

Добровольчество в США: вчера, сегодня и завтра

Содержание

0. Введение	1
1. Историческая перспектива	1
2. Текущее состояние дел.....	3
2.1 Пример 1 – противопожарная служба.....	4
2.2 Пример 2 – скорая медицинская помощь.....	9
2.3 Пример 3 – Вспомогательный корпус ВВС США (Гражданский авиапатруль)	12
3. Будущее добровольчества в США.....	15
4. Мотивация добровольцев	17
5. Вывод.....	26
6. Библиография	26

0. Введение

В ходе моих периодических визитов в Россию мне по роду своей деятельности доводится встречаться с большим количеством равнодушных людей, начиная от сотрудников экстренных служб и заканчивая организаторами и рядовыми членами формальных и неформальных добровольческих движений, целью которых является оказание помощи людям, попавшим в беду. В процессе общения, стоит лишь мне представиться «серийным» добровольцем из Америки (на данный момент я служу в четырёх добровольческих организациях), у моих собеседников неизменно возникает одни и те же вопросы:

- Каким образом в США так сильно развито добровольчество?
- Неужели добровольчество реально работает до такой степени, что нам доверяют, скажем, пожарную охрану или скорую медицинскую помощь в масштабах целого города?
- Что нужно делать, чтобы и в России наступило «добровольческое благоденствие»?

Чтобы ответить на эти и другие смежные вопросы, а также развеять некоторые мифы, я хотел бы дать взвешенное и достаточно подробное описание феномена добровольчества в США. Следует понимать, что подобно тому, как реальная американская жизнь совсем не такая, какой её можно воспринять при просмотре голливудских фильмов, так же и реальная ситуация с добровольчеством не совсем такова, как может показаться из субъективных рассказов отдельно взятых людей. Именно по этой причине я считаю необходимым сделать аналитический обзор, опирающийся на факты.

1. Историческая перспектива

Чтобы понять, каким образом сложилась текущая ситуация с добровольчеством в США, следует сначала изучить историю его развития в этой стране. В свою очередь, историю развития

добровольческих движений в Америке невозможно понять без рассмотрения её в общем историческом контексте всей страны.

Изначально северный и южный американские континенты были заселены индейскими племенами. Первыми из европейцев Северную Америку посетили около тысячи лет тому назад скандинавские викинги, однако их попытки укрепиться на новой земле не выдержали испытания временем. И только в 1492 году испанская экспедиция Христофора Колумба положила начало массовой колонизации обоих американских континентов. Начиная с этого момента европейские монархии (а позже и республики) приступили к яростному состязанию по освоению новых земель. В частности, на территории современных США свои колонии основали Испания, Франция, Нидерланды, Англия и Россия (последняя на Аляске). Из Европы прибывали переселенцы, весьма неоднородные в своей массе. Часть из них приплывали по заданию метрополий, другая часть делала это добровольно, в поисках новых возможностей, причём в эту категорию входили также и работники, становившиеся на некоторое время подневольными в качестве платы за переезд. Были также и те, кто пересекали океан из-за гонений (чаще всего на религиозной почве). Позже также была налажена работорговля, результатом которой явилось массовое перемещение в Америку жителей Африки.

При этом из-за своей удалённости от метрополий в колониях зачастую не удавалось поддерживать порядки, установленные в Старом Свете – потребность в выживании на незнакомой территории и постоянном приложении усилий для создания новых поселений диктовали свои правила игры. Таким образом, в колониях с одной стороны образовался вакуум власти, а с другой стороны – потребность в постоянном взаимодействии и взаимопомощи для преодоления трудностей, связанных с отсутствием инфраструктуры. Именно в этом контексте и зародились первое добровольчество в Америке как система взаимопомощи – начиная от расчистки территории от леса и заканчивая импровизированными пожарными бригадами.

Именно пожарные бригады обычно упоминаются в качестве хрестоматийного примера того, с чего начиналось добровольческое движение в Америке. В частности, хорошо задокументировано, что в 1736 году одним из будущих отцов-основателей США Бенджамином Франклином была организована пожарная бригада в городе Филадельфия, которая и по сей день считается первой американской противопожарной организацией. Однако во многом это скорее «удобный случай», нежели объективная историческая реальность, так как в течение ста лет до этого события неофициальные пожарные бригады организовывались не только в Филадельфии, но и в Бостоне, Новом Амстердаме (ныне Нью-Йорк) и других поселениях. Пожарная бригада Франклина попала в историю во-первых по причине того, что её основатель впоследствии стал одним из основоположников США, а во-вторых, потому что факт её организации был хорошо задокументирован.



Франклин как "первый" пожарный США

Очередным толчком к развитию добровольчества послужили военные действия в ходе последовавшей борьбы колоний за свою независимость в период с 1775 по 1783 годы. В этот период было сформировано добровольческое ополчение, а также группы, проводившие сборы

средств на оказание сопротивления колониальным силам, оказывавшие помощь раненым и организовывавшие разнообразные бойкоты товаров, поставляемых из метрополий.

Развитие добровольчества продолжилось и после провозглашения независимости США – стали появляться многочисленные благотворительные общества, функционирование которых осуществлялось на основе безвозмездного труда. Каждый последующий исторический кризис – будь то Первая или Вторая мировые войны, Великая депрессия, борьба за гражданские права – сопровождалась ответной самоорганизацией жителей страны и возникновением новых форм оказания помощи нуждающимся.

Характерной особенностью американского добровольчества является то, что начальный толчок для образования того или иного движения придавали самые разнообразные общественные силы: равнодушные граждане, церкви различных конфессий, филантропы, но почти никогда не государство и не политики. Как видно из вышеприведённого описания, добровольчество зародилось в Америке намного раньше каких-либо эффективных властных структур, во многом именно добровольчество породило некоторые государственные институты, а не наоборот.

В США не государство создало добровольчество, а добровольчество создало государство.

Тем не менее, не стоит считать американское добровольчество чем-то уникальным, так как сходные примеры безвозмездного труда наблюдались в аналогичный исторический период как в Европе, так и в России. Более того, в американской среде бытуют свои заблуждения о якобы исключительности местного добровольчества, при этом такие крупные и показательные добровольческие и благотворительные организации как Красный Крест и YMCA зачастую выдаются как якобы созданные в Америке, в то время как они на самом деле изначально были учреждены в Европе. Тем не менее общей тенденцией является то, что в Старом Свете организация добровольцев часто происходила в контексте уже имевшихся властных структур (зачастую для найма людей на войну при отсутствии возможности платить), в то время как в Америке тот же самый процесс происходил по причинам властного и инфраструктурного дефицита.

2. Текущее состояние дел

Степень распространённости добровольчества в американском обществе становится наглядно понятной при ознакомлении с официальной статистикой. Так, согласно сведениям Министерства труда, в течение 2015 года добровольческим трудом занимались свыше 62 миллионов жителей США, что составляет четверть всего населения старше 16 лет ^[1]. При этом медианное значение времени, посвящённого безвозмездному труду, составило 52 часа в год на добровольца. 72% добровольцев принимали участие в деятельности одной организации, в то время как 18.3% – одновременно в двух, остальные же вообще были заняты в трёх или более добровольческих сообществах ^[1]. Наибольшее количество добровольцев США – 11.3% – в 2015 году было занято в сфере сбора, приготовления и распространения пищи для нуждающихся ^[1]. Следующими по популярности видами деятельности были помощь в обучении (9.2%) и сбор пожертвований (9%) ^[1].

Добровольчество на сегодня охватывает в США самые разнообразные сферы человеческой деятельности: пожаротушение, оказание услуг скорой медицинской помощи, поисковые операции, помощь пострадавшим от стихийных бедствий, поддержка различных родов войск, оказание помощи нуждающимся в еде и крове, дополнительное обучение детей в социально неблагополучных районах, образовательная деятельность в местах лишения свободы, правовая поддержка, защита гражданских свобод, благоустройство общественных мест и территорий, борьба с загрязнением окружающей среды, помощь и спасение диких и домашних животных, участие в предвыборных кампаниях, помощь в адаптации иммигрантов, участие в церковных общинах, тренерская и судейская работа на спортивных соревнованиях для школьников и молодёжи.

С точки зрения организации процесса, отдельно взятое добровольческое сообщество может работать на основе одного из следующих принципов:

- Полностью добровольческая организация, в которой как сама непосредственная деятельность, так и администрирование выполняются добровольцами.
- Частично добровольческая организация, в которой администрирование выполняется наёмными работниками, а основная деятельность – добровольцами.
- Гибридная организация, в которой как администрирование, так и часть основной деятельности выполняются наёмными работниками, в то время как добровольцы привлекаются по мере их необходимости и/или доступности.

С юридической точки зрения добровольческая организация может принимать одну из следующих форм:

- Неформальное сообщество без регистрации юридического лица
- Независимая неприбыльная организация
- Прибыльная организация, находящаяся под эгидой другой организации, часто религиозного характера
- Организации, ассоциированные с государственной структурой муниципального, регионального или федерального уровней.
- Организация, являющаяся частью государственного аппарата муниципального, регионального или федерального уровней.

Ввиду того, что Соединённые Штаты по историческим причинам представляют собой изначально децентрализованное государство, в котором роль госструктур в целом и федерального правительства в частности по возможности минимизируется, а попытки увеличить эту роль встречают серьёзный отпор на местах, не существует какой-либо общей структуры или принципа, охватывающего все добровольческие сообщества. Наоборот, способ реализации каждого конкретного проекта зависит от местных реалий организационного и экономического характера. Тем не менее, в данной работе будут рассмотрены несколько характерных примеров, которые позволяют сформировать наглядное представление о том, как на практическом уровне организован тот или иной вид добровольческой деятельности.

2.1 Пример 1 – противопожарная служба

Как было уже отмечено ранее, благодаря авторитету Бенджамина Франклина пожарная охрана, имеющая глубокие исторические корни, стала своего рода витриной добровольчества в США. Этому также способствует то, что пожарные обычно приходят на помощь в самых отчаянных

ситуациях, из-за чего вокруг них формируется ореол героев, стоящих на страже безопасности гражданского населения. Однако из ежегодного отчёта Министерства труда видно, что лишь 3% всех американских добровольцев в 2015 году были заняты в работе экстренных служб, причём сюда включены не только пожарная охрана, но и служба скорой медицинской помощи, а также спасательные и поисковые службы ^[1]. Иными словами, следует понимать, что несмотря на то, что противопожарная служба имеет большую популярность и положительную оценку в обществе, она ещё не характеризует собой всё добровольческое сообщество.

Американской пожарной охране присущи следующие основные характеристики:

- **Высокая степень изначальной децентрализации с последующей частичной интеграцией вверх.** Основная единица пожарной охраны – подразделение (fire department), которое административно подчиняется только местным муниципальным властям и ими же финансируется. В зависимости от специфики региональных законов, подразделения различных муниципалитетов иногда могут в той или иной степени интегрироваться с соседними подразделениями (договоры о взаимопомощи, общие учебные и диспетчерские центры и т.д.). Диспетчерские центры могут принадлежать как самому пожарному подразделению, так и полиции или окружному управлению по чрезвычайным ситуациям, причём известны и случаи, когда сразу несколько диспетчерских центров от разных организаций одновременно обслуживают одно подразделение или наоборот.
- **Ограниченная и разрозненная роль региональных и федеральных властей.** Региональные пожарные власти обычно занимаются функциями обучения и сертификации пожарных, а также сбором статистических данных. На федеральном уровне действуют несколько правительственных организаций: Пожарная администрация США (US Fire Administration), Федеральное агентство по управлению в чрезвычайных ситуациях (FEMA), Администрация охраны труда (OSHA). Данные организации осуществляют выборочные образовательные, надзорные и финансовые функции, но не принимают непосредственного участия в командовании муниципальными подразделениями. Широко распространена практика принятия неправительственных стандартов в качестве законов на региональном уровне.
- **Пожарная охрана почти на три четверти состоит из добровольцев ^[2].** В связи с практически повсеместным введением обязательной государственной пожарной подготовки и сертификации пожарных (вне зависимости от того, является ли пожарный добровольцем или работает за деньги), термин «профессионал» более не используется только для обозначения пожарных, получающих вознаграждение за свой труд. Вместо этого в современное время имеет хождение термин «оплачиваемый пожарный» (paid firefighter). Система обучения и сертификации для добровольных и оплачиваемых пожарных унифицирована, единственным послаблением является то, что модули, не входящие в базовый курс сертификации, доброволец имеет право изучать не в жёстком порядке, а по мере возможности, в то время как от платных пожарных требуется изучение всех дополнительных модулей во время процесса поступления на службу. Государственное обучение является бесплатным для сотрудников всех типов пожарных подразделений. Пожарные подразделения чаще всего бывают полностью добровольческими (67% подразделений), на долю полностью оплачиваемых приходится 8%, в то время как комбинированные подразделения составляют 25% из общего числа в 29980 подразделений по стране ^[2]. Командные должности в добровольческих

подразделениях являются выборными, при одновременном требовании наличия соответствующих уровней сертификации у кандидатов.

- **Круг задач, решаемых пожарной охраной, непрерывно расширяется.** Изначально пожарные подразделения занимались исключительно пожаротушением. На данный момент по стране пожаротушение составляет не более 4% объёма всех выездов ^[3]. Остальная часть приходится на срабатывания автоматических сигнализаций, ДТП, спасательные операции, химзащиту, спасание на водах, спасательные водолазные работы и, в последнее время, оказание услуг скорой медицинской помощи. Последний пункт в данном списке является весьма знаковым: 68% всех выездов пожарной охраны по стране приходится на оказание медицинской помощи ^[3], и всё большее число пожарных подразделений обзаводится своими автомобилями скорой медицинской помощи и обучает своих пожарных до уровня сертифицированных фельдшеров или ассистентов, включая уровень фельдшера высшего разряда. Даже если пожарное подразделение не оказывает услуг скорой медицинской помощи, пожарные (добровольцы и платные) обычно проходят ежегодный курс обучения сердечно-лёгочной реанимации, а на борту большинства пожарных машин имеются автоматические дефибрилляторы и аптечки для оказания первой медицинской помощи.
- **Разделение труда и специализация на операциях по пожаротушению.** Помимо упомянутых выше специальностей, получающих всё большее и большее распространение в пожарной охране, непосредственно на операциях по пожаротушению разделение труда происходит по типам пожарных автомобилей, на которых прибывают на место происшествия пожарные. Автоцистерна (engine) и автолестница (ladder truck) представляют собой два типа автомобилей, образующих костяк пожарной охраны США. Ствольщики, прибывающие на автоцистернах, занимаются непосредственным подавлением огня, в то время как экипажи автолестниц решают все остальные задачи: пожарная разведка, обеспечение доступа в помещения и газодымозащита. Степень жёсткости привязки бойцов к конкретным функциям зависит от правил конкретного подразделения, однако всё большую популярность завоёвывает подход «перекрёстного обучения», при котором бойцов учат работе как на автоцистерне, так и на автолестнице.

Типичный график дежурств в платных подразделениях основан на суточном принципе. В добровольческих подразделениях обычно нет установленной системы дежурств на станции, вместо этого добровольцы снабжаются специальными пейджерами, по которым их вызывает диспетчерский центр в случае тревоги. После получения сигнала тревоги добровольцы добираются до своей пожарной части на личных автомобилях, оборудованных спецсигналами (мигалками). При этом комплектация расчётов обеспечивается за счёт достаточного количества добровольцев, состоящих в подразделении, то

есть практически всегда у добровольца нет обязанности находиться в зоне выезда в определённый временной промежуток. Тем самым добровольцы сохраняют значительную свободу для ведения своих дел, при условии что в масштабах отчётного периода (обычно года) они набирают минимальное количество баллов, присуждаемых за выезды на тревоги, участие в



Автолестница с люлькой

учениях и занятие командных должностей. Минимумы устанавливаются в каждом подразделении согласно требованиям, выдвигаемым конкретным муниципалитетом. Среди добровольцев есть как те, кто несёт службу по месту жительства, так и те, кто делает это по месту работы. Во втором случае обычно между добровольцем и работодателем имеется неформальное или формальное соглашение о праве покидать место работы в случае пожарной тревоги.

Выбор типа подразделения – это прерогатива муниципалитета. Как правило, чем больше по размерам муниципальное образование, тем больше вероятность, что выбор будет сделан в пользу платного принципа комплектования. Это в основном обусловлено тем, что в условиях большого города добровольцам будет практически невозможно в приемлемые сроки (1-3 минуты) добраться от места жительства или работы до своей пожарной части. И наоборот, в пригородах и сельской местности практически невозможно найти платное подразделение, так как логистическая обстановка способствует оперативному реагированию со стороны добровольцев.

С юридической точки зрения пожарные подразделения обычно являются частью муниципалитета. Это означает, что все закупку основных средств (зданий пожарных частей, пожарных автомобилей, оборудования), а также расходных материалов на текущую деятельность финансирует муниципалитет, используя бюджетные деньги. В случае платных подразделений муниципалитет также оплачивает труд пожарных, в случае добровольческих – пожарные с юридической точки зрения также считаются работниками муниципальной службы, но при этом не получающих компенсацию за свой труд. Тем не менее, во многих муниципальных образованиях принято подобие пенсионной системы, в которой по достижению добровольцем пенсионного возраста (65 лет) он/она ежемесячно получает небольшую сумму, пропорциональную количеству лет выслуги (обычно около \$20 в месяц за каждый год добровольческой службы). Работники платных подразделений обычно объединены в профсоюз, причём чаще всего по договору между муниципалитетом и профсоюзом вступление в ряды профсоюза является условием принятия на работу. В случае добровольческих подразделений сходную роль играют так называемые пожарные компании – неприбыльные организации, номинально осуществляющие поставку бесплатной рабочей силы в муниципальное пожарное подразделение. Пожарные компании занимаются сбором пожертвований, а в некоторых муниципальных образованиях также получают доступ к бюджетным средствам. Полученные деньги пожарные компании по замыслу тратят на программы по привлечению и удержанию добровольцев, которые могут включать в себя обеспечение добровольцев едой во время учений или собраний, развлекательные программы, компенсацию расходов на поездки в образовательных целях. Так как пожарные компании являются по сути закрытыми клубами по интересам, степень их фискальной прозрачности гораздо меньше, чем у обслуживаемых ими муниципальных подразделений, из-за чего встречаются случаи злоупотребления и нецелевого расходования средств.

Члены добровольческих пожарных подразделений обычно собираются на ежемесячное собрание коллектива, на котором обсуждаются текущие вопросы, заслушивается доклад командования, вносятся предложения. Члены коллектива имеют право голоса на таких собраниях, все решения принимаются путём открытого голосования. Естественно, что принимаемые решения не могут противоречить законам, а также интересам муниципалитета и обычно ограничиваются внутренними вопросами организации работы подразделения. Аналогичное ежемесячное собрание проводят и ассоциированные с пожарным подразделением пожарные компании.

Как уже упоминалось ранее, все командные должности в добровольческих подразделениях являются выборными. Электоральный цикл обычно составляет один год. В

выборах имеют право принимать участие все члены пожарного подразделения, удовлетворившие за истекший год минимальным требованиям участия в деятельности организации. Выборы проводятся тайным голосованием во время ежегодного собрания коллектива. Выборам обычно предшествует один или два раунда номинаций, происходящих во время ежемесячных собраний. В большинстве подразделений имеется традиция, согласно которой продвижение по высшим командным должностям (командир подразделения, первый заместитель командира, второй заместитель командира) осуществляется по лестничному принципу. Это означает, что неформально соблюдается порядок, при котором конкурентными выборы могут быть только на низшую должность (в приведённом выше примере это второй заместитель командира), в то время как на все остальные должности выборы являются безальтернативными, с единственным кандидатом, занимавшим в прошлом году командную должность на ступень ниже. Пребывание на каждой высшей командной должности обычно формально или неформально ограничено одним или двумя сроками. Выборы на низшие командные должности (командиры отделений, начальники караулов) обычно проводятся на конкурентной основе. Лицам, получившим высшие командные должности, выдаются во временное пользование служебные командные автомобили повышенной проходимости, оборудованные спецсигналами и средствами радиосвязи.

Выборная система в добровольческих подразделениях зародилась вместе с ними самими и является их неотъемлемым атрибутом. Добровольцы воспринимают право выбора своего командного состава как священное право, полученное в обмен на их труд. При этом следует понимать, что как и в любом другом политическом процессе, процессу выборов иногда сопутствуют интриги, сговоры и противостояния внутренних фракций. В случае конкурентных выборов не все остаются довольными их результатами и не все считают, что был выбран наиболее квалифицированный кандидат.

Принято считать, что исторически между платными пожарными и добровольцами существуют трения: добровольцы обвиняют платных пожарных в снобизме, платные пожарные обвиняют добровольцев в непрофессионализме и опасаются, что те могут лишиться их работы, если муниципалитет примет решение перейти от платной пожарной охраны к добровольческой. На деле же благодаря унификации системы обучения и сертификации, произошедшей в 90-ые годы прошлого столетия, грань между добровольцами и платными пожарными всё более становится незаметной. Всё большее количество пожарных, вне зависимости от своей принадлежности к той или иной группе, придерживается принципа, что профессионал – это не тот, кто получает плату за свой труд, а тот, кто ответственно относится к учёбе и работе, стремится в своём деле быть лучшим. Многие пожарные вообще принадлежат обоим лагерям, работая за деньги в платном пожарном подразделении больших городов и служа добровольцем в пригороде по месту проживания.

Пожалуй, основным отличием американской добровольческой пожарной охраны от европейской является то, что в США добровольцы воспринимаются как самостоятельная сила, а не дополнение к платным пожарным. Это обусловлено тем, что в большинстве муниципалитетов имеются полностью добровольческие подразделения, которые от рядового до командира, подчиняющегося мэру города, укомплектованы по принципу безвозмездного труда.

***В США добровольные пожарные – это не помощники
«платников», а самостоятельная сила.***

В заключение отметим, что несмотря на то, что пожарное дело исторически считалось мужской профессией, на данный момент как среди платных пожарных, так и среди добровольцев нарастает доля женщин. В последние годы доля женского персонала составляла от 4 до 9%, сохраняя общую тенденцию к увеличению. Система обучения и обязанности не различаются для мужчин и женщин.

2.2 Пример 2 – скорая медицинская помощь

По сравнению с пожарной охраной, имеющей почти что трёхсотлетнюю историю, система скорой медицинской помощи в США является в буквальном смысле младенцем. Дело в том, что в стране вплоть до 60-ых годов прошлого столетия вообще не существовало какой-либо организованной системы оказания медицинской помощи в полевых условиях и доставки пациентов в больницы. Как это ни парадоксально звучит для сегодняшнего читателя, но до этого пациентов в больницу доставляли либо извозчики (таксисты), либо вообще работники похоронных бюро, использовавших для этих целей катафалки, так как по сути это был единственный тип автомобиля, пригодный для перемещения человека в лежачем положении. Собственно, когда в уже упомянутых 60-ых годах дело дошло до организации подразделений скорой медицинской помощи, первыми автомобилями таких организаций становились зачастую именно бывшие в употреблении катафалки.

Изначально подразделения скорой медицинской помощи стали образовываться на местах благодаря инициативе местных жителей, уровень жизни которых с одной стороны повысился в послевоенные годы, а с другой стороны фрустрированных продолжающимся отсутствием каких-либо услуг по оказанию экстренной помощи. Первые усилия по организации проходили в условиях регуляционного вакуума, по сути каждое подразделение самостоятельно решало, каким образом оно будет заботиться о больных и до какого уровня оно будет обучать своих сотрудников-добровольцев. Обычно профессиональный уровень ограничивался оказанием первой помощи и доставкой пациента в больницу. Однако к концу 60-ых годов произошла стандартизация таких аспектов, как уровни обучения, лицензирование деятельности и комплектация оборудованием машин скорой помощи. При этом в США была реализована (а фактически создана) так называемая англо-американская модель, согласно которой работа с пациентом в полевых условиях осуществляется усилиями персонала, имеющего более низкую медицинскую квалификацию, чем врач. В противоположность этому, франко-германская модель подразумевает выезд на машине скорой помощи как минимум одного врача, а то и вообще целой врачебной бригады.

В США врачи не ездят на вызовы. Основное кредо англо-американской модели – быстро доставить пациента живым до больницы, по возможности улучшив его состояние по дороге.

В 70-ых годах постепенно сформировалась двухуровневая система квалификации сотрудников скорой медицинской помощи – фельдшер базовой квалификации (*EMT-B, emergency medical technician - basic*) и фельдшер высшей квалификации (*EMT-A, emergency medical technician – advanced*), он же парамедик (*paramedic*). При этом использовать слово «фельдшер» следует с оговорками, так как несмотря на то, что американские уровни квалификации в целом соответствуют словарному определению этого слова («медицинский работник со средним

медицинским образованием»), тем не менее объём обучения в целом отличается от современного российского. Так, обучение на фельдшера базовой квалификации длится около семестра при неполной учебной занятости и заканчивается сдачей государственного сертификационного экзамена, состоящего из письменной и практической части. Курс обучения на фельдшера высшей квалификации обычно занимает три семестра и также заканчивается государственными экзаменами. Выдаваемая по удачной сдаче экзаменов лицензия обычно имеет трёхлетний срок годности, по истечении которого работник подлежит переаттестации с повторной сдачей экзаменов. Переаттестация также возможна и без сдачи экзаменов путём набора определённого количества часов при регулярном посещении занятий по профессиональной переподготовке.



Прибытие бригады скорой помощи в госпиталь

В целом фельдшер базовой квалификации ограничен неинвазивными методами диагностики и терапии (за исключением глюкометрии) и базовым набором медикаментов (не более 10 наименований), в то время как фельдшер высшей квалификации может производить инвазивные процедуры и обладает расширенным набором медикаментов (порядка 60 наименований).

Как и в пожарной охране, в области скорой медицинской помощи подразделения могут быть полностью платными, полностью добровольческими и комбинированными, при этом последнее время наблюдается тенденция по найму добровольческими подразделениями платных фельдшеров на временной основе в случае нехватки добровольцев при сохранении внешней видимости того, что подразделение является полностью добровольческим.

Современные законы большинства штатов обязывают муниципалитеты обеспечить тем или иным образом услуги скорой медицинской помощи. С точки зрения юридической стороны вопроса, подразделения скорой помощи могут быть следующего вида:

- Коммерческие или неприбыльные подразделения, базирующиеся при госпиталях.
- Коммерческие или неприбыльные независимые подразделения, работающие с муниципалитетами по договору, но в целом на коммерческой основе.
- Неприбыльные добровольческие подразделения, работающие с муниципалитетом на условиях некоммерческого договора (муниципалитет не оплачивает работу подразделения, но может обеспечивать пенсионную систему, подобную той, которая описывалась в разделе «Противопожарная служба»).
- Добровольческие подразделения, находящиеся на полном финансировании муниципалитета.
- Добровольческие или платные подразделения, являющиеся частью муниципальной противопожарной службы – доля таковых на данный момент составляет 40% из всех подразделений скорой помощи^[4].

Если в пожарной охране ещё наблюдается некоторое различие между добровольцами и платными пожарными, то в сфере скорой медицинской помощи такого различия не было изначально. Все желающие получить квалификацию фельдшера проходят одинаковый курс обучения и сдают одни и те же экзамены. Собственно, в ходе обучения вообще может быть неизвестно, какой карьерный путь выберет обучающийся. Обучение происходит в учебных центрах, часть из которых расположена при госпиталях, а другая часть – при местных подразделениях скорой помощи. После получения фельдшерского сертификата многие выбирают смешанный режим работы, посвящая часть времени работе за деньги, а другую – добровольчеству по месту жительства.

Как и в добровольческих пожарных подразделениях, в аналогичных подразделениях скорой помощи все командные должности являются выборными. Так как подразделения скорой помощи обычно меньше по размеру пожарных подразделений, то командная лестница обыкновенно также более компактная и в типичном случае состоит из командира подразделения и двух заместителей. Электоральный цикл также обычно составляет один год. Помимо командных должностей в добровольческих подразделениях скорой помощи выборными являются также должности в совете директоров, на которые зачастую выбираются бывшие командиры того же подразделения.

Несение службы как в платных, так и в большинстве добровольческих подразделениях организовано по сменному принципу, причём длительность смены обычно составляет 12 часов. Добровольцы во время несения дежурства в большинстве случаев не обязаны находиться в отделении, однако должны быть в состоянии появиться на тревогу в течение 1-3 минут. Для большинства добровольцев, несущих службу в пригородах, это означает, что они могут находиться во время несения дежурства по месту жительства или работы. Однако, как видим, здесь проявляется отличие от добровольческих пожарных подразделений, так как в последних отсутствует посменное дежурство и на тревоги появляются те, кто физически находится на данный момент в зоне ответственности, в то время как в добровольческих подразделениях скорой помощи для каждого 12-часового сегмента расписанием определена бригада, которая обязана появиться на вызов. Расписание составляется командиром подразделения с учётом возможностей добровольцев, то есть именно доброволец определяет, когда он/она будет нести дежурство. Смены, которые не удалось заполнить имеющимися добровольцами, заполняются либо усилиями командного состава, либо временным наймом платных работников, либо постановкой на дежурство бригады из соседнего муниципального образования согласно договору о взаимопомощи.

Минимальный состав бригады скорой помощи в большинстве штатов определён как один фельдшер базовой квалификации и один водитель, при этом зачастую добровольцы обладают обеими квалификациями, так что в бригаде могут быть два фельдшера, один из которых выполняет функцию водителя. При наличии дополнительных добровольцев бригада может расширяться до трёх-четырёх человек.

Схема финансирования подразделения зависит от его типа. Коммерческие подразделения берут плату за свои услуги с пациентов (в подавляющем большинстве случаев покрываемую за счёт частной медицинской страховки). Независимые добровольческие подразделения финансируются одновременно за счёт пожертвований и взимания платы с пациентов, при этом в большинстве таких подразделений существует негласная практика, согласно которой плата взимается только по страховке. Иными словами, в случае отсутствия у пациента страховки плата

за услуги не взимается. Подразделения, полностью интегрированные в муниципальные структуры (в том числе в пожарные подразделения), по законам многих штатов вообще не имеют права брать плату с пациентов за свои услуги, так как уже финансируются из муниципального бюджета, формируемого за счёт налогоплательщиков.

2.3 Пример 3 – Вспомогательный корпус ВВС США (Гражданский авиапатруль)

В США некоторые рода войск, такие как Береговая охрана и Военно-воздушные силы (ВВС), располагают своими вспомогательными корпусами, формируемыми на добровольческой основе. Вспомогательный корпус ВВС носит название «Гражданский авиапатруль» (*Civil Air Patrol*) и выполняет следующие функции:

- Проведение поисково-спасательных операций в воздухе и на суше на территории США
- Ведение аэрокосмической образовательной деятельности, популяризация авиации
- Содержание кадетского корпуса, патриотическое воспитание молодёжи

Исторически Гражданский авиапатруль зародился перед началом Второй мировой войны как независимая гражданская добровольческая организация, изначально ставившая своей целью недопущение запрета или ограничения гражданской и любительской авиации на фоне предвоенных настроений. Действительно, ограничения на невоенное использование воздушного пространства вводились в конце 30-ых годов в Европе, в особенности в нацистской Германии. Стратегия основателей Гражданского авиапатруля заключалась в том, чтобы сформировать гражданскую организацию, способную оказывать поддержку американским военным и властям с тем, чтобы в обмен на это сохранить за гражданскими лётчиками-любителями право использовать воздушное пространство.

Перед войной вопрос стоял так: либо мы покажем себя как полезный инструмент для страны, либо нам запретят летать из-за боязни, что среди гражданских лётчиков могут оказаться шпионы и вредители.

Ждать возможности помочь стране пришлось не долго – после начала военных действий Гражданский авиапатруль приступил к защите восточного побережья США с воздуха от немецких подводных лодок в условиях, когда основные американские военные силы были задействованы на тихоокеанском театре. Для решения этой задачи частные самолёты пилотов-любителей выполняли полёты над прибрежной зоной Атлантического океана с целью обнаружить подводные лодки и сообщить об их присутствии военным. Впоследствии самолёты стали снаряжать боеприпасами с целью нанесения ударов по обнаруженным подводным лодкам. В ходе боевых действий Гражданский авиапатруль налетал более полумиллиона часов, обнаружил 173 подводные лодки, из которых 57 были атакованы, 10 подбиты и две потоплены ^[5]. Эти успехи достались ценой 64 погибших членов Гражданского авиапатруля ^[5]. Помимо обнаружения и уничтожения подводных лодок Гражданский авиапатруль на территории США принимал участие в спасательных и поисковых операциях, охране государственной границы с воздуха, доставке важных грузов и буксировке самолётов-мишеней. ^[5]

После окончания войны возник вопрос о будущем организации в связи с отпавшей необходимостью ведения боевых действий. В связи с этим начался процесс трансформации для

решения задач мирного времени. В 1946 году Конгрессом США было учреждено бесприбыльное общество, а в 1948 году ей был придан статус вспомогательного корпуса ВВС США ^[5]. С тех пор организация продолжает существовать, поддерживая свой двойной статус – с одной стороны она тесно интегрирована в структуру ВВС, получая оттуда финансирование, общее руководство и подчинение, а с другой стороны она сохраняет при этом признаки гражданской организации – так, к примеру, хозяйственной деятельностью на национальном уровне руководит администрация, состоящая из наёмных гражданских лиц.

Как видим, даже несмотря на то, что Гражданский авиапатруль является примером добровольческой организации, фактически ставшей частью государственного аппарата, тем не менее, она вписывается в общую тенденцию, которая была приведена нами ранее – добровольческие организации в США образуются благодаря не усилиям правительства, а отдельных частных лиц.

Структура организации является точной копией ВВС, включая дробление на организационные подструктуры, табель о рангах, принципы и процедуры повышения по службе и систему командного единоначалия. В отличие от приведённых ранее гражданских аналогов (пожарная охрана, скорая помощь), все должности во Вспомогательном корпусе ВВС являются назначаемыми, система выборов отсутствует. Вспомогательный корпус использует парадную и лётную формы ВВС США, однако для тех членов организации, которые по своим убеждениям не желают носить военную форму, существует также гражданский вариант форменной одежды. Также как и в ВВС, присутствует стандартизированная система наград, присуждаемых за определённые достижения, однако наградные планки отличаются от военных по причине того, что отличаются и сами награды.



Гражданский авиапатруль тесно интегрирован с ВВС

Наименьшей организационной структурой является эскадрилья, объединяющая членов Вспомогательного корпуса на местах. У каждой эскадрильи имеется своё место базирования, обыкновенно располагающееся в аэропортах. В состав эскадрильи входит обычно несколько десятков человек (средний показатель по стране составляет 37 человек с учётом кадетов или 22 человека без учёта кадетского корпуса). Всего по стране имеется порядка 1500 эскадрилий. В свою очередь соседние эскадрильи объединяются в группы по региональному признаку, а группы – в крылья. Крылья организованы по принципу «одно крыло на один штат» и носят названия штата, в котором они находятся. Наконец, крылья объединяются в 8 регионов, которые в свою очередь подчиняются национальному командующему Вспомогательным корпусом. Все командные должности, включая национального командующего, заполняются служащими добровольцами. В распоряжении национального командующего имеется небольшой штат оплачиваемых гражданских сотрудников для ведения текущих дел (бухгалтерия, и т.д.).

Вспомогательный корпус располагает своим воздушным флотом, состоящим из более 500 самолётов. Основная часть парка представлена самолётами Cessna 172 и Cessna 182, однако также

имеются и GrippsAero GA8, Cessna 206, MT-7-235 и de Havilland L-20. Кадеты имеют возможность обучаться пилотированию планеров, для чего в парке имеются безмоторные планеры LET L-23 и Schweizer SGS 2-33. Помимо этого Гражданский авиапатруль имеет доступ к более чем 1500 частных самолётов, находящихся во владении отдельных членов организации, однако степень их применения минимальна, так как имеется достаточное количество штатных бортов, использование которых организационно проще и не требует вообще никаких затрат со стороны экипажа.

Большинство самолётов Cessna 182 оборудованы стеклянной приборной панелью, в состав которой входит специальный программный модуль для ведения поисковых работ в воздухе. Этот модуль позволяет заранее прокладывать маршруты поиска, используя стандартные шаблоны облёта, утверждённые к применению во Вспомогательном корпусе. Модуль сопряжён с автопилотом, так что облёт в принципе можно совершать в автоматическом режиме. Самолёты Cessna 172 постепенно также переводятся на стеклянную приборную панель. Также на борту установлено оборудование для пеленгации аварийных радиомаяков, при необходимости устанавливается аппаратура для аэрофотосъёмки.



Экипаж готовится к вылету

Также в парк организации входит более 1000 автомобилей (в основном микроавтобусы), используемых для реализации наземной компоненты поисковых операций и транспортировки кадетов на занятия, проводимые в полевых условиях.

Как и в ВВС, члены Гражданского авиапатруля при поступлении на службу имеют возможность выбирать (и впоследствии менять) специализацию. Выбор специальностей очень широк и помимо лётного состава включает в себя разнообразные наземные виды работ: командная работа в штабах операций, обеспечение радиосвязи, информационные технологии, инструктаж кадетов, учебно-образовательная деятельность, финансовый надзор, юридическое сопровождение, реализация программ по безопасности полётов. Иными словами, в организации всегда находится занятие по интересам даже для тех, кто по тем или иным причинам не желает принимать участие в полётах.

Тем не менее, наиболее заметной (хотя не обязательно самой многочисленной) специализацией является лётная. В экипаж обычно входит три человека, при необходимости это количество может уменьшаться до двух. Пилотирование самолёта осуществляет КВС, правое кресло занимает руководитель полёта, третьим членом экипажа является визуальный наводчик.

В задачи КВС входит безопасное и эффективное пилотирование воздушного судна, а также осуществление радиосвязи с гражданскими службами управления воздушным движением.

Руководитель полёта берёт на себя общее руководство выполнением задания, осуществляет прокладку поискового маршрута и навигацию в районе поиска, выполняет пеленгацию в случае поиска аварийного радиомаяка, осуществляет радиосвязь со штабом, отдаёт

необходимые распоряжения пилоту. Одновременно с этим руководитель полёта assisteрует пилоту во время всех остальных фаз полёта с целью обеспечения безопасности (визуальный и приборный обзор воздушного и наземного пространства, контроль за состоянием критических систем воздушного судна). Многие руководители полёта также имеют навыки пилотирования и в экстренном случае выхода пилота из строя могут взять управления на себя, однако правила организации не требуют от них подобной квалификации.

Наконец, третий член экипажа – визуальный наводчик – обязан осуществлять визуальный поиск во время спасательных операций, выполнять аэрофотосъёмку и помогать остальному экипажу с обзором воздушного пространства с целью обеспечения безопасности полёта.

При выборе лётной специализации от члена организации требуется, как минимум, получить квалификацию визуального наводчика, чтобы быть допущенным к полётам. После получения этой квалификации такой член экипажа может продолжить обучение на руководителя полётом, а затем и на пилота, причём для пилотов существуют две последовательные квалификации – пилот для выполнения транспортных миссий и пилот для выполнения «боевых» вылетов. Обучение на наводчика и руководителя полётом происходит внутри организации и за её счёт. Для получения допуска к пилотированию требуется предварительное наличие как минимум лицензии частного пилота и 50 часов налёта в качестве командира воздушного судна для получения квалификации пилота транспортных миссий и 200 часов налёта для получения квалификации пилота «боевых» вылетов. Для получения допуска к пилотированию также требуется успешное выполнение контрольных полётов с лётчиком-инструктором Гражданского авиапатруля.

В эскадрильях производятся еженедельные сборы, на которых обсуждаются организационные вопросы и проводится текущее обучение персонала по различным дисциплинам. Учебные вылеты происходят по взаимной договорённости членов экипажей, при этом состав экипажей не фиксирован, достаточно лишь заполнить необходимые места в экипаже должным образом квалифицированными членами организации. Также периодически происходят полномасштабные учения, моделирующие тот или иной сценарий и требующие взаимодействия лётных экипажей, наземных поисковых групп и штабных сил.

Поисково-спасательная деятельность Гражданского авиапатруля изначально ограничивалась вылетами с целью поиска потерпевших катастрофу воздушных судов, что являлось главной миссией организации – по сути Гражданский авиапатруль представляет собой единственную организацию, занимающуюся в США подобным родом деятельности. Тем не менее, на данный момент доля таких вылетов сократилась до 15%, и Вспомогательный корпус ВВС США выполняет также разведку с воздуха с целью оценки последствий стихийных бедствий (с аэрофотосъёмкой и передачей информации другим экстренным службам), организацию наблюдения с воздуха по запросу правоохранительных органов, проводящих операции по борьбе с наркотрафиком, выполнение заданий по защите национальных интересов внутри страны, полёты в качестве условных мишеней перехвата на учениях ВВС США, а также различные миссии по запросам местных властей.

3. Будущее добровольчества в США

Итак, из вышеприведённого видно, что американское добровольчество имеет более чем трёхсотлетнюю историю непрерывного функционирования. Благодаря этому на данный момент

его можно считать находящимся в развитой стадии. Безусловно, каждый день появляются новые добровольческие проекты, однако большая часть усилий прилагается в рамках уже существующих. Этим американская ситуация отличается от российской, так как в последнем случае по экономическим причинам наблюдалось практически полное вымирание добровольчества в 90-ых годах прошлого столетия.

Тем не менее, будущее американского добровольчества также нельзя определить однозначно. Дело в том, что на протяжении последнего десятилетия наблюдается спад числа людей, посвящающих часть своей жизни добровольному труду ^[6]. В 2015 году добровольчеству посвящало себя рекордно низкое число жителей США за весь период, когда собиралась подобная статистика (с 2002 года) ^{[1] [6]}.

Из-за того, что точные данные имеются только за последние 14 лет, на данный момент непонятно, является ли наблюдаемое падение частью некоего циклического процесса, либо происходит системное вырождение добровольчества как социального феномена. Причины спада добровольчества также в точности неизвестны. Высказываются предположения, что спад может быть обусловлен неблагоприятными экономическими условиями, из-за которых жители вынуждены либо искать дополнительную (вторую) работу, либо работать большее количество часов для того, чтобы обеспечить приемлемый уровень жизни. Также в качестве возможной причины называется социальная фрустрация, при которой жители разочаровываются в общественных институтах, в первую очередь правительственных, наблюдая их всё увеличивающуюся неэффективность. Такая фрустрация приводит к принятию более эгоистичных шаблонов поведения, включая отказ от безвозмездного труда на благо общества. Наконец, в качестве третьей возможной причины указывается смена поколений – с одной стороны костяк работоспособной части населения стало представлять так называемое поколение X, которое на Западе всегда ассоциировалось с повышенным интересом к личным, а не общественным достижениям, а с другой стороны на смену приходит взрослеющее поколение Y («поколение Миллениума»), которое в современных экономических условиях вообще поставлено в наименее выгодные условия, так как многие из его представителей обременены долгами за обучение в ВУЗах и не могут найти работу по специальности.

Спад добровольчества однозначно просматривается как в пожарной охране, так и службе скорой медицинской помощи – количество людей, активно принимающих участие в деятельности подразделений, сокращается, приток новых людей практически иссякает. Так как обе эти службы обычно ассоциируются у жителей с муниципальными властями, всё чаще наблюдаются протестные настроения, выражаемые фразой «Я и так плачу слишком много налогов, в том числе на недвижимость, пусть муниципалитет крутится, как хочет, а я не буду работать на них бесплатно».

Так как кандидаты в добровольцы практически перестали приходить в организации сами, от выбранных на командные должности руководителей теперь требуется приложение усилий по поиску новых людей, сохранению и мотивации уже имеющихся, а также по маркетингу собственной организации среди жителей муниципальных образований. К сожалению, далеко не все руководители-добровольцы являются талантливыми специалистами в этих областях. Это может служить дополнительной причиной спада.

4. Мотивация добровольцев

Как было отмечено в предыдущем разделе, мотивация добровольцев в условиях их дефицита становится как никогда насущной. Для того чтобы успешно привлекать новых и удерживать уже имеющихся людей, необходимо хорошо понимать, что движет людьми заниматься добровольчеством вообще и конкретным видом добровольческой деятельности в частности.

Естественно, не может быть и речи о каком-то универсальном ответе на этот вопрос, применимом ко всем добровольцам, однако можно выделить наиболее часто встречающиеся причины, по которым люди принимают решение участвовать в безвозмездном труде на благо общества. Следует также понимать, что для каждого конкретного человека имеется не одна единственная причина, а целая комбинация таковых. Итак, не претендующий на исчерпывающую полноту список таков:

- **Стремление помочь родному городу или району.** Это один из наиболее сильных мотивационных факторов, особенно среди людей без высшего образования, которым присуще вырастать, находить работу и оставаться в родном городе на протяжении всей жизни. Впрочем, привязанность к родным местам является универсальным явлением вне зависимости от уровня образования, национальности и других характеристик. Со временем этот фактор может подвергаться причинно-следственной инверсии, в результате которой человек отказывается переезжать в другой город по причине наличия любимого добровольческого занятия в текущем.
- **Попытка самореализации после достижения материального достатка.** В случае если человеку удаётся обустроить материальную сторону своей жизни, он почти неизбежно начинает ставить для себя новые цели, среди которых могут быть и филантропические. Если этот фактор сочетается с ранее упомянутым фактором родных мест, то у субъекта появляется характерная риторика об «отдаче долга своей общине». Это наиболее часто упоминаемая причина поступления на добровольческую службу.
- **Стремление «сделать правильное дело».** Такая риторика весьма характерна для американского общества в целом – из-за того, что юридическая система (т.н. общее или англо-американское право в противовес романо-германскому) основана в первую очередь на духе закона, а не на его букве, при формировании суждений и поведения американцы часто ориентируются на поступки «по справедливости», при этом ничуть не смущаясь возможным незнанием закона. Таким образом, большинство жителей уверено, что если они будут «делать правильное дело» (*do the right thing*), то они в конечном итоге окажутся правы, и им не будут грозить никакие неприятности. Частично такой способ мышления переходит и в добровольчество – человек объясняет своё участие в общественно полезном труде тем, что «это просто правильно, и всё тут».
- **Религиозные мотивы.** При анализе американского общества никогда нельзя списывать со счетов влияние религии. США занимают одно из первых мест среди всех развитых стран по доле населения, которое считает себя религиозным^[7]. Этому исторически способствовало как то, что в процессе колонизации континента принимали участие представители разнообразных религиозных течений, не нашедших себе место в Европе в эпоху Просвещения, так и то, что во времена Холодной войны существовала политика противодействия атеизму, воспринимавшегося как элемент влияния Советского Союза. Как бы то ни было, на данный момент многие добровольцы при принятии решения о поступлении на службу руководствуются либо личными религиозными установками, либо

предписаниями лидеров своих религиозных общин. Не следует также забывать, что многие религиозные организации имеют собственные благотворительные проекты, тем самым облегчая для прихожан проблему поиска и выбора добровольческой организации.

- **Династические причины.** Часто увлечение определённым добровольческим занятием передаётся от поколения к поколению вместе с семейным воспитанием. Особенно хорошо просматривается влияние этого фактора в пожарной охране, где зачастую работает принцип «дед был пожарным, отец – пожарный, значит и я тоже вырасту и буду пожарным». Однако следует отметить, что в последнее время наблюдается ослабление этого фактора по уже упоминавшейся ранее причине того, что современное подрастающее поколение поставлено в заведомо менее выгодные экономические условия и вынуждено в первую очередь решать свои материальные проблемы, а не преследовать мечту быть похожими на своих родителей.
- **Наличие супруга-добровольца.** Если один из супругов начинает заниматься добровольчеством, это иногда приводит к тому, что увлечённость передаётся и второму супругу. Ранее типичным сценарием было поступление жён пожарных-добровольцев на службу в отделения скорой медицинской помощи, однако с течением времени жёсткость этого шаблона уменьшается и нередко случаи поступления женщин в пожарные подразделения.
- **Семейный эскапизм.** Это сценарий, противоположный предыдущему, при котором возможность проводить часть времени вне семьи используется как средство временной изоляции от домашних неурядиц.
- **Попытка заниматься полезным делом при наличии нелюбимой, но оплачиваемой работы.** Людям не всегда удаётся найти работу своей мечты, из-за чего у них возникает ощущение отрешённости от происходящего во время рабочего дня, им не кажется, что они занимаются чем-то важным и полезным. По этой причине некоторым свойственно искать отдушину в виде действительно полезного занятия в свободное от работы время.
- **Занятие любимым делом.** Этот сценарий напоминает предыдущий, с той только разницей, что человек ищет занятие не по признаку полезности, а по своим личным предпочтениям. К примеру, таким образом в добровольческую пожарную охрану приходят люди, мечтавшие стать пожарными, но выбравшие более выгодную в денежном отношении профессию.
- **Поиски приключений.** Некоторые виды добровольческой деятельности, такие как занятия поисково-спасательными работами, пожаротушением, спасание на водах, спасательные работы на высоте, обладают романтическим ореолом приключений и опасностей. Из-за этого они привлекают тех, кто ищет возможности получить новые впечатления и испытать острые ощущения. Не случайно при более тщательном рассмотрении оказывается, что многие спасатели также увлекаются теми или иными экстремальными видами спорта.
- **Борьба со скукой.** Это более мягкий вариант предыдущего сценария, когда человек не обязательно ищет сильных впечатлений, а старается как-то побороть скуку повседневной жизни. Особенно часто это можно наблюдать среди в целом благополучных представителей среднего класса. В случае данного сценария человек может выбирать более спокойные виды добровольческой деятельности, такие как помощь местной библиотеке или приготовление еды для нуждающихся.
- **Служба в другой добровольческой организации.** Как правило, добровольческие организации не существуют в вакууме, и происходит постоянное соприкосновение между добровольцами из разных проектов. Часто это приводит к тому, что человек начинает интересоваться работой смежного проекта и впоследствии принимает решение посвятить

себя дополнительной деятельностью. Таким образом зачастую происходит перетекание кадров из пожарной охраны в скорую помощь и наоборот – по той простой причине, что этим людям приходится работать бок о бок на чрезвычайных происшествиях.

- **Стремление попасть в аналогичную платную организацию.** Нередко участие в добровольческих экстренных службах воспринимается как первая ступенька для последующего перехода на сходную платную службу. Это делается как для получения опыта работы по специальности, так и для создания связей. Однако если раньше предварительный опыт работы добровольцем в некоторых платных подразделениях считался обязательным, а наличие связей могло играть положительную роль, то на данный момент процесс приёма на оплачиваемую работу в экстренных службах стандартизован и формализован, и этот фактор более не играет решающей роли.
- **Возможность бесплатного обучения.** Так как обучение добровольцев происходит в большинстве случаев на безвозмездной основе, поступая на службу, имеется возможность устранить расходы на профессиональное обучение. К примеру, прохождение курса обучения на фельдшера базовой квалификации обходится в среднем в 700-800 долларов (вне зависимости от того, в каком качестве учащийся намеревается работать в дальнейшем), однако для членов добровольческих подразделений скорой помощи эти расходы компенсируются региональными властями. Таким образом, зачастую люди поступают на службу в добровольческие подразделения с целью получить бесплатное образование, а затем перейти на платную работу фельдшером. При этом часть из таких людей впоследствии остаются добровольцами, другая же часть навсегда покидает добровольческое подразделение.
- **Стремление к овладению новыми навыками.** Практически все виды добровольческой деятельности требуют обучения, что часто привлекает людей, относящихся к категории «вечных студентов», получающих удовольствие от постоянной учёбы. Такие люди представляют собой отличный материал для пополнения рядов инструкторов, если их заинтересовать в преподавательской деятельности до того, пока их внимание не переключилось на новую, ещё не освоенную дисциплину, в противном же случае вообще можно потерять этого человека в пользу другой организации.
- **Попытки самоутверждения, комплекс Супермена.** Среди добровольцев встречаются и те, кто по тем или иным причинам не считает себя реализовавшейся в обычной жизни личностью и видит в карьере добровольца, в особенности в экстренных службах, возможность самоутвердиться, получить возможность быть важным и незаменимым, командовать другими людьми, а также быть «вершителем судеб» пострадавших. В задачи руководителей входит идентификация таких людей и направление их энергии в нужное, продуктивное и безопасное русло, в противном случае могут возникать конфликтные, а то и просто аварийные ситуации. В пределе встречаются, например, случаи, когда поджигатели пытаются поступить на службу в пожарную охрану с тем, чтобы первыми оказаться на месте пожара, ими же и устроенного. На сегодняшний день региональные власти ведут профилактику таких крайних случаев, проверяя кандидатов при поступлении на службу на судимость по статье «Поджог».
- **Наличие детей.** Исследования Министерства труда США показали ^[1], что люди, воспитывающие детей, с большей вероятностью посвящают себя образовательной добровольческой деятельности. Сюда входит оказание помощи ученикам в освоении школьной программы, ведение факультативных занятий, организация кружков и секций, тренерская работа с юношескими спортивными командами и судейская работа на соревнованиях.

- **Попытки преодоления проблем с социализацией.** В рядах добровольцев встречаются люди, которые осознанно или неосознанно ищут определённый круг общения, который они не могут найти в обычной жизни по причине дефицита навыков социализации. При грамотной и чуткой работе руководства добровольческих организаций многих таких людей удаётся с пользой для всех сторон интегрировать в процесс работы добровольческого общества, однако если ситуация пускается на самотёк, могут совершенно неожиданно возникнуть многочисленные конфликты внутри коллектива.
- **Поиск круга общения.** Это более мягкий вариант предыдущего сценария, когда люди, недовольные кругом общения, сложившимся у них на работе и среди соседей, ищут новые пути найти людей с более сходными интересами. Добровольческие сообщества, будучи клубами по интересам, почти всегда перерастают из мест сотрудничества в коллективы, где зарождается многолетняя дружба, а иногда даже и семьи.
- **Стремление преодолеть неуверенность и страхи.** Для любого человека совершенно нормально иметь определённый набор страхов, однако некоторые люди ставят своей целью не замаскировать их, а решить проблему атакой в лоб. Так иногда в ряды спасателей-высотников приходят люди, боявшиеся изначально высоты, в пожарные – пироманьяки и клаустрофобы, а в отделения скорой медицинской помощи – ипохондрики и люди, боящиеся вида крови. После поступления на службу такие люди либо преодолевают свои страхи и становятся в большинстве своём отличными специалистами, либо принимают решение прекратить занятия выбранным родом деятельности.
- **Хобби.** Некоторые люди выбирают в качестве занятия по интересам для заполнения свободного времени не спорт, музыку или рукоделие, а общественно полезные работы.
- **Статус и привилегии работника экстренных служб.** Профессии спасателя, пожарного, фельдшера скорой помощи обычно пользуются уважением, получать которое приятно любому человеку. В дополнение к этому существуют и неформальные «пожалованья». Так, например, будучи остановленным на дороге сотрудниками полиции за нарушение ПДД, у работников экстренных служб при наличии документов или жетона существует большая вероятность отделаться устным предупреждением вместо штрафа. Наконец, добровольцам разрешено устанавливать в личных автомобилях мигалки и пользоваться ими во время тревог, а некоторые штаты разрешают также использование сирен. Понятно, что такие спецсредства дают некоторым людям чувство превосходства над другими. Грамотные руководители пожарных подразделений проводят профилактику подобных настроений, так как они могут привести к многочисленным аварийным ситуациям.
- **Личный опыт столкновения с чрезвычайными ситуациями.** Иногда люди, сами пережившие определённое бедствие и воочию наблюдавшие работу экстренных служб, приходят к выводу, что хотели бы оказаться по другую сторону подобных ситуаций и оказывать посильную помощь другим пострадавшим. На практике это одни из самых наиболее мотивированных членов добровольческого сообщества.
- **Попытки активно противодействовать социальной несправедливости и неэффективности государства.** Упомянувшееся ранее разочарование в правительстве или степени справедливости жизни вообще не всегда выливается в отрицательный протест, а может наоборот приобретать формы активного совершения действий положительного характера с целью внести свой посильный вклад в дело решения накопившихся в обществе проблем. Сюда же можно отнести и многочисленных активистов, принимающих участие в политических кампаниях, обычно связанных с предвыборной агитацией.
- **Попытки борьбы с посттравматическим стрессовым расстройством после увольнения из рядов вооружённых сил.** Ввиду того, что в обществе имеется достаточное количество

бывших военнослужащих, имевших реальный боевой опыт, довольно насущной является проблема реинтеграции таких людей в гражданское общество. Обычно бывшие участники боевых действий испытывают тоску по искренности и простоте командных взаимоотношений, имевшихся в зоне военного конфликта, с трудом адаптируются к условиям мирной жизни и испытывают сложности с поиском смысла таковой. Так как многие добровольческие организации имеют квази-военную командную структуру и выполняют важные и неотложные функции, это привлекает к ним многих бывших военнослужащих. При должной работе с такими людьми в большинстве случаев они становятся очень ценными кадрами.

- **Стремление получить преференции при поступлении в ВУЗ.** Престижные высшие учебные заведения производят отбор абитуриентов по совокупности различных характеристик, двумя из которых является общий моральный облик и опыт принятия участия в общественно полезных работах. По этой причине некоторые учащиеся старших классов записываются в разнообразные добровольческие организации по месту жительства с целью набрать дополнительные баллы и получить положительную письменную характеристику от руководства организации перед поступлением в ВУЗ. Следует заметить, что лишь незначительная часть людей из этой группы продолжает службу добровольцем в той же организации после поступления в ВУЗ (так как обычно институты находятся вдалеке от дома), а также после окончания учёбы (так как в большинстве случаев выпускники выбирают новое место проживания в зависимости от того, где находится место их первой работы).
- **Выполнение требуемого средней школой минимума по общественно полезным работам.** Во многих средних школах существует требование к ученикам принимать участие в общественно полезных работах, причём от учащегося требуется набрать определённое количество часов, проведённых на таких работах. Такие программы одновременно направлены на воспитание молодёжи и поддержку местных добровольческих организаций.
- **Выполнение общественно полезных работ по приговору суда в качестве альтернативной формы наказания за совершённое нетяжкое преступление.** В последнее время с целью сокращения расходов на поддержание системы исполнения наказаний и её гуманизации всё чаще судьи дают совершившим нетяжкие преступления лицам возможность выбора между незначительным по длительности тюремным сроком или более значительным по длительности периодом принятия участия в общественно полезных работах. При этом добровольческие общества не обязаны принимать на службу таких лиц, это происходит исключительно по обоюдному согласию всех вовлечённых в процесс сторон.
- **Стремление получить незначительные материальные выгоды.** Несмотря на то, что добровольческая деятельность по определению не должна происходить на возмездной основе, в современном американском обществе на фоне спада интенсивности добровольчества неизбежно возникают на уровне как отдельных добровольческих сообществ, так и на уровне региональных и муниципальных властей разнообразные схемы поощрения добровольцев. Неполный список таких инструментов включает в себя небольшие налоговые льготы при оплате подоходного налога и налога на недвижимость, бесплатное питание во время несения службы, бесплатные развлекательные программы и поездки, подарочные карты незначительного номинала, упоминавшаяся ранее пенсионная система, покрытие небольшой части медицинских расходов, возможность приобретения медицинской страховки по сниженным тарифам, а также предоставление муниципалитетом субсидированного жилья. Набор благ зависит от конкретной

организации, муниципалитета и региона. Несмотря на то, что в своей совокупности все эти блага не дают возможности обеспечить существование отдельно взятого человека, они, тем не менее, являются достаточно привлекательными как для «профессиональных» любителей экономии, так и для тех, кто в условиях экономического спада объективно вынужден прибегать к экономии средств. Как и в любом другом деле, подобные практики могут служить как во благо, привлекая дополнительных активных добровольцев, так и во зло, размывая основу добровольчества и приводя к злоупотреблениям.

Итак, мы рассмотрели достаточно обширный список положительных мотивационных факторов. Однако понимания этого списка ещё недостаточно для того, чтобы успешно работать с добровольческим штатом. Одновременно требуется знать, что чаще всего заставляет добровольцев покидать ряды организации, дабы избежать подобных подводных камней:

- **Недостаток свободного времени по причине работы.** Всё большее число людей вынуждено искать дополнительные источники доходов и устраиваться на дополнительные работы. К сожалению часто это выливается в то, что доброволец вынужден уходить из организации или сокращать количество посвящаемого добровольчеству времени.
- **Недостаток свободного времени по семейным причинам.** Часто добровольцы, изначально посвящавшие большое количество времени своей организации, сокращают интенсивность своего участия либо вообще сворачивают добровольческую деятельность, когда обзаводятся семьёй и детьми.
- **Разлады в семье на почве добровольчества.** Не секрет, что увлечение добровольчеством зачастую приводит к уменьшению времени, проводимому человеком в кругу семьи, и это не всегда встречает понимание со стороны супруга и детей. Особенно заметно это проявляется в экстренных службах, как результат процент разводов там выше среднестатистического. Рано или поздно доброволец вынужден выбирать между семьёй и добровольчеством и в большинстве случаев выбор делается в пользу семьи хотя бы потому, что развод является крайне затратной процедурой в США.
- **Объём работ, меньше ожидаемого.** Добровольцы, поступающие на службу, обычно приходят с определённым запасом энергии и желанием принимать активное участие в жизни организации, иначе они вообще не появились бы на пороге добровольческого общества. Однако не все организации способны обеспечить ожидаемый уровень интенсивности – либо по объективным причинам ограниченности спроса на оказываемые организацией услуги, либо из-за незаинтересованности руководства в расширении своей деятельности. К примеру, из-за того что количество пожаров непрерывно сокращается из-за повышения культуры противопожарной безопасности и установки пожарных сигнализаций, новые добровольцы, приходящие на службу в пожарные подразделения, часто разочаровываются, не находя на новом месте «зоны боевых действий», о которой они слышали в детстве из рассказов пожарных старой закалки.
- **Низкий уровень вовлечённости добровольцев в организацию.** Некоторые добровольческие организации отличаются низкой интенсивностью задействования своих членов, потеряв изначальный запал или испытывая дефицит управленческого таланта. На новых добровольцев это оказывает крайне деморализующее воздействие, они начинают задаваться вопросом о том, зачем их вообще зазывали сюда, а теперь никак не используют. Сходная ситуация может наблюдаться и в некоторых гибридных организациях, когда несмотря на наличие добровольческого корпуса, руководство

привыкло никак на него не рассчитывать, иногда содержа его исключительно для имиджевых целей.

- **Работы, не соответствующие квалификации добровольца.** Это довольно часто встречающаяся причина ухода высококвалифицированных добровольцев, поступающих на службу с иллюзиями о том, что именно их специальность будет востребована, и они станут в организации незаменимыми. Однако когда они узнают, что всё, что требуется организации от добровольцев, это принимать участие в простом физическом труде, наступает разочарование и с высокой степенью вероятностью покидание организации.
- **Внутренние разлады и политические игры внутри организации.** Не секрет, что в любом коллективе имеются свои конфликты и трения, однако когда они выходят из-под контроля и начинают поглощать большую часть организации, коллектив начинают покидать как бывалые добровольцы, так и вновь пришедшие. На последних столкновение с застарелыми конфликтами, о природе которых они ничего не знают, оказывает особо сильное деморализующее воздействие.
- **Узурпация власти внутри организации.** В любой иерархической организации, в том числе и добровольческой, происходит внутренняя борьба за власть вне зависимости от того, являются ли руководящие должности выборными или назначаемыми. Пока эта борьба является конкурентной и находится в рамках приличия и протокола, она может быть полезной для организации, однако в случае перманентного захвата власти одним членом или одной группой членов возникает исход добровольцев, либо не согласных с подобной узурпацией, либо потерявших всякую надежду переломить ситуацию. По этой причине мудрое руководство добровольческих организаций обязательно обеспечивает сменяемость или хотя бы ротацию власти и вовлечение в процесс правления новых членов.
- **Несогласие с исходом выборов.** В добровольческих организациях, использующих выборную систему, могут наступать ситуации, когда часть коллектива остаётся недовольными результатом конкурентных выборов. В то время как такая реакция относится к неизбежным издержкам демократического процесса, иногда недовольство может принимать довольно радикальные масштабы, в особенности когда недовольная часть членов организации считает (обоснованно или необоснованно), что выборы прошли несправедливо, с нарушениями или что результат был обеспечен неожиданным для них электоральным сговором выборщиков. В то время как формально в таком сговоре нет нарушения закона или внутреннего распорядка, подобные подковёрные политические сделки неизбежно приводят к увеличению конфликтного потенциала в коллективе, а в некоторых случаях и к его полному развалу.
- **Выгорание, особенно после занятия высших командных должностей.** Добровольческая деятельность сопряжена с приложением усилий, и если у наиболее активных членов добровольческого движения это приложение не происходит дозированно, то рано или поздно случается выгорание, и человек вообще теряет интерес к ранее любимому делу. Особенно способствует выгоранию командная деятельность, которая сопряжена со стрессами, конфликтами и грузом ответственности. Чем более инициативным является руководитель, тем больше энергии ему/ей требуется затрачивать на поддержание интенсивности своей деятельности и тем больше шансы, что рано или поздно наступает выгорание.
- **Принуждение к уходу из организации, отчисление из рядов.** К сожалению не всегда поступившие на службу добровольцы приходят к месту в организации. Отчисление может происходить из-за нарушения внутреннего распорядка организации,

противозаконных или неэтических действий, повышенной конфликтности добровольца, обоснованных жалоб со стороны других добровольцев или «клиентов» организации и просто по причине бездействия добровольца. В этом случае либо руководство успешно убеждает человека покинуть ряды организации, либо оно вынуждено задействовать формальную процедуру отчисления. Степень сложности таких процедур различается в разных организациях. В особо конфликтных ситуациях не исключены и судебные тяжбы, которые могут быть инициированы как руководством организации, так и самим отчисляемым добровольцем. К категории принуждения можно также отнести и обратную ситуацию, когда в коллективе возникает сговор, в результате которого организуется травля невинного добровольца, указывавшего на неэтические или незаконные действия, совершаемые внутри организации.

- **Побочные эффекты от чистки рядов.** Зачастую обсуждавшееся выше отчисление одного или нескольких членов организации, каким бы обоснованным они ни было, может вызвать нежелательные побочные эффекты в виде оттока других членов организации, связанных с отчисленными родственными или дружественными связями. Наиболее типичный сценарий заключается в том, что новое руководство организации, проводя ревизию, приходит к выводу, что некоторая часть добровольцев является «мёртвыми душами», то есть вообще не принимает больше никакого участия в делах организации, хотя по-прежнему там числится. В случае если содержанию каждого добровольца сопутствуют материальные расходы (страховка, покупка экипировки, и т. д.), то руководство принимает, казалось бы, грамотное решение отчислить таких бездействующих членов. Однако уже после отчисления выясняется, что внутри организации существовали определённые связи и взаимозависимости, часто не наблюдаемые на поверхности. Как результат, организацию в ответ покидает (или уменьшает объём деятельности) определённое число активных добровольцев. По этой причине руководство добровольческих организаций обязано быть в курсе всевозможных видов взаимоотношений, присутствующих в коллективе, прежде чем принимать подобные управленческие решения. Иногда выгоднее содержать определённое число «мёртвых душ», чтобы не потерять по-настоящему активных добровольцев. В каждом конкретном случае руководству следует производить оценку всех за и против, прежде чем принимать решение.
- **Зависть по отношению к увеличивающемуся штату платных сотрудников.** Эта ситуация характерна как для гибридных организаций, так и для добровольческих, которые вынуждены временно или на постоянной основе привлекать платных работников для решения насущных проблем. Особенно ярко подобная ситуация проявляется в отделениях скорой помощи, которые из-за недостатка добровольцев переходят на гибридную схему работы. Такие перемены обычно сопровождаются дополнительным исходом добровольцев. Часть из них принципиально не согласна с отказом от чисто добровольческой формой деятельности, воспринимая наступающие изменения как предательство руководством идеалов добровольчества, другая же часть не может смириться с тем, что какие-то пришлые люди будут получать деньги за то, что они многие годы делали бесплатно. В результате переходы к гибридным схемам обычно оказываются более затратными, чем изначально планировалось.
- **Развеявшиеся иллюзии по поводу выбранного рода деятельности.** Часто люди приходят в добровольчество с уже сформированными стереотипными суждениями и ожиданиями о том, чем им, по их мнению, предстоит заниматься. Однако не всегда такие суждения совпадают с реальностью. Помощь нуждающимся может оказаться не такой

захватывающей, «клиенты» организации могут оказываться не такими уж и благодарными, столкновение с опасностями и людскими страданиями в экстренных службах может пересилить психологическую сопротивляемость добровольца. В некоторых случаях руководство может постараться найти добровольцу альтернативное занятие, однако изначальный интерес к службе почти всегда всё равно серьёзно сокращается.

- **Объём обучения, выше ожидаемого.** Некоторые виды добровольческой деятельности, такие как пожаротушение, фельдшерство, спасательное дело, требуют довольно значительного предварительного обучения, и не все люди приходят на службу с чётким пониманием, какой объём обучения их ожидает. Грамотное руководство может сократить количество разочарований (и последующих потерь добровольцев), искренне воодушевляя людей попробовать свои силы в новом деле, заставляя их поверить в себя.
- **Получение аналогичной платной работы.** Как уже отмечалось выше, некоторые люди поступают на добровольческую службу с чётким намерением использовать это в качестве ступеньки для последующего получения работы по этой же специальности в другой организации. Некоторая часть из таких людей полностью реализует свои планы, покидая добровольческую организацию, едва получив желаемую работу, однако есть и те, кто из интереса или чувства благодарности продолжает посвящать часть своего времени добровольчеству.
- **Поступление на обучение в ВУЗ.** Мы также обсуждали выше сценарий, при котором добровольческая служба используется для увеличения конкурентоспособности при попытке поступления в престижный ВУЗ. Так как количество престижных ВУЗов ограничено, вероятность, что желаемое учебное заведение будет расположено поблизости от места жительства, достаточно мала. В результате, поступивший в ВУЗ человек переезжает на новое место и теряет возможность принимать участие в деятельности добровольческой организации. Сходный сценарий наблюдается и со старшеклассниками, которые во время своей учёбы в школе поступили на добровольческую службу совершенно искренне, не имея каких-либо корыстных мотивов, однако впоследствии поступили в ВУЗ.
- **Невозвращение в родной город после окончания учёбы в ВУЗе.** Успешно отучившиеся в высших учебных заведениях люди обычно переезжают туда, где они могут найти работу по специальности, а не возвращаются в родной город. Эта ситуация особенно характерна для США, где высокообразованная часть населения крайне мобильна.
- **Переезд на другое место в связи с получением новой работы.** В современных экономических условиях люди редко отказываются от выгодного предложения на работу и, учитывая общую склонность американцев к мобильности, обычно с лёгкостью соглашаются на переезд. В результате некоторые добровольцы, отличающиеся активностью, внезапно оповещают своих коллег о том, что им придётся покинуть ряды организации, так как им поступило предложение, «от которого невозможно отказаться».

Итак, мы рассмотрели различные положительные и отрицательные мотивационные факторы, оказывающие влияние на решения потенциальных и действующих добровольцев. Как видно, при руководстве добровольческой организацией приходится учитывать массу подобных нюансов, часть из которых может быть вообще изначально неочевидными для неопытного руководителя.

Следует понимать, что не всё из вышеописанного неприменимо к российским реалиям, тем не менее, так как многие из этих факторов относятся к области прикладной психологии, важно

помнить, что несмотря на некоторые культурные отличия, люди разных стран склонны к одним и тем же психологическим шаблонам поведения.

5. Вывод

Резюмируя вышеизложенное, можно отметить, что американское добровольчество находится в стадии зрелости. В стране существует разветвлённая сеть устоявшихся добровольческих сообществ, при этом степень регулирования деятельности частных или общественных добровольческих организаций со стороны государства ничтожна. Этим ситуация отличается от российской, где наблюдается «романтическая» стадия возрождения добровольчества после почти полного вымирания в 90-ых годах прошлого века при наличии общей подозрительности со стороны государства. По этой причине попытки прямого заимствования определённых шаблонов работы или видов добровольческой деятельности могут оказаться непродуктивными. В конечном итоге любое добровольчество возникает как ответная реакция на конкретные потребности конкретного общества. Изучение иностранного опыта полезно скорее с той целью, чтобы избежать повторения некоторых классических ошибок, почти все из которых относятся к области искусства руководства.

Каким бы ни был тяжелым процесс становления добровольчества, он же является и наиболее интересным, увлекательным этапом для самих добровольцев, которые по определению функционируют на собственном энтузиазме. В этом и следует искать своё счастье.

*Людям увлечённым и небезразличным всегда веселее
строить новый дом, а не поддерживать порядок в уже
построенном.*

6. Библиография

1. «Volunteering in the United States News Release,» United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2016. [В Интернете]. Available: <http://www.bls.gov/news.release/volun.htm>.
2. G. P. S. Hylton J.G. Haynes, «The U.S. Fire Department Profile - 2014,» NFPA, 2016. [В Интернете]. Available: <http://www.nfpa.org/~media/files/research/nfpa%20reports/fire%20service%20statistics/osfdprofile.pdf>.
3. NFPA, «The United States Fire Service Fact Sheet,» 2015. [В Интернете]. Available: <http://www.nfpa.org/~media/files/research/fact-sheets/fireservicefactsheet.pdf?la=en>. [Дата обращения: 05 04 2016].
4. U.S. Dept. of Transportation National Highway Traffic Safety Administration Office of Emergency Medical Services, «EMS System Demographics. 2011 National EMS Assessment Research Note,» 2014. [В Интернете]. Available: http://www.ems.gov/pdf/812041-Natl_EMS_Assessment_2011.pdf. [Дата обращения: 07 04 2016].
5. «Civil Air Patrol Level I orientation guide,» Civil Air Patrol, 2014. [В Интернете]. Available:

http://www.capmembers.com/media/cms/P050_004V2_16623E3F8D845.pdf. [Дата обращения: 11 04 2016].

6. D. Kurtzleben, «Volunteering Hits Lowest Rate in More Than 10 Years,» U.S. News, 26 02 2014. [В Интернете]. Available: <http://www.usnews.com/news/blogs/data-mine/2014/02/26/volunteering-hits-lowest-rate-in-more-than-10-years>. [Дата обращения: 07 04 2016].
7. R. Akkoc, «Mapped: These are the world's most religious countries,» The Telegraph, 13 04 2015. [В Интернете]. Available: <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/11530382/Mapped-These-are-the-worlds-most-religious-countries.html>. [Дата обращения: 08 04 2016].

Об авторе

Николай Кабелев, офицер и пожарный инструктор 246-ого пожарного подразделения 14-го батальона округа Уэстчестер, Нью-Йорк. Техник-спасатель аварийно-спасательной группы специального назначения Министерства по чрезвычайным ситуациям округа Уэстчестер. Фельдшер, экс-капитан подразделения скорой помощи, инструктор по сердечно-лёгочной реанимации. Член лётного экипажа Вспомогательного корпуса ВВС США. Уровни государственной сертификации (США): газодымозащитник второго федерального уровня, пожарный офицер первого уровня, пожарный инструктор второго федерального уровня, фельдшер скорой помощи основного разряда, оперативный техник-спасатель, техник-инструктор по спасанию на льду, инструктор по СЛР. Бакалавр естественных наук в области компьютерных наук. В круг профессиональных интересов входит пожарная разведка, самоспасание пожарных и АРИСП (аварийная разведка и спасание пожарных).