовят тексты в социальных сетях о «ЛизаАлерт»);
- группы применения беспилотных летательных аппаратов (осуществляют осмотр и съемку с воздуха открытых пространств, воздушную разведку лесов);
- конно-поисковые группы (направление конных поисковиков);
- группы кинологов (направление поисковиков с собаками);
- группы операторов 8800 (принимают звонки на 88007005452 и распределяют их дальше в зависимости от региона и запроса);
- группы радиосвязи (занимаются обеспечением связи во время поиска, проводят обучение поисковиков основам радиообмена);
- школы «ЛизАлерт» (группы, основным направлением которых является профилактика, проводят занятия для детей и родителей, квесты, школьные лекции);
- группы специального назначения (поисковики со специальными профессиональными навыками, занимающиеся сложными и опасными поисковыми задачами);

- группы IT-обеспечения (группы, занимающиеся вопросами, связанными с программами, проектами и ИТ-обеспечением поисковых задач);
- кураторы региональных объединений, занимающиеся всем комплексом вопросов, связанных с региональными отрядами.

Все члены отряда - добровольцы. Принять участие в работе отряда может любой человек старше 18 лет.

Во время поисково-спасательных работ в отряде железная дисциплина, основанная на беспрекословном подчинении руководителю - координатору или старшему группы. С ним не спорят, не вступают в конфликт.

Региональное подразделение поисково-спасательного отряда «ЛизАлерт» в Красноярске стремится привлечь внимание общества к проблеме пропажи людей. Ведет просветительскую работу, направленную на профилактику пропаж, побегов и похищений.

При поиске пропавших людей «ЛизАлерт» на основе подписанных соглашений взаимодействует с единой службой спасения «112», со службами такси, мобильными операторами, крупными торговыми сетями.

ДПСО «Лиза Алерт» также выступил с инициативой создании единой базы данных пациентов, личность которых не могут установить. Инициатива получила одобрение президента РФ Владимира Путина.

В мае 2020 года «Лиза Алерт» совместно с активистами Общероссийского народного фронта (ОНФ) запустили проект «Поиск». В рамках проекта во многих регионах будут размещены арт-объекты с детскими ориентировками отряда.¹⁰ В мае этого года на территории г. Красноярска в рамках этого проекта прошла Всероссийская акция «Безопасность детства-2021»¹¹

¹⁰ Проект ОНФ и добровольцев ДПСО «ЛизАлерт» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://onf.ru/project/94303/news/>

¹¹ Акция 25 мая посвященная Дню Пропавших детей от ДПСО «ЛизАлерт» по Красноярскому краю [Электронный ресурс]- Режим доступа: https://vk.com/wall-91129755_4060

В 2017 году отряд получил благодарность президента России Владимира Путина за активное участие в реализации социально значимых проектов.¹²

В 2014 году в Москве отрядом «ЛизАлерт» была установлена инсталляция «Памятник потерянному времени», представляющая собой четырехметровые песочные часы, внутри которых находится фигура маленькой девочки. Инсталляция призвана привлечь внимание к проблеме оперативного реагирования в случае пропажи ребенка.

Памятник регулярно перемещают в разные города. В июле 2020 года инсталляция была установлена в парке «Алые паруса» в Воронеже.

В 2021 году была сделана фотовыставка «ЛизАлерт» «10 лет в поисках пропавших».¹³

Добровольческий поисково-спасательный отряд «ЛизАлерт» взаимодействует с МЧС России, МВД России, СК России и другими государственными службами. Им удалось выработать алгоритм продуктивного сотрудничества. В ряде регионов звонки о пропавших, поступающие на телефон экстренных служб 112, передаются отряду. Поисковые штабы «ЛизАлерт» и государственных служб совместно координируют поисково-спасательные операции. Зачастую работают совместные поисковые группы, состоящие из опытных старших групп «ЛизАлерт» и сотрудников силовых ведомств.

Совместно с Правительством Москвы создана база поступающих в больницы Москвы неопознанных пациентов findme.mos.ru. На основании предложений, высказанных председателем отряда Григорием Сергеевым на встрече с Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным, прорабатываются изменения в законодательстве, которые позволяют

¹² Благодарность от президента РФ отряду «ЛизАлерт» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://asi.ru/news/86307/>

¹³ Сайт ДПСО «ЛизАлерт», фотовыставка посвященная Дню пропажи детей [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://lizaalert.org/fotovystavki-10-let-v-poiskah-propavshih-otryada-lizaalert/>

оперативно определять местонахождение пропавших по билингу мобильного телефона.

«Лиза Алерт» стремится привлечь внимание общества к проблеме пропажи людей.

1.3 Психологические особенности организационной культуры поисково – спасательных отрядов на добровольной основе

Для формирования организационной культуры важно, существует ли в организации неформальный лидер, какую направленность относительно руководства он имеет - поддерживает или критикует. Ситуация, если все действия руководства (даже неправильные) безоговорочно поддерживаются неформальным лидером (или при его отсутствии ключевыми фигурами) сильно отличается от ситуации, когда руководитель и неформальный лидер находятся в оппозиции. К примеру, очень сложно осуществлять поиск, если ты координатор поиска, а в команде есть неформальные лидеры младшего звена, которые попросту игнорируют твои задачи, либо делают их так, как они считают нужным. Такая ситуация абсолютно недопустима, так как не только мешает проведению поисково-спасательных работ, но и ставит под угрозу жизнь и здоровье людей, не только потерявшихся в данный момент, а и самих поисковиков. Поэтому, любые ситуации с возникновением неофициального лидера необходимо решать до осуществления поисковых работ.

Пример традиций - праздники (общие - Новый год, 8 марта и др., личные - дни рождения, свадьбы и др.), они играют большую роль в формировании организационной культуры. Это возможность поближе познакомиться, разрешить противоречия, вместе помечтать о будущем, для руководителя - возможность лишний раз укрепить свой авторитет, донести какие-то важные идеи (в неформальной обстановке они воспринимаются лучше) и многое другое. Праздники — это еще и сочетание морального и материального стимулирования.

Цель такого проведения времени - вызвать как можно больше положительных эмоций, отдых «душой и телом». Сплочению коллектива хорошо способствует всеобщее вовлечение в происходящее действие. В

поисково-спасательном отряде «ЛизАлерт» такими мероприятиями являются не только праздники, но и совместные учения, в том числе с сотрудниками МЧС и полицией. Где люди не только контактируют между собой и общаются на неформальные темы, но и учатся подставлять плечо товарищу в трудных ситуациях, быть физически активными, поскольку методология поиска предполагает под собой очень активную физическую нагрузку, в том числе в сложных условиях, таких как болота, непроходимые порой чащи леса. Часто поиск ведется, к примеру ночью на кладбище, или в заброшенных зданиях, гаражах, или подвалах- и волонтеры должны быть не только физически развиты, уметь доверять своему напарнику, с которым прочесывают эти точки, но и быть психологически устойчивыми к стрессовым ситуациям.

Итак, все эти факторы оказывают влияние на то, какая корпоративная культура сложится в организации. Понятно, что она может сложиться сама собой, но можно (и нужно) оказывать осознанное влияние на ее формирование, воздействуя на перечисленные выше факторы.

Становление и укрепление культуры организации или корпорации значимо для самих организационных систем, поскольку появляется возможность регулировать поведенческие установки сотрудников на основании тех ценностей, которые приемлемы внутри этой организации или корпорации¹⁴.

Организационная культура формируется как реакция на новые ситуации (внутри и вовне организации). Это позволяет организации адаптироваться к изменившимся условиям и достигать своих целей. Каждый раз организация (в лице ее сотрудников) определяет, что хорошо, а что плохо

¹⁴ Психология менеджмента. Учебник /Под ред. С.Г.Никифорова. – СПб.: СПАБГУ, 2020.

в данной ситуации и выбирает приемлемый для себя способ поведения. Такими ситуациями, требующими выбора, могут быть:

- необходимость создания общего языка, единой терминологии внутри организаций, облегчающей процесс работы¹⁵

- установление норм, регулирующих неформальные отношения между членами организации (в том числе между сотрудниками разного пола)

- выработка оценок, устанавливающих, что в поведении желательно, а что нет

- механизм наделения (или лишения) власти и прав, закрепление определенного статуса

- необходимость выработки и достижения целей

- выбор методов достижения целей и др.

Решение этих ситуаций проходит либо целенаправленно, принимается всеми сотрудниками, возможно, закрепляется документально. Либо решение происходит «так», по ходу пьесы, т.е. как придется. Иногда получается, что одну и ту же проблему решает каждый сотрудник для себя вместо того, чтобы единожды решить ее совместными усилиями (например, новичок, пришедший в компанию, исследовательски-опытным путем познает правила поведения в организации, когда для этого мог бы быть документ «Правила внутреннего распорядка»).

В формировании культуры существуют как прогрессивные тенденции, так и реакционные, враждебные всему передовому, новому. Например, сопротивление сотрудников подчиняться единому лидеру. К примеру, при осуществлении поисково-спасательных работ координацию поиска ведет

¹⁵ Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2016.

один человек и он авторитарно решает, как управлять данным поиском. Особенно новичкам сложно с этим смириться и подчиниться, так как люди склонны считать, что уровень их подготовки в жизни до вступления в отряд позволяет им принимать самостоятельные решения, а это недопустимо.

Процесс внутренней интеграции связан с установлением и поддержанием эффективных отношений по работе между членами коллектива. Этот процесс нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации. Процесс внутренней интеграции часто начинается с установления специфики в определении себя, что относиться как к отдельным группам (субкультуры), так и ко всему коллективу организации. Нередко это ведёт к дифференциации организации.

Среди проблем внутренней интеграции можно выделить следующее — это межличностные отношения с семьей, близкими, которые не всегда их понимают.

Организационная культура в организации может формироваться четырьмя путями:

- долговременной практической деятельностью.
- деятельностью руководителя или собственника (своя организационная культура).
- искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм,
- естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

На формирование организационной культуры оказывают влияние ряд факторов:

1. Точки концентрации внимания высшего руководства.

То, на что постоянно обращают внимание руководители, о чем часто говорят, как о важном. На этой основе складываются представления о критериях поведения в организации¹⁶.

2. Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации.

В случае, когда в организации возникают критические ситуации, сотрудники начинают испытывать чувство беспокойства. У них складывается обостренное восприятие происходящего в организации и то, как руководство подходит к разрешению кризисной ситуации, чему оно отдает предпочтение, находит свое дальнейшее проявление в формировании системы ценностей и верований, которые приобретают характер реальности для членов организации.

3. Отношение к работе и стиль поведения руководителей.

Это приобретает для сотрудников характер эталона, сотрудники сознательно или неосознанно подстраивают свои действия под ритм работы руководителя и формируют устойчивые нормы поведения в организации. Руководитель может постоянно опаздывать, не выполнять обязательств и пр., сотрудники будут делать то же самое, причем пресечь такое поведение руководитель может только собственным примером. Вообще, личный пример очень действенный способ формирования корпоративной культуры, не зря говорят, что проблемы организации — это в большей мере проблемы ее руководителя.

4. Критериальная база поощрения сотрудников.

По каким критериям проходит поощрение сотрудников. Сотрудники, осознав то, за что они получают вознаграждение или наказание, достаточно

¹⁶ Смирнов Э.А. Основы теории организаций. - М., 2020.

быстро формируют для себя представление о том, что хорошо, а что плохо в данной организации. Усвоив это, они становятся носителями определенных ценностей, закрепляя тем самым в организации определенную организационную культуру. Здесь, как раз хочется отметить особенность именно добровольческой организации. В ней, как правило отсутствуют критериальная база поощрений. Волонтеры не получают денег, грамот, дипломов и вообще каких бы то ни было знаков отличия о других волонтеров. Но, тем не менее у них существует своя критериальная база отбора — это возможность быть частью общего движения, частью команды, чувствовать дух волонтерства, общение с конкретными людьми из отряда (поскольку в обычной жизни эти люди могли никогда и не встретиться, а если бы даже встретились, то у них не было бы точек соприкосновения)

6. Структура организации.

В зависимости от того, как построена организация, распределяются полномочия и функции между подразделениями и сотрудниками, насколько широко практикуется делегирование - у сотрудников складывается определенное представление о том, в какой мере они пользуются доверием руководства. Бывает, что руководители не умеют пользоваться делегированием, как элементом управления, и стремятся сосредоточить всю власть в своих руках, боясь потерять контроль над ситуацией. Постепенно персонал привыкает, что все решает руководитель, и по каждому пустяжу бегут к начальству, перегружая его все больше и больше. В поисково-спасательном отряде принцип делегирования работает в полной мере, так сама структура отряда предполагает под собой наличие определенной автономности поисковиков, о чем подробно будет раскрыто в главе 2.

7. Система передачи информации, организационные правила и процедуры.

В организации поведение сотрудников постоянно регламентируется различными процедурами и нормами. Люди общаются между собой по определенным вопросам, заполняют различные бланки (например, бланк заказа) и формы (отчеты за месяц, квартал, учет расходных материалов и др.), с определенной периодичностью и по определенной форме отчитываются о проделанной работе (это могут быть еженедельные совещания). В поисково-спасательном отряде такими процедурами являются постоянное обучение сотрудников работе с картами, навигаторами, БПЛА, системе ведения лесных и городских поисков и т.д, то есть, люди постоянно контактируют между собой, даже если в данный момент нет активных поисков.

Дизайн формы волонтера, наличие элементов символики организации, лозунгов; принцип размещения сотрудников также оказывают влияние на организационную культуру. Это создает у сотрудников определенное представление о стиле организации и о ценностных ориентациях, присущих организации.

Уникальность организационной культуры поисково-спасательного отряда «ЛизАлерт» связывается, прежде всего, с ценностями защиты населения и территорий, с декларированием высоких морально-этических принципов.

Более того, реализация миссии «ЛизАлерт» предъявляет особые требования к своему персоналу. Эти требования отражены в правилах организации, который определяет моральные принципы и правила поведения волонтера не только во время осуществления поисково-спасательных работ, но и в свободное от поисков время. К примеру, волонтеры не имеют права обсуждать ни с кем ход поисково-спасательных работ, информацию о безвести пропавшем и его семье, существует кодекс поведения волонтера (если

он одет в форму с символикой отряда, то он не может публично употреблять алкоголь, вступать в драки и проявлять антиобщественное поведение) и т.д¹⁷

Правовая основа сотрудничества полиции и добровольцев (волонтеров) при розыске пропавших без вести

Однако отметим, что такая организация, как «ЛизаАлерт», является сложной и многоуровневой структурой, где структурные подразделения разделены не только по территориальному принципу (территориальные подразделения по субъектам Российской Федерации) (приложение 6).

Внутри подразделения имеют сложную многоуровневую структуру. Более того, культура любой организации, формируется и развивается в специфическом для каждой организации психологическом климате, во многом зависящим от структуры взаимосвязей по вертикали и горизонтали. Все это делает организационную культуру данной общественной организации весьма сложным и неоднородным явлением.

На организационную культуру поисково-спасательного отряда «ЛизаАлерт» значительное влияние оказывают: организационная упорядоченность, иерархичность; нормативная регламентация деятельности внутри уставная, а также законодательная, регламентирующая деятельность таких отрядов на основе статьи 10 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»¹⁸, наличие четкого статуса и определенных функций и полномочий в системе поискового-спасательный отрядов.

Для общественной структуры, к которой, несомненно, относится «Лиза Алерт», характерен такой тип организационной культуры, как иерархическая культура. Иерархическая культура организаций, как правило, связана с

¹⁷ Сайт ДПСО «ЛизаАлерт», форум [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://lizaalert.org/forum/viewtopic.php?t=32385>

¹⁸ Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 N 3-ФЗ (последняя редакция)

жестким правовым регулированием взаимоотношений как внутри организации, так и взаимоотношений с иными структурами, государственными в том числе, так как деятельность отряда часто бывает сопряжена с взаимодействием с административными структурами, подразделениями МЧС и полиции.

Проявляется в оценке эффективности самих подразделений, входящих в состав отряда, его сотрудников, на соответствие квалификационных требований и эффективности выполняемых должностных обязанностей.

Источником власти в организации является вышестоящее должностное лицо. Таким лицом в организации является Григорий Сергеев, который организовал данное общественное движение в 2010 г. На местах в территориальных подразделениях источником власти является региональный представитель, далее РП, который и принимает основные решения, связанные с поиском пропавших людей, взаимодействием со СМИ, а также проведением профилактических мероприятий, направленных на популяризацию данного волонтерского движения и разъяснению населению как вести себя в ситуациях, угрожающих вашей жизни или жизни других людей. К, примеру, одним из последних мероприятий, проведенных «ЛизАлерт» стал Всероссийский пилотный проект от Школы ЛизАлерт «Чужих детей не бывает». Он прошел 05.05.2021 года на территории г. Сосновоборска¹⁹.

Для сотрудников организации, относящимся к иерархическим типам организационной культуры, характерно следование определенным и утвержденным правилам взаимодействия и закрепленными нормами, инструкциями, распоряжениями. Такой тип организационной культуры способствует стабилизации кадрового состава волонтеров.

¹⁹ Мероприятие ДПСО «ЛизАлерт» по Красноярскому краю «Чужих детей не бывает» [Электронный ресурс]- Режим доступа: https://vk.com/wall-91129755_4031

Выводы

Вполне очевидно, что культура организации согласуется с ее общей целью, она может стать важным фактором организационной эффективности. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить только в случае, когда высшее руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации. Чаще всего в компаниях формируется культура, в которой воплощаются ценности и стиль поведения их лидеров. В этом контексте организационная культура может быть определена как совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации.

Психологическое обеспечение организационной культуры включает не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности. Она может иметь свои особенности, в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. В этом контексте можно говорить о существовании бюрократической, предпринимательской, органической и других организационных культур, а также об организационной культуре в определенных сферах деятельности, например, волонтёрских организациях. Организационная культура – это новая область знаний, входящая в серию управлеченческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы,

законы и закономерности в организации²⁰. Основная цель организационного поведения – помочь людям более продуктивно осуществлять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение. Для реализации данной цели требуется, кроме всего прочего, сформировать ценностные установки личности, организации, отношений и т.д.

Особенности организационной культуры ДПСО «ЛизАлерт» находят отражение в символике, зависящей от приоритета в организационной культуре власти, роли, поступков или личности.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на волонтеров, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

²⁰ Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2020

Глава II. Эмпирическое исследование психологических особенностей организационной культуры некоммерческого объединения «Добровольческого поисково-спасательного отряда «ЛизАлерт» по Красноярскому краю»

2.1. Этапы и методы исследования

Цель исследования – изучить личностные факторы людей, принимающих участие в волонтёрской деятельности, конкретно ДПСО «ЛизАлерт» и особенности организационной культуры.

Объект: организационная культура ДПСО «ЛизАлерт» феномен личности добровольца, уровень психологического климата в волонтёрской организации.

Предмет: личностные особенности волонтеров-поисковиков и психологический климат в поисковом отряде.

В основу исследования легла следующая гипотеза: у волонтеров-поисковиков уровень эмпатии, ценностные ориентаций (безопасность, самостоятельность, доброта), альтруизма выше, чем у среднестатистического человека, не волонтера. И преобладает высокий уровень организационной культуры, где на первом месте находятся люди и их интересы. С учетом цели, предмета и гипотезы для исследования были выбраны следующие методики:

- 1) Методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца²¹ [приложение 1]
- 2) Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии И.М. Юсупова²²[приложение 2]

²¹ Методика Шварца: Ценностный опросник [Электронный ресурс]- Режим доступа:
<https://psycabi.net/testy/322-test-tsennosti-shvartsa-tsennostnyj-oprosnik-tso-shvartsa-metodika-shvartsa>

²² Методика «Диагностика уровня эмпатии» И. М. Юсупова [Электронный ресурс]- Режим доступа:
https://bookap.info/othosheniy/ilin_psihologiya_obshcheniya_i_mezhlichnostnyh_otnosheniy/g163.shtml

3) Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)²³ [приложение 3]

4) Диагностика и изменение организационной культуры Камерон К., Куинн Р.²⁴ [приложение 4]

5) Опросник портрет волонтера ДПСО «ЛизаАлерт» [приложение 7]

Исследование проводилось в мае- июне 2021 года. Помимо вышеперечисленных методик, каждому респонденту был предложен вопросник участника данного исследования (см. Приложение 6). Он был составлен нами для оценки степени вовлеченности людей в волонтерское движение. Исходя из того, что волонтером человек может считаться только в том случае, если он принимает участие в добровольческой деятельности, и, в частности, посещает мероприятия, которые устраиваются данными организациями. Выборка состоит из 15 волонтёров, все они принимают участие в поисковой деятельности отряда «ЛизаАлерт» Красноярский край. Перед началом исследования волонтерам была вслух прочитана инструкция по каждой методике, ее также содержал каждый бланк. При необходимости инструкция повторялась (бланки с вопросами по четырем методикам представлены в Приложении 1, 2, 3, 4)

Перейдем к описанию этих методик. Методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца. При разработке опросника автор использовал методику Р. Рокича²⁵ качественно модифицировав, расширив и усовершенствовав ее концептуальную базу. Респонденту предъявляется два списка ценностей (30 в

²³ Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/10/08/metodika-otsenki-urovnya-psihologicheskogo-klimata-kollektiva-a-n>

²⁴ Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. Питер: 2017.

²⁵ Насиновская Е.Е. Методы изучения мотивации личности. Опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации: Учеб.-метод. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2018. – 80 с.

первом и 27 во втором) на листах бумаги. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. Вначале предъявляется набор руководящих принципов в жизни, а затем набор ценностей. Методика дает количественное выражение значимости каждого из десяти мотивационных типов ценностей на двух уровнях: 1) на уровне нормативных идеалов; 2) на уровне индивидуальных приоритетов. Обработка результатов проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом. В нем указаны номера пунктов обеих частей опросника, соответствующие каждому типу ценностей. Средний балл по данному типу ценности показывает степень ее значимости. Бланк с вопросами по данной методике представлен в Приложении 1.

Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М. Юсупов) Опросник состоит из 36 вопросов. Ответ на каждый из которых, испытуемый оценивает по 5-балльной шкале. 1 балл ставится, если испытуемый соотносит свой ответ с позициями «никогда» или «нет». 0 баллов соответствует ответу «не знаю». 2 балла – «иногда». 3 балла – «часто». 4 балла, если ответ испытуемого соответствует позиции «почти всегда». 5 баллов присуждается ответам «всегда», «да». При обработке результатов полученные баллы суммируются и делаются выводы в соответствии с уровневыми характеристиками эмпатии²⁶. Бланк с вопросами для испытуемых представлен в Приложении 2.

Методика оценки уровня психологического климата коллектива А.Н.Лутошкин²⁷. Цель – изучить уровень благоприятности или не благоприятности волонтерского коллектива.

²⁶ Глотова Г., Карапетян Л. Особенности представлений о себе у различных групп испытуемых // Известия Уральского государственного университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. — 2019. — № № 1/2 (62). — С. 52–60. (Глотова Г., Карапетян Л. Особенности представлений о себе у различных групп испытуемых // Известия Уральского государственного университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. — 2019. — № № 1/2 (62). — С. 52–60.)

²⁷ Лутошкин А.Н. Как вести за собой: старшеклассникам об основах орг. работы Б.З. Вульфов. — 5-е изд. — М.: Просвещение, 2016. — 208 с.

Социально-психологический климат — это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Опросник для диагностики организационной культуры по методике К. Камерона и Р. Куинна. Использование данного инструмента определяет, что представляет собой нынешняя культура организации, каким является ее предпочтительный профиль в будущем с учетом принятых в организации стратегических инициатив. Имея картину профиля общей культуры организации, а также профили каждого из шести атрибутов культуры, можно интерпретировать их с разных точек зрения. Существует шесть стандартных разрезов сравнения в организации: по сегодняшнему доминирующему типу культуры; по различию между нынешней и предпочтаемой будущей культуре; по силе доминирующего типа культуры; по согласованности профилей различных атрибутов культуры и разных индивидуальных оценок этих атрибутов членами организации; по результатам сравнения профиля культуры организации со средним профилем культуры; по совместимости тенденций организации с рядом общих тенденций развития экономического пространства. Итак, предназначение данного инструмента оценки — идентификация существующей культуры организации, определение ее силы и преобладающего типа.

2.2. Анализ результатов исследования

Используя описанные выше методики, мы изучали личностные особенности студентов-добровольцев. Результаты диагностики волонтеров были подвергнуты обработке согласно ключам, прилагаемым к методикам, корреляционному анализу, анализу средних значений, анализу с помощью U критерия Манна-Уитни, а также анализу объектов по Вилкоксону²⁸. Результаты, полученные по методике «Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии» И.М.Юсупова.

Сводная таблица по Юсупову



Таблица 1

Согласно полученным данным Рисунок 1, 22% волонтёров проявляют большую симпатию к незнакомым или малознакомым людям, 20% неравнодушны к пожилым людям. В целом у волонтеров преобладает высокий уровень эмпатийности или выше среднего. Они чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, способны многое им прощать.

²⁸ Высоков, И. Е. Математические методы в психологии : учебник и практикум для вузов / И. Е. Высоков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11806-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450374> (дата обращения: 11.06.2021).

С неподдельным интересом относится к людям. Эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливает контакты и находят общий язык с окружающими. Как правило, они стараются не допускать конфликтов и находить компромиссные решения. Окружающие ценят их за душевность. Хорошо переносят критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяют своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитают работать с людьми, нежели в одиночку.

Результаты, полученные по методике «Ценностный опросник» Ш. Шварца.

Следующая методика посвящена исследованию ценностных ориентаций. Мы считаем логичным ее использование в связи с тем, что возраст добровольцев достиг уже своего становления в сфере сознания, деятельности и формированием межличностных взаимоотношений. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и в значительной степени обусловлена направленностью воспитания, в частности сферам деятельности, к которым и относятся наши испытуемые люди. Данные пяти испытуемых по этой методике были усреднены для получения общего представления о ценностных ориентациях и приоритетах волонтеров. Проведенное исследование с использованием «Ценностного опросника» Шалома Шварца позволило установить следующие результаты, которые отражены в Таблицах 2

Тип ценностей	Обзор ценностей	Профиль личности
Комфортность (Conformity)	3,1	3,6
Традиции	3,12	3,45

(Tradition)		
Доброта (Benevolence)	4,44	4,35
Универсализм (Universalism)	4,25	3,56
Самостоятельность (Self-Direction)	4,68	4,5
Стимуляция (Stimulation)	2,9	4,2
Гедонизм (Hedonism)	3,93	3,93
Достижения (Achievement)	3,5	4,3
Власть (Power)	2,15	3,33
Безопасность (Security)	4,68	5,04

Таблица 2

Исходя из полученных данных видно, что для добровольцев поискового отряда важно чувствовать себя в безопасности. По мнению Ш. Шварца, существует один обобщенный тип ценности безопасность (а не два отдельных — для группового и индивидуального уровня). Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок,

безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье)²⁹.

Следующая ценность, которая является важной для волонтеров — это Самостоятельность. Определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости.

На третьем месте стоит доброта, лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель — сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь). Таким людям важно быть полезными, они лояльны по отношению к другим, а также снисходительны. Им свойственна честность и ответственность, они высоко ценят дружбу и такой тип межличностных отношений как любовь.

И набравшая меньше всего баллов ценность «Власть». Можно говорить о том, что для волонтеров в их деятельности не важно сохранение доминантной позиции в рамках данной социальной системы.

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

Проведя исследование по методики А.Н. Лутошина на определение психологического климата в ДПСО «ЛизаАлерт», мы получили следующий

²⁹ Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2017 Т. 9, № 1 С. 43–70.

результат 29,6 баллов. Это говорит о том, что респонденты считают психологический климат благоприятным. Чувствуют себя комфортно, спокойно. В коллективе все относятся к друг другу с уважением и ценят мнение окружающих.

В результате проведенного исследования по опроснику К. Кеммерона и Р. Куинна выявлено, что в ДПСО «ЛизАлерт» по Красноярскому краю преобладает клановая культура. Определяющими факторами данной культуры являются бригадная работа, дружный коллектив, внутренняя поддержка, забота о совершенствовании других, забота об интересах потребителей. Клановая культура, как и иерархическая, ориентирована на отношения между людьми, но по совершенно иным причинам и мотивам.

Ценностями клановой культуры являются социальная ориентация на работу в команде, адаптивность, солидарность, сопричастность, поддержка, готовность к использованию делегированных полномочий, отсутствие склонности к конфликтам и агрессии, удовольствие от общения в бригаде.

Клановая культура фокусирует внимание на гибкости в принятии решений по поводу внутренних вопросов. Главными критериями оценки успешности являются – сплоченность организации, соблюдение моральных и этических норм, работа в команде. Люди – это основное конкурентное преимущество. Эффективность организации связывается с уровнем взаимного доверия и соблюдением обязательств. Большое значение придается командной работе.

Цели и ценности организации разделяются большинством работников, которые отожествляют себя с организацией, говоря про нее - «мы».

Портрет волонтера-поисковика на примере поискового отряда «ЛизАлерт». [Приложение 7]

Исследование помогло составить примерный портрет участника поисково-спасательного отряда «Лиза Алерт». Средний возраст участников – 20-40 лет.

На жизнь опрошенные смотрят, как на «маленькие достижения каждый день» и «бесконечное саморазвитие». Многие отметили, что после участия в «ЛизаАлерт» очень сильно изменилось их самоощущение и образ жизни. Изменился и круг общения: снижается степень общения с людьми, которые не понимают и не поддерживают. Часто участники «ЛизаАлерт» находят в поисковом отряде, который называют своей второй семьей и братством, новых друзей и партнеров по бизнесу.

Многие, объясняя свою мотивацию участия в спасательном отряде, говорили, что встретили там « mega крутых людей ».

Почему волонтеры-поисковики начинают искать и спасать людей?

Как рассказали участники опроса, сначала многие из них просто вступили в группы «ЛизаАлерт» в социальных сетях и читали посты. Начинали с малого: делали репосты, расклеивали ориентировки.

Некоторые сразу включались в поиски человека, особенно если пропал их знакомый или сосед и штаб располагался буквально в соседнем доме. Многие начинали с поиска детей. По словам опрошенных, «пропажа ребенка не дает права выбора – идти или нет».

В числе мотивационных факторов многие отмечают сильные эмоции при спасении человека и ни с чем не сравнимое чувство при словах «найден, жив», которыми участники оповещают об успешном завершении поисково-спасательной операции. Спасение жизни человека для добровольцев имеет наивысшую ценность. «Каждый отдельный поиск – это головоломка со многими неизвестными», — отмечают волонтеры.

Многими движет чувство профессиональной гордости и желание двигаться и развиваться в этой сфере.

Но при этом поисковики рассказывают, что чувствуют огромную усталость и постоянный недосып, а иногда – злость и негодование, что так мало людей откликается и что некоторые поиски заканчиваются печально. Люди, работающие в поисково-спасательном отряде, подвержены эмоциональному выгоранию: «Все хорошие поиски очень похожи друг на друга, а поиски с трагичным результатом забыть очень сложно и практически невозможно».

Специфика поиска людей, по словам опрошенных, заключается в высокой степени ответственности и такой же высокой цене ошибок. Именно поэтому каждый поиск воспринимается как отдельная задача, а после спасательной операции участники «ЛизАлерт» обсуждают и анализируют все произошедшее, чтобы в следующий раз работать лучше, быстрее и эффективнее.

Отличительная особенность спасательного отряда – избегать публичности и не приписывать себе заслуг в поиске человека. Потому что, по словам участников опроса, «это слаженная работа всей команды».

Опрошенные отмечают, что далеко не всегда слышат слова благодарности даже от родственников найденных людей. Не всегда их понимают и близкие люди. «Родителям было непонятно, как я могу уехать ночью в лес с какими-то людьми, оставить семью», – рассказал один из участников опроса. Однако страх равнодушия (собственного и других людей) дает им силы двигаться дальше и продолжать спасать незнакомых людей.

В ответ на вопрос «что может заставить вас выйти из «ЛизАлерт»?» многие отвечали, что причины могут быть только самыми серьезными: тяжелая болезнь или смерть.

Однако опрошенные честно рассказывают и о минусах. Во-первых, это острая нехватка времени на общение с семьей и друзьями. Во-вторых, не все выдерживают физическую и эмоциональную нагрузку: постоянное недосыпание, долгое нахождение на улице (во время поисков, которые могут продолжаться сутками), общение с родственниками пропавших людей.

Финансовая сторона вопроса также важна: часто оборудование покупают на собственные средства. Существенное снижение дохода может послужить причиной для выхода из добровольческого отряда. Как написал один из участников опроса, «дети просили подарок, но мой фонарик стоил как четыре их подарка». Такие фонари – это шанс спасти человека.

Свое будущее участники опроса видят только в «ЛизаАлерт» и хотят посвятить его развитию профессионализма в поиске пропавших людей.

2.3. Разработка рекомендаций по развитию организационной культуры добровольческого поисково- спасательного отряда «ЛизАлерт» по Красноярскому краю

На данном этапе развития сложившаяся в ДПСО «ЛизАлерт» организационная культура отвечает миссии и целям организации. Но, учитывая темпы развития отряда, административному составу отряда необходимо проводить диагностику основных параметров культуры организации и вносить изменения в ее структуру. Чтобы совершенствовать организационную культуру в отряде «ЛизАлерт», изначально необходимо детально изучить результаты анализа организационной культуры.

Среди положительных черт организационной культуры отряда можно выделить:

- наличие корпоративной символики, формы (одежды)
- корпоративная лексика: НЖ-найден жив, НП- найден погиб, лиса-пешая поисковая группа, автоном- маленькая задача, заря- штаб поиска, СПГ- старший поисковой группы.
- регулярное проведение обучение: КМБ- курс молодого бойца, ШИ-школа Инструкторов, межрегиональные учения и тд.
- мероприятия, которые проводят по всей России для профилактики населения: 25 мая День пропавших детей, родительские собрания, выступление на форумах и мероприятиях.
- ответственное отношение волонтеров к своей деятельности.

Для управления организационной культурой в отряде используются следующие подходы:

- через просьбы и предложения, выполнение задачи- полная ответственность волонтёра. Контроль задачи выполнена или нет, лежит на координаторе поиска или старшем на месте.
- нематериальное стимулирование добровольца, найти без вести пропавшего человека живым.

Для совершенствования организационной культуры отряда необходимо:

- составить общий свод правил, понятий отряда для более комфортной адаптации новобранцев.
- ввести традицию поздравлять с Днем Рождения каждого волонтера (лично, через мессенджеры)
- проводить совместные мероприятия, например, празднование День Рождение отряда, закрытие сезона и тд.
- поощрение волонтеров грамотами, дипломами за личный вклад каждого в развитие отряда и поиск пропавших людей.
- введение программ- участия для новобранцев (люди, которые только вступили в отряд), позволяющие познакомиться им с организационной культурой до поисково- спасательных работ. Например, полевые учения, направленные на знакомство человека с отрядным оборудованием, локальные лекции по разным группам направлений.

Главное, чтобы мероприятия были направлены на формирование уважения к волонтерам, и их желания оставаться в отряде длительное время. Другими словами, лишь целенаправленная и интенсивная работа с волонтерами и вовлечения их в деятельность по совершенствованию организационной культуры отряда может принести достойные плоды.

Заключение

Добровольческий поисково- спасательный отряд «ЛизАлерт»- сообщество волонтеров, осуществляющий общественно- значимую деятельность на благо других людей. Волонтёрская деятельность, прежде всего, носит неоплачиваемый, некоммерческий характер и охватывает множество социальных проблем.

В рамках нашего исследования, были проведены эмпирические исследования. В результате которых были сформулированы следующие выводы:

- 1) высокая степень эмпатийности у волонтеров- поисковиков
- 2) ценностные ориентации направлены на безопасность и доброту
- 3) организационная культура в отряде развита, сформулированы предложения по ее усилению.

Изменения организационной структуры и методов управления всегда затрагивают условия жизни и деятельности людей. Изменения всегда порождают чувство неуверенности. От способностей руководителей и всего коллектива, которые должны проявить гибкость и изобретательность, зависит, насколько безболезненно будут восприняты и пережиты эти изменения.

Вполне очевидно, что, если культура организации согласуется с ее общей целью, она может стать важным фактором организационной эффективности. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить только в случае, когда высшее руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению

являются волонтёры, принимающие участие в поисковой деятельности. Волонтеры думают об успешности отряда. Здесь интересуются вопросами управления человеческими ресурсами. Самая важная ценность для ДПСО «ЛизаАлерт» - внимание к человеку и обеспечение его всем, что нужно для повышения его работоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алпатова, Н. Определяем организационную культуру [Текст] / Алпатова, Н. // Управление компанией. - 2017. - N 2.- C.32-35
2. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». М.: Приор, 2018
3. Бодренкова Г.П. Развитие добровольчества в Российской Федерации: опыт и перспективы// СОТИС – социальные технологии исследования. Федеральный научно-практический журнал; гл. редактор: В.А.Румянцев; 5'2020, с. 85-93. (Бодренкова Г.П. Развитие добровольчества в Российской Федерации: опыт и перспективы// СОТИС – социальные технологии исследования. Федеральный научно-практический журнал; гл. редактор: В.А.Румянцев; 5'2020, с. 85-93).
4. Богатырев, М. Организационная культура предприятия [Текст] / Богатырев, М. // Проблемы теории и практики управления. - 2019. - N 1. - С. 104-111
5. Высоков, И. Е. Математические методы в психологии : учебник и практикум для вузов / И. Е. Высоков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11806-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450374> (дата обращения: 11.06.2021).
6. Занковский А.Н. Организационная психологи. Учебное пособие/Занковский А.Н. Изд. Форум. -2018. Стр. 648
7. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник. – М.: КНОРУС, 2016. – 384 с

8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. Питер: 2017.
 9. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: старшеклассникам об основах орг. Работы Б.З. Вульфов. — 5-е изд. — М.: Просвещение, 2016. — 208 с.
 10. Психология менеджмента. Учебник /Под ред. С.Г.Никифорова. – СПб.: СПАБГУ, 2020.
 11. Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2017 Т. 9, № 1 С. 43–70
 12. Смирнов Э.А. Основы теории организации. - М., 2020.
 13. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2016.
 14. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2020.
 15. Федеральный закон "О полиции" от 07.02.2011 N 3-ФЗ (последняя редакция)
- Электронные источники:
16. Акция 25 мая посвященная Дню Пропавших детей от ДПСО «ЛизаАлерт» по Красноярскому краю [Электронный ресурс]- Режим доступа: https://vk.com/wall-91129755_4060
 17. Благодарность от президента РФ отряду «ЛизаАлерт» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://asi.ru/news/86307/>
 18. Всемирный сайт волонтеров [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://www.unv.org/annual-report-2020/>

19. Мероприятие ДПСО «ЛизАлерт» по Красноярскому краю «Чужих детей не бывает» [Электронный ресурс]- Режим доступа: https://vk.com/wall-91129755_4031
20. Методика Шварца: Ценностный опросник [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://psycabi.net/testy/322-test-tsennosti-shvartsa-tsennostnyj-oprosnik-tso-shvartsa-metodika-shvartsa>
21. Методика «Диагностика уровня эмпатии» И. М. Юсупова [Электронный ресурс]- Режим доступа: https://bookap.info/othosheniy/ilin_psihologiya_obshcheniya_i_mezhlichnostnyh_otnosheniy/g1163.shtml
22. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин) [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/10/08/metodika-otsenki-urovnya-psihologicheskogo-klimata-kollektiva-a-n>
23. Научная статья авторов Проказина Н.В., Бобылева Н.Ю, Хатнюк Н.Н «Реализация добровольческого потенциала в России» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dobrovolcheskogo-volonterskogo-potentsiala-v-rossii/viewer>
24. Проект ОНФ и добровольцев ДПСО «ЛизАлерт» [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://onf.ru/project/94303/news/>
25. Сайт ДПСО «ЛизАлерт», о волонтерах [Электронный ресурс]- Режим доступа <https://lizaalert.org/o-nas/>
26. Сайт ДПСО «ЛизАлерт», фотовыставка посвященная Дню пропажи детей [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://lizaalert.org/fotovystavki-10-let-v-poiskah-propavshih-otryada-lizaalert/>

27. Сайт ДПСО «ЛизАлерт», форум [Электронный ресурс]-
Режим доступа:
<https://lizaalert.org/forum/viewtopic.php?nomobile=1&f=102&t=30844>
28. Сайт ДПСО «ЛизАлерт», форум [Электронный ресурс]-
Режим доступа:
<https://lizaalert.org/forum/viewtopic.php?nomobile=1&f=102&t=30844>
29. Электронный журнал «Добро» [Электронный ресурс]-
Режим доступа: <https://dobre.press/novosti/5484>

Приложение 1

Бланк и инструкция к методике «Ценностные ориентации» Ш.Шварца

Инструкция для испытуемых:

Спросите себя: "Какие ценности важны для меня как руководящие принципы в Моей жизни? Какие ценности менее важны для меня?" Ваша задача: оценить, насколько важна для Вас каждая ценность в качестве руководящего принципа в Вашей жизни. До того, как Вы начнете, прочитайте список из 30 ценностей и выберите одну, которая наиболее важна для Вас, и оцените ее важность "7". Далее, выберите ценность наименее важную для Вас и оцените ее -1, 0 или 1, согласно ее важности. Затем оцените оставшиеся ценности.

-1 — это противоположно принципам, которым Вы следите.

0 - совершенно безразличная;

1 - не важная;

2 - мало важная;

3 - не очень важная;

4 - важная;

5 - достаточно важная;

6 - очень важная;

7 - исключительно важная в качестве руководящего принципа Вашей жизни ценность (обычно таких ценностей бывает одна-две);

Бланк для ответов:

	Внутренняя Гармония								
	Социальная сила								
	Удовольствие								
	Свобода								
	Духовная жизнь								
	Чувство принадлежности								
	Социальный порядок								
	Жизнь полная впечатлений								
0	Смысл жизни								
1	Вежливость								
2	Богатство								
3	Национальная безопасность								
4	Самоуважение								
5	Уважение мнения других								
6	Креативность								
	Мир во всем мире								

0	Социальная справедливость								
---	------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Теперь оцените, насколько каждая из следующих ценностей важна для Вас в Вашей жизни. Эти ценности выражаются как более или менее важные для Вас качества. До того, как вы начнете, прочтайте список ценностей с 31 по 57 и выбери одну из наиболее важных для Вас ценностей и оцените ее важность. Далее, выберите ценность, наиболее противоречащую Вашим принципам (или, если такой нет, выберите ценность наименьшей для Вас важности) и оцените ее -1, 0 или 1. Затем оцените оставшиеся ценности. -1 0

1	Самостоятельный								
2	Сдержаный								
3	Верный								
4	Целеустремленный								
5	Открытый к чужим мнениям								
6	Скромный								
7	Смелый								
8	Защищающий окружающую среду								
9	Влиятельный								

4	Склонный прощать								
5	Успешный								
6	Чистоплотный								
7	Потворствующий своим желаниям								

Вторая часть опросника

ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

Инструкция: ниже приведены описания некоторых людей. Пожалуйста, прочитайте каждое описание и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас и ваш Идеал. Напишите «Я» в одной из клеточек справа, которая показывает, насколько описываемый человек похож на Вас и «Мой идеал», там, где считаете нужным.

	Очень похож	Похож	В некоторой степени похож	Немного похож	Не похож	Несовсем не похож
1. Придумывать что-то и быть изобретательным важно для него. Он любит поступать по-своему, на свой						

лад.					
2. Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и хороших вещей.					
3. Он считает, что важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он верит, что у всех должны быть равные возможности в жизни.					
4. Для него очень важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает.					
5. Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности.					
6. Он считает, что важно делать много разных дел в					

жизни. Он всегда стремится к новизне.					
7. Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди должны придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит.					
8. Для него важно выслушать мнение людей, которые отличаются от него. Даже если он не согласен с ними, он все равно хочет их понять.					
9. Он считает, что важно не просить большего, чем имеешь. Он верит, что люди должны довольствоваться тем, что у них есть.					
10. Он всегда ищет повод для развлечения. Для него важно делать то, что доставляет ему удовольствие.					

<p>11. Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным в планировании и выборе своей деятельности.</p>						
<p>12. Для него очень важно помогать окружающим. Он хочет заботиться об их благополучии.</p>						
<p>13. Для него очень важно преуспеть в жизни. Ему нравится производить впечатление на других людей.</p>						
<p>14. Для него очень важна безопасность его страны. Он считает, что государство должно быть готово к защите от внешней и внутренней угрозы.</p>						
<p>15. Он любит рисковать. Он всегда ищет</p>						

приключений.						
16. Для него важно всегда вести себя должным образом. Он хочет избегать действий, которые люди сочли бы неверными.						
17. Для него важно быть главным и указывать другим, что делать. Он хочет, чтобы люди делали то, что он говорит.						
18. Для него важно быть преданным своим друзьям. Он хочет посвятить себя своим близким.						
19. Он искренне верит, что люди должны заботиться о природе. Заботиться об окружающей среде важно для него.						
20. Быть религиозным важно для него. Он очень старается следовать своим						

религиозным убеждениям.					
21. Для него важно, чтобы вещи содержались в порядке и в чистоте. Ему действительно не нравится беспорядок.					
22. Он считает, что важно интересоваться многим. Ему нравится быть любознательным и пытаться понять разные вещи.					
23. Он считает, что все народы мира должны жить в гармонии. Содействовать установлению мира между всеми группами людей на земле важно для него.					
24. Он думает, что важно быть честолюбивым. Ему хочется показать, насколько он способный.					
25. Он думает, что лучше всего поступать в					

<p>соответствии с установившимися традициями. Для него важно соблюдать обычаи, которые он усвоил.</p>					
<p>26. Для него важно получать удовольствие от жизни. Ему нравится «баловать» себя.</p>					
<p>27. Для него важно быть чутким к нуждам других людей. Он старается поддерживать тех, кого знает.</p>					
<p>28. Он полагает, что всегда должен проявлять уважение к своим родителям и людям старшего возраста. Для него важно быть послушным.</p>					
<p>29. Он хочет, чтобы со всеми поступали справедливо, даже с людьми, которых он не знает. Для</p>					

него важно защищать слабых.						
30. Он любит сюрпризы. Для него важно, чтобы его жизнь была полна ярких впечатлений.						
31. Он очень старается не заболеть. Сохранение здоровья очень важно для него.						
32. Продвижение вперед в жизни важно для него. Он стремится делать все лучше, чем другие.						
33. Для него важно прощать людей, которые обидели его. Он старается видеть хорошее в них и не держать обиду.						
34. Для него важно быть независимым. Ему нравится полагаться на себя.						

35. Иметь стабильное правительство важно для него. Он беспокоится о сохранении общественного порядка.						
36. Для него очень важно все время быть вежливым с другими людьми. Он старается никогда не раздражать и не беспокоить других.						
37. Он по-настоящему хочет наслаждаться жизнью. Хорошо проводить время очень важно для него.						
38. Для него важно быть скромным. Он старается не привлекать к себе внимание.						
39. Он всегда хочет быть тем, кто принимает решения. Ему нравится быть лидером.						

40. Для него важно приспособливаться к природе, быть частью ее. Он верит, что люди не должны изменять природу.

--	--	--	--	--	--	--

Приложение 2

Бланк и инструкция к методике по диагностике уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М. Юсупов).

Инструкция: Предлагаем Вам оценить несколько утверждений. Ваши ответы не будут оцениваться как хорошие или плохие, поэтому просим проявить откровенность. Над утверждениями не следует долго раздумывать. Достоверные ответы те, которые первыми пришли в голову. Прочитав в опроснике утверждение, в соответствии с его номером отметьте в ответном листе ваше мнение под одной из шести градаций: «не знаю», «никогда» или «нет», «иногда», «часто», «почти всегда», «всегда» или «да». Ни одно из утверждений пропускать нельзя.

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя людьми.
8. Старые люди, как правило, обижаются без причин.
9. Когда в детстве я слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе

наворачивались слезы.

10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.

28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.

29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.

30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.

31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить

самостоятельно.

32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.

33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.

34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.

35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.

36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Блан для ответов:

Номер утверждения	ОТВЕТЫ					
	1	2	3	4	5	6
	Не знаю	Ник огда или нет	Ин огда	Час то	По чили всегда	Все гда или да
1						
2						

3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				

30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						

Приложение 3

Инструкция: оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе отряда ЛА.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого посередине листа поставьте цифру со знаком + или -, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

/3 2 1 0 –1 -2-3/

	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения		Преобладает подавленное настроение
	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии		Конфликтность в отношениях и антипатии
	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание		Группировки конфликтуют между собой
	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности		Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают

	всех членов коллектива		зависть, злорадство
.	С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
.	В трудные минуты для коллектива происходим эмоциональное единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потеряянность, взаимные обвинения
.	Чувство гордости за коллектив, если		К похвалам и поощрениям
	его отмечают руководители		коллектива здесь относятся равнодушно
0.	Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
1.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
2.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать		Коллектив невозможно поднять на совместное дело,

	коллективно		каждый думает о своих интересах
3.	<p>В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту</p>		<p>Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым</p>

Приложение 4

Опросник для диагностики организационной культуры, разработанный К. Камероном и Р. Куинном.

Инструкция:

В данном опроснике Вам предлагаются шесть вопросов, имеющих четыре альтернативы ответов. Сначала прочтайте все четыре фразы, затем Вам необходимо распределить баллы 100-балльной оценки между этими четырьмя альтернативами. Сумма должна обязательно равняться 100.

Теперь Предпочтительно

Важнейшие установки

Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.

Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы пожертвовать собой и идти на риск.

Организация ориентирована на результат. Главная забота - добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели.

Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.

Всего

100

100

Общий стиль лидерства в организации

Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.

Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску.

Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты.

Общий стиль лидерства в организации является собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности.

Всего	100	100
-------	-----	-----

Стиль менеджмента в организации

Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений

Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности

Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений

Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях

Всего	100	100
-------	-----	-----

Связующая сущность организации

Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность в организации находится на высоком уровне

Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах

Организацию связывают воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы - агрессивность и победа

Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации

Всего	100	100
-------	-----	-----

Стратегические цели

Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие

Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей

Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке

Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций

Всего	100	100
-------	-----	-----

Критерии успеха

Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях

Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор

Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха - конкурентное лидерство на рынке

Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты

Всего	100
-------	-----

Ключи к опроснику:

- клановая
- адхократия
- рыночная
- бюрократия

Обработка данных:

1 этап – сложить баллы ответов А в колонке «Теперь» и полученную сумму разделить на 6. Те же вычисления повторяются для альтернатив: В, С, и D.

2 этап – использовать алгоритм обработки данных для колонки «Предпочтительно».

3 этап - графическое представление результатов исследования.

«Теперь»

А – 28

В – 67

С – 24

Д – 27

«Предпочтительно».

А – 30

В – 23

С – 27

Д – 18

Приложение 5

Статистика по заявкам и поискам ДПСО «ЛизАлерт»



г). Другое

8. Как Вы считаете, какие мотивы толкают человека на занятие волонтерской деятельностью? (написать)