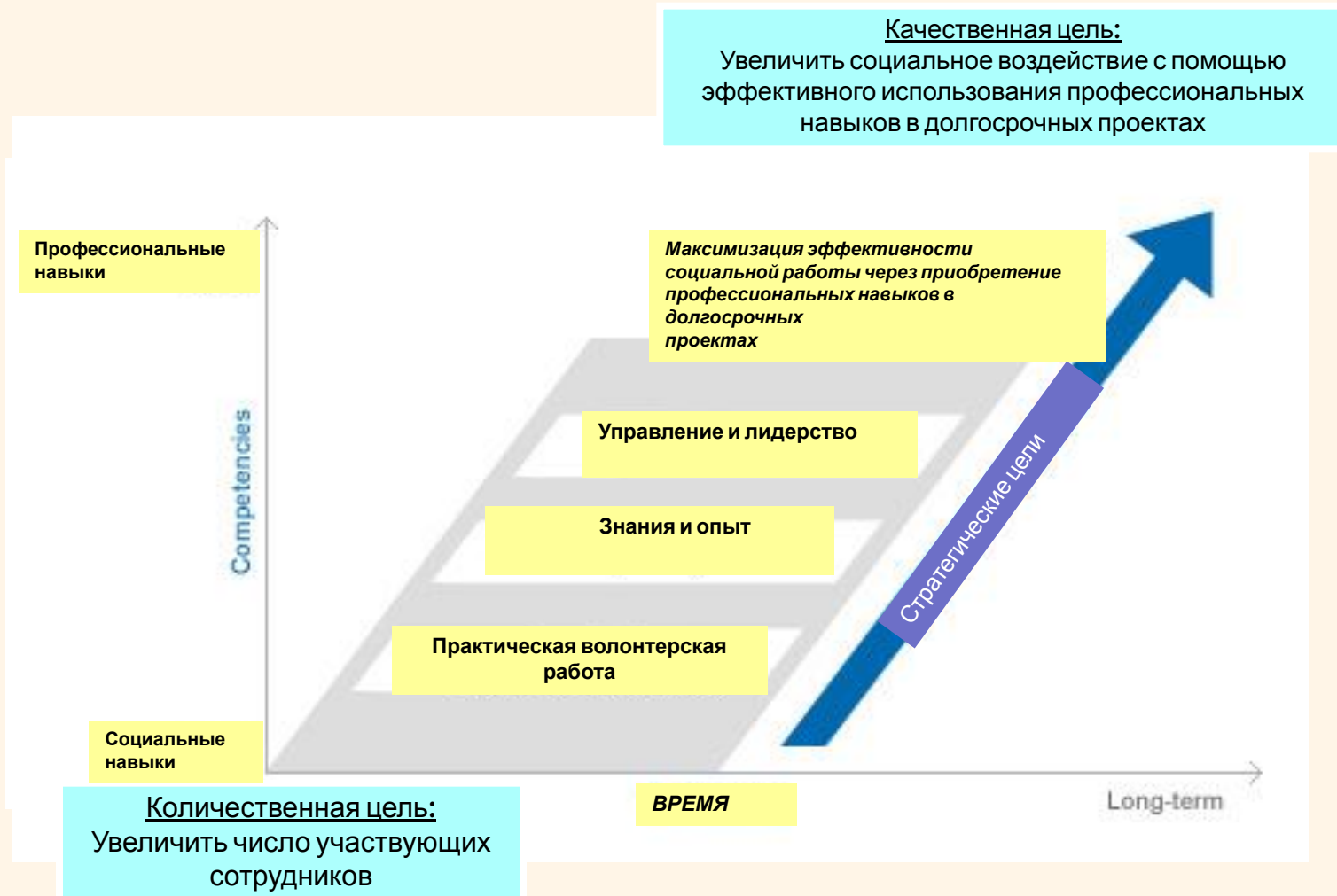


## Осмысление проницаемых границ

**Растущая стратегическая  
вовлеченность сотрудников на основе  
навыков и компетенции**

---

Предложения сотрудникам по участию в  
волонтерской работе



## Окончание периода неквалифицированного волонтерства

- Настоящее время -  
деконструированное понимание понятия «организация»:
  - сотрудники и *есть* компания
- Правительства сами по себе не могут решить острые общественные и экологические проблемы
- Проницаемые границы секторов: совместно создаваемые решения
- Требуется: вклад «ключевых» навыков сотрудников → профессиональные навыки для достижения других целей
- Изменение выражений: временное направление сотрудников для их вовлечения в решение задач местного сообщества (в течение некоторого периода времени или неполного рабочего дня)
- Интегрированный механизм для эффективного общественного развития

## Пример компании Nokia: начало без квалификации

- Подход:  
Самоорганизация сотрудников при поддержке департамента персонала
- С 0 до 30 стран за 3 года
- Тысячи участвующих сотрудников
- Вместе с клиентами и деловыми партнерами
- Огромное количество инициатив по общественным и экологическим проблемам
- Признание: 2 дополнительных оплачиваемых дня к ежегодному отпуску

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development



## Пример компании Nokia: квалифицированная добровольная работа в программе Bridge-IT

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development

### *Миссия:*

Комплексное использование существующих мобильных технологий для обеспечения доступа к цифровым мультимедийным материалам для учителей и учащихся в развивающихся странах

- Учителя используют мобильные телефоны Nokia для подачи заявки на получение обучающих видеоматериалов с помощью текстовых сообщений.
- Заказанные видеоматериалы загружаются через спутниковую связь на цифровое записывающее устройство, подключенное к телевизору в классной комнате.
- Система разработана сотрудниками исследовательского и конструкторского департамента компании Nokia.
- Пилотный проект в Филиппинах, расширяется на страны Африки.



# Практический пример Boston Consulting Group

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development



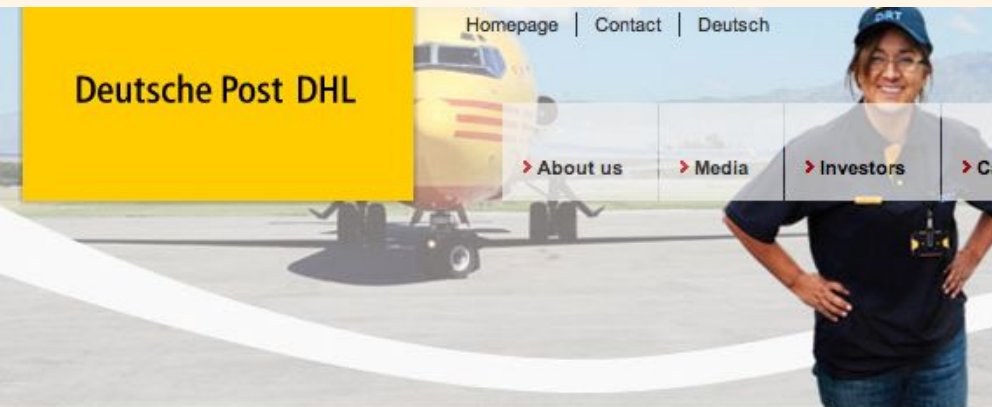
- Основатель Брус Д. Хендерсон, 1963: “вклад в виде ключевых корпоративных навыков является более эффективным при решении общественных проблем, чем обычная филантропия”
- Настоящее время: Сеть практической общественной работы «Social Impact Practice Network»
- Такой же подход к общественным организациям, как и к *клиентам* – консультанты направляются на работу в них на срок до 7 месяцев
- Accenture, Deloitte & Touche, Ernst & Young, KPMG, PriceWaterhouseCoopers – все последовали этому примеру

# Примеры: компании TNT и DHL

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development

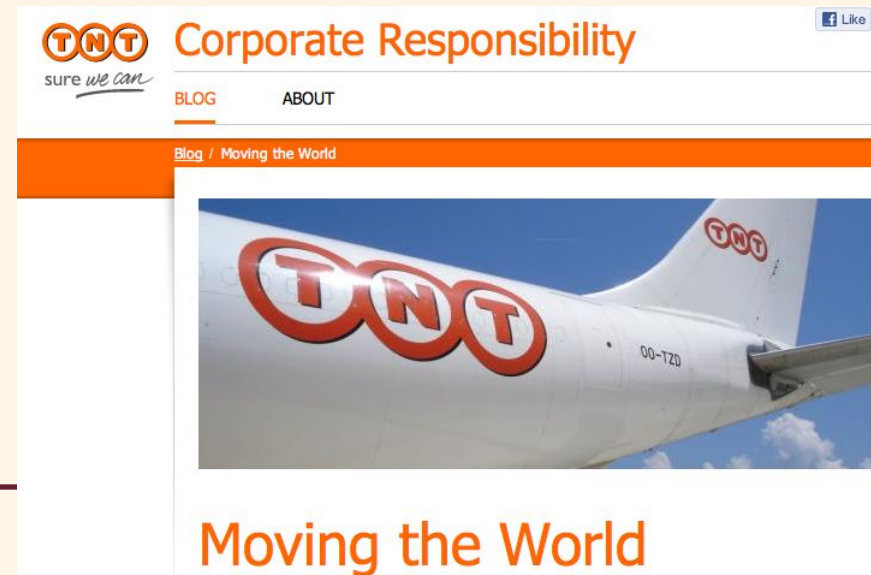
Логистические компании подтверждают свои выдающиеся профессиональные знания:

- Компания TNT и Всемирная продовольственная программа ООН: проект “Перевозим мир”
- Компания DHL и Управление ООН по координации гуманитарных вопросов (UNOCHA): проект “Команды для реагирования на катастрофы”



Homepage > CR Report 2010 > Society > Disaster Response Teams

Disaster Response Teams



## Интегрирование вклада сотрудников в стратегию КСО

- Стратегическая организационная цель:  
Лидерство – также и в волонтерском движении сотрудников
  - Пример наилучшего случая:  
Компания IBM – вся волонтерская работа проводится на основе ключевых навыков
- Вклад сотрудников как часть корпоративной ответственности:  
часть бренд-менеджмента и развития идентичности организации
  - Вовлечение сотрудников, клиентов и деловых партнеров
  - Вклад в виде реальной стоимости / реального результата в сообществах, где работают и живут сотрудники и/или где действует компания
  - Внутри и вне компании: завоевание признательности и преданности



# Новые роли менеджера по вовлечению в работу с сообществом

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development

или менеджера по волонтерской работе сотрудников ...

## Ваши роли:

- Фасилитатор при выполнении задач – по отношению к сотрудникам
- Способствование переменам – по отношению к организации:
  - интегрирование подхода с
    - корпоративными ценностями
    - корпоративной культурой
    - бизнес-стратегией



# Вовлечение сотрудников: 5-Шагов Процесса активизации

VERONICA SCHEUBEL  
Organisation  
Development

