

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

КНИГА II

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

КНИГА II

МОСКВА
2005

Мотивация профсоюзного членства. Книга II. -М.: ЗАО "ИПК "МИНИн-Центр", 2006. - 64 с.

Настоящее пособие из серии "В помощь профсоюзным преподавателям" подготовлено для подготовки и проведения семинара по теме "Мотивация профсоюзного членства".

В пособии подробно разбирается понятие "мотивация", дается описание статусных групп профсоюза, причины, влияющие на мотивацию, проанализированы причины выхода из профсоюза, изложены теоретические материалы и результаты социологических исследований.

Представлена методика проведения занятий.

Методическое пособие подготовлено
Е.В. Есениной, Н.Г.Ракшенко, Л.А. Киселевой

Редактирование **Л.А.Бровкиной**

Компьютерная верстка и дизайн **С.М.Потемкиной**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 5

Рабочий материал 1.

Несколько слов о понятии мотивации - **10**

Занятие 1. Что означает для нас понятие "мотивация"? - **11**

Рабочий материал 2.

Основные социальные (статусные) группы профсоюза и их мотивация - **13**

Занятие 2. Основные статусные группы профсоюза и их мотивация - **16**

Рабочий материал 3.

Причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе - **17**

Занятие 3.1. Каковы причины, влияющие на мотивацию? - **19**

Занятие 3.2. Каковы наиболее важные причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе? - **19**

Рабочий материал 4.

Причины выхода из профсоюза - **21**

Занятие 4. Причины отказа от профсоюзного членства - **21**

Рабочий материал 5.

Направления действия профсоюзной организации по расширению своего влияния и привлечению новых членов - **23**

Занятие 5. Выбор основных направлений действий профсоюзной организации по вовлечению в профсоюз - **23**

Рабочий материал 6.

Методы борьбы администрации с профсоюзными организациями и способы защиты - **24**

Занятие 6. Разработка способов защиты от антипрофсоюзных действий администрации - **28**

Рабочий материал 7.

Информационная работа - **29**

Занятие 7.1. Оптимизация структуры передачи информации в профсоюзной организации - **30**

Занятие 7.2. Источники информации профсоюзной организации - **31**

Рабочий материал 8.

Изменение имиджа организации - **33**

Занятие 8.1. Каковы составляющие имиджа профсоюза, профсоюзной организации? - **34**

Занятие 8.2. Что случится с обществом, если исчезнет профсоюз как общественный институт? - **34**

Рабочий материал 9.

Имидж профсоюзного лидера - **35**

Занятие 9. Портрет "идеального" лидера и его реальные качества - **36**

Рабочий материал 10.

Характеристика потенциальных членов профсоюза - **47**

Занятие 10.1. Потенциальные члены профсоюза - **48**

Занятие 10.2. Создание новых первичных организаций - **49**

Рабочий материал 11.

Профсоюзные агитаторы - **50**

Занятие 11. Кто такой профсоюзный агитатор, его знания и умения? - **50**

Заключительная ролевая игра "Вступай в профсоюз!" - 52

Заключение - 53

Приложение 1.

Рисунок к Заданию 7.1 "Картинка"- **54**

Приложение 2.

Обязанности председателя профсоюзного комитета. Знания, умения, навыки и личностные качества, необходимые для выполнения этих обязанностей - **55**

Приложение 3.

Комплексная программа по мотивации профсоюзного членства и созданию новых первичных организаций - **59**

Введение

Почему работники выходят из профсоюза?

Что надо сделать, чтобы трудящиеся поверили в силу профсоюза
и стали активистами?

Зачем работники вступают в профсоюз?

Как заинтересовать молодежь вступить в профсоюз?

Что обозначает термин "мотивация"?

Эти и другие многочисленные вопросы возникают в голове профсоюзного активиста, которому поручено провести семинар по теме "Мотивация профсоюзного членства" для работников организации, для членов профсоюза и профактивистов.

1. Цели и задачи пособия

Данное учебное пособие разработано в помощь профсоюзному преподавателю и содержит общие сведения, практические рекомендации, примеры конкретных ситуаций, раздаточные материалы и задания по теме семинара "Мотивация профсоюзного членства", которые помогут проведению занятий в любой профсоюзной организации.

Основные цели руководства:

- показать разносторонность проблемы мотивации человека при вступлении в профсоюз;
- показать, как изменения социально-экономических условий влияют на развитие профсоюзного движения, на его численность;
- выявить наиболее сильные и слабые стороны профсоюзной структуры;
- обсудить возможные пути повышения эффективности профсоюзной работы на всех уровнях;
- разработать конкретные мероприятия по вовлечению в профсоюз новых членов.

2. Используемые материалы

При составлении пособия были использованы: материалы Института повышения квалификации профсоюзных кадров АТ и СО, УИЦ Московской Федерации профсоюзов, работы, опубликованные на сайте Socioego.ru, разработки специалистов и данные социологических исследований, проведенные Нефтегазстройпрофсоюзом РФ в 2004 - 2005гг., отчеты по конференциям и семинарам ФНПР, результаты многолетнего проведения семинаров по данной тематике Межрегионального профсоюза работников химических отраслей "Содружество".

3. Общие советы профсоюзному преподавателю: Как пользоваться этим пособием?

Пособие предоставляет достаточную свободу профсоюзному преподавателю при проведении семинара. Так как на проведение семинара по всем представленным темам потребу-

ется более 5 учебных дней, преподаватель сможет выбрать из Книги 2 темы, наиболее актуальные для своей целевой группы, дополнив их примерами из жизни своего коллектива. Он сможет разработать свою собственную учебную программу по мотивации членства в профсоюзе, основанную на материалах пособия.

Работу преподавателя призваны облегчить письменные материалы - **Рабочие материалы**, которые можно использовать как при подготовке семинара, так и в качестве раздаточных материалов для участников семинара. В учебное пособие включено большое количество практических упражнений - **Занятий**. Кроме того, полезная информация содержится в **Советах преподавателю** по методике проведения семинаров на основе настоящего пособия.

4. Подача и использование материалов

Рабочие материалы представляют собой объяснения по различным темам в виде теоретических материалов, обобщений или результатов социологических исследований. Они помогут вам раскрыть тему перед участниками семинара в рамках короткой презентации или в виде заключения по итогам дискуссии группы.

Раздаточные материалы следует распространить участникам семинара в полном или коротком изложении в зависимости от состава целевой группы.

Внимание! Раздаточный материал надо распространять среди участников семинара ПОСЛЕ того, как вы сделали презентацию и проработали тему занятия. Только в случае, когда участники семинара должны использовать раздаточный материал при выполнении Занятия, он раздается ранее. Это оговаривается специально в описании проведения Занятия.

Не стесняйтесь дополнять или сокращать материал в зависимости от состава целевой группы слушателей.

Занятия - это упражнения, которые состоят из следующих компонентов:

- Цели, которые объясняют, что участники смогут узнать в результате выполнения задания.
- Задания - описание действий, которые участники должны произвести при выполнении каждого Занятия. Задания предполагают индивидуальную работу, работу в малых группах, общие дискуссии, "мозговой штурм", решение ситуационных задач или участие в ролевой игре.

Внимание! Преподаватель должен точно объяснить цели и процедуру выполнения Занятия с тем, чтобы каждый участник осознанно принимал участие в работе. Крайне желательно, чтобы участники получали Занятие в письменном виде. Для этого можно использовать описания Занятий, представленные в Пособии, исключив из них раздел "Советы преподавателю", предназначенные исключительно ведущему семинар.

Отчеты групп. Задания предполагают составление краткого отчета группы. Основные положения отчета должны быть представлены на лекционной доске (флипчарте) или плакате. Это поможет определить и четко обозначить главные положения. Если в отчете затронуто несколько вопросов, то целесообразно обсудить каждый вопрос отдельно.

Когда группы представляют результаты своего обсуждения, ответы, как правило, будут разными. Может возникнуть несогласие по некоторым вопросам. Этот этап работы требует особого внимания преподавателя, так как дискуссия должна помогать раскрытию темы и отвечать целям Занятия. Постоянно помните о целях Занятия сами и напоминайте о них участникам семинара!

Старайтесь всегда:

- **Делиться опытом.** Участники семинара могут многому научиться друг у друга, обсуждая личный опыт и новые знания, полученные ими на семинаре.
- **Узнавать отношение участников** семинара к полученной информации, к своему опыту работы, к политике профсоюзов.
- **Объединять** идеи участников в одно целое вокруг основных положений группового отчета.
- **Узнавать готовность слушателей** к дальнейшей работе (не требуется ли дополнительное обсуждение и годится ли имеющийся план дальнейшей работы).

Внимание! Составление отчета малой группой может занять 20 - 30 минут в зависимости от количества участников и разнообразия Занятий. Напомните участникам о том, что у каждой группы будет лишь 3 - 5 минут на представление своего отчета. Попросите составлять его кратко и лаконично!

5. Практические замечания

Распространение материалов на семинаре. Каждый участник должен получить отдельный экземпляр всех Рабочих материалов и Занятий, используемых на Вашем семинаре. НИКОГДА НЕ распространяйте Рабочие материалы семинара в виде книги ПЕРЕД семинаром! Все экземпляры должны находиться у вас (отдельные страницы, ксерокопии с одной стороны листа). В рабочей комнате у вас должен быть отдельный стол для материалов. Разложите их по темам и раздавайте по мере необходимости в соответствии с программой.

Создание атмосферы свободного общения. Создание атмосферы начинается с выполнения первого задания **Знакомство**. Выполнение задания возможно индивидуально, тогда каждый рассказывает о себе сам, или в парах, тогда дается время на интервью, и участник представляет своего визави. Обычно интервью включает следующие вопросы: Ваше имя, должность, опыт работы в профсоюзе, увлечения, опыт работы по теме семинара и т.д. Вопросы интервью задаются ведущим семинара. В семинаре по мотивации личности в профсоюзе в состав вопросов представления уместно включить вопрос: Зачем Вы вступили в профсоюз? Что Вы считаете важным в профсоюзной работе? Важно создать доброжелательную атмосферу, которая позволит высказывать участникам различные мнения по обсуждаемым вопросам.

Правила работы на семинаре. Некоторое время участники семинара будут работать вместе, поскольку все очень разные люди, а семинар длится непродолжительное время и его надо провести с максимальной пользой, то следует разработать **Правила работы на семинаре**. Ведущий проводит мозговой штурм, в результате которого слушатели предлагают определенные правила. В ходе обсуждения каждого положения и при единогласном

одобрении выделяются общие для всех участников правила работы. Например: Соблюдай регламент. Говорим по одному. Будь пунктуальным. Говори по теме, не отвлекайся. Выключи мобильный телефон.

Ожидание от семинара. Все участники должны написать на отдельной карточке в кратком изложении основную цель своего пребывания на семинаре. После ее представления всем участникам, карточка вывешивается на видное место на плакат **"Наши ожидания"**. Если у участника есть несколько целей, то он должен следующую цель записать на новой карточке и представить ее отдельно. После того, как выступают все участники, ведущий семинара обобщает все представленные цели в несколько групп. Как правило, цели участников в той или иной степени совпадают с разработанной программой семинара. Если у большинства участников есть цель, которая несколько отлична от всего предложенного, то возможно несколько вариантов проведения занятия: скорректировать весь семинар и дать дополнительный материал или провести еще один семинар по предложенной теме, увеличить время занятий и провести вне программы обсуждение предложенной темы. Данное упражнение помогает участникам сконцентрировать свои мысли на работе, а руководителю оценить правильность составленной программы и внести необходимые изменения с учетом мнения группы.

Рекомендации по делению на группы. Оптимальное количество участников малой группы 4-6 человек, с тем, чтобы каждый участник имел возможность принять участие в обсуждении. Формирование малых групп проводится исходя из общей численности участников семинара, их уровня подготовки и возможно различными способами:

Считалки. Предложить участникам рассчитаться на 1,2,3,4 (возможно и 5) и образуйте одну группу из тех, кто был под номером "один", затем "два" и т.д.

Сладости. Приготовьте количество конфет равное числу участников. Например: 20 участников - 20 конфет. При этом должно быть 5 видов конфет или пять различных цветов оберток по 4 конфеты каждого вида - 5 видов по 4 конфеты. Перемешайте конфеты в шляпе и предложите участникам взять по ОДНОЙ конфетке. Люди, взявшие конфеты одного вида - члены одной малой группы.

Представители определенных предприятий. Можно разделить участников по принадлежности предприятий. Например: научно-производственные, научные, производственные, государственные. Участники семинара, работая в группе предприятий определенной направленности, будут представлять мнение ученых, рабочих, служащих и т.д.

Внимание! В любом случае формирование малых групп должно способствовать заинтересованному обсуждению предложенной темы.

Ведущий семинара должен внимательно следить за состоянием рабочей атмосферы в каждой группе и принимать меры для поддержания доброжелательности и открытости. Состав малой группы должен каждый раз заново формироваться для выполнения нового задания, так как это помогает участникам познакомиться с большим количеством мнений и расширить свои контакты.

Время работы. В описании Занятия указано **время, необходимое для выполнения задания.** **Общее время** проведения Занятия не указано, его должен рассчитать сам преподаватель, исходя из активности группы, уровня подготовки и разброса мнений при общем обсуждении. Общее время Занятия больше указанного времени, необходимого для

работы в два и более раза. Время выполнения задания может быть чуть больше или чуть меньше указанного.

Дополнительная подготовка. В соответствии с Программой семинара составьте список оборудования и канцелярских принадлежностей, которые понадобятся вам во время проведения семинара. При возможности, используйте современные средства технического обеспечения. Обычно используют листы белой бумаги, малярный скотч (он легко разрывается, приклеивается к различным видам поверхности, не оставляет следов после снятия плаката), флипчарт, фломастеры толстые, карточки из белой или цветной бумаги размером 1/2 листа А4 и т.д.

Подведение итогов работы обсуждения, занятия, рабочего дня, семинара. Подведение итогов - это одна из главных составляющих работы. Именно оно дает ответ на вопрос: Насколько достигнуты заявленные цели? Показывает направление дальнейшей работы, дает основу для составления конкретных планов действий. Использование наработок групп демонстрирует значимость и необходимость каждого мнения, повышает уверенность в собственных силах, создает атмосферу, стимулирующую к сотрудничеству.

Помни о подведении итогов обсуждения, работы дня, всего семинара!

Рабочий материал 1.

Несколько слов о понятии мотивации

Современные теории мотивации деятельности человека разработаны применительно к мотивации трудовой деятельности, они основаны на результатах психологических исследований и доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны.

По мнению одних ученых, действие человека определяется его потребностями. Абрахам Маслоу, один из основателей гуманистической теории, описал человека, как "желающее существо", у которого есть потребности разного уровня. Если одна потребность удовлетворена, другая всплывает на поверхность и контролирует внимание и усилия человека. Постановка целей, поиск смысла жизни и создание новых мотивов связаны с высшими потребностями в самоуважении, самоактуализации и самореализации. **Мотив выступает как повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию.**

По мнению других ученых - поведение человека является функцией его восприятия реальной жизни и ожиданий. "Мотивационная" концепция Д.К.Мак-Клеланда говорит о том, что поведение личности определяется соотношением между ожиданиями, по поводу содержания и синхронности событий в будущем и реальными событиями. Положительные и отрицательные эмоции являются врожденными реакциями на соответственно маленькие и большие расхождения между ожиданиями и событием. Люди стремятся к маленьким степеням расхождения, чтобы компенсировать скуку, и избегают больших степеней непредсказуемости, чтобы избежать угрозы. **Мотив выступает в качестве сильной эмоциональной ассоциации, основанной на прошлой связи конкретных стимулов, положительных и отрицательных эмоций.**

В научной литературе представлены и другие многочисленные теории мотивации деятельности человека. Ученые пытаются изучить процесс мотивации и способы управления им, возникновение мотивов поведения, которые часто неочевидны, выделить преобладающие мотивы.

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов: возникновение потребности; поиск путей устранения потребностей; определение направления действия; реализация действия; вознаграждение; устранение потребности.

Важным фактором является постоянная трансформация мотивационного процесса. Его характер зависит от того, какие потребности его иницируют. Сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противоречат друг другу. Составляющие этого взаимодействия способны изменяться во времени, меняя направленность и характер действия мотивов.

Еще одним важным фактором выступает различие мотивационных структур различных людей, разная степень воздействия на них одинаковых мотивов, разная степень зависимости действия одних мотивов от других.

Многогранность и сложность теорий мотивации человеческой деятельности служит основой для попытки изучения мотивации деятельности человека в общественной организации, мотивации деятельности человека в профессиональном союзе.

Мотивация, в контексте профсоюзов, скорее процесс выбора альтернатив поведения.

Мотивация членства в профсоюзе обосновывает выбор: Вступать в профсоюз или воздержаться? Стать членом этого профсоюза либо какого-то другого?

Мотивация активности в профсоюзе - это выбор: Включиться активно в профсоюзную работу или остаться сторонним наблюдателем, предоставив право на активную деятельность другим?

Мотивация работы в профсоюзе дает ответ на вопрос: Выбрать профсоюзную деятельность как вариант профессиональной карьеры или предпочесть карьерный рост по производственной деятельности?

Мотивация лидерства в профсоюзе - это выбор: Хочу ли я взять ответственность за результаты деятельности профсоюзной организации на себя или хочу выполнять принятые решения?

Поведение человека определяется, как правило, не одним мотивом, а суммой различных мотивов. При чем, они находятся в конкретном отношении друг к другу по уровню воздействия на человека, и обусловлены различным соотношением внутренних и внешних причин.

Мотивация проявляется на границе, на пересечении факторов внешней для человека среды и внутренне присущих ему потребностей, интересов, ожиданий, ценностей и установок.

Внешняя среда, состоит из трех важных компонентов: материального, социо-культурного, ценностно-нормативного, которые преломляются через сознание человека, соотносятся с его потребностями, функциональными возможностями, и формируют факторы поведения. Человек постоянно соотносит свой индивидуальный опыт и представления о должном, жизненные планы и функциональные возможности, принимаемые решения и их последствия.

Но даже при глубоком изучении мотивационной структуры человека и системы его действий возможны совершенно непредвиденные изменения в поведении человека и неожиданная его реакция на мотивирующие воздействия.

Занятие 1.



Что означает для нас понятие "мотивация"?

Цель: Выяснить, как понимают участники значение понятия "мотивация" и что оно обозначает применительно к профсоюзу.



Метод: Мозговой штурм.



Задание: В ходе общего обсуждения попытаться дать определение понятия "мотивация" применительно к профсоюзу.



Время: 20 минут.



Советы преподавателю:

Цель данного упражнения - выработать понятное и принятое всеми определение понятия "мотивация", применительно к профсоюзу.

1. До проведения задания подготовьте лист бумаги, на котором напишите МОТИВАЦИЯ.

2. Спросите участников, что им приходит в голову, когда они слышат слово МОТИВАЦИЯ, какие основные ассоциации у них возникают, и зафиксируйте их на бумаге. Когда комментарии иссякнут, подведите итоги, зачитав все, что вы записали и дайте определение.

3. Раздайте **Рабочий материал 1.**

Рабочий материал 2

Основные социальные (статусные) группы профсоюза и их мотивация

Трудно говорить о мотивации каждого члена профсоюза в отдельности. Социологический анализ оперирует не индивидуальными, а социальными, типичными характеристиками, поэтому следует обсуждать мотивацию наиболее значимых социальных групп профсоюзов и наиболее распространенные формы активности людей, включенных в эти группы.

Первая группа. Рядовые члены профсоюза. Это наиболее многочисленная и разноликая группа. В то же время она и наименее активная с точки зрения формирования норм и правил, направлений и содержания профсоюзной работы.

Конечно, члены профсоюза в своих первичных организациях участвуют в выработке и принятии решений. На собраниях и конференциях рассматриваются различные вопросы, но нередко лишь формально, утверждая решения и предложения, спущенные вышестоящими органами.

По существу, эта группа выступает для других статусных групп в качестве социального фона и средства достижения своих целей. В ходе социологического опроса и анкетирования членов Нефтегазстройпрофсоюза РФ в 2004 году были выявлены четыре основных и четыре дополнительных мотива профсоюзного членства.

Основные мотивы:

- **мотив солидарности** ("Я понимаю, что при решении важнейших вопросов труда работникам надо выступать вместе");
- **мотив "страховки"** ("Ведь профсоюз может защитить в трудной ситуации");
- **мотив корпоративизма** ("Потому, что в профсоюзе состоит большинство коллектива");
- **мотив "привычки"**, инерционного поддержания сложившегося образа жизни ("Никогда не задумывался на эту тему");

Дополнительными мотивами стали:

- **потребительский мотив** ("Из-за материальной помощи");
- **мотив общения** ("Мне в профсоюзе интересно - спорт, культурные мероприятия, отдых");
- **мотив доверия к лидеру** ("Потому что доверяю нашему председателю профкома");
- **мотив самореализации** ("Мне нравится общественная работа")

Основной конструкцией "**смешанной**" **мотивации** примерно в равных долях стали три основных мотива: солидарности, "страховки", корпоративизма. Каждый из них примерно на четверть пересекается с двумя другими, а так же включает в себя дополнительные мотивы.

"Смешанная" мотивация - 32,6 %

Мотив корпоративизма - 16, 2 %

Мотив солидарности - 15,5 %

Мотив "страховки" - 12, 4 %

Мотив привычки - 12, 3 %

Потребительский мотив - 4,2 %

Мотив доверия лидеру - 3 %

Мотив самореализации - 2 %

Интересен тот факт, что выборные профсоюзные работники воспринимают мотивы профсоюзного членства во многом иначе, чем сами работники. Основным мотивационным фактором членства в профсоюзе они указали материальную помощь, подарки к праздникам.

Таким образом, наблюдается разрыв в понимании причин профсоюзного членства: **профсоюзные активисты считают потребительский мотив самой важной причиной членства, в то время как для работников этот мотив стоит только на пятом месте.**

Представленные мотивы не проанализированы более детально по другому сечению социальных групп, таких как мотивация женщин и мужчин, молодежи и людей старшего поколения, работников с семейными обязанностями и холостяков, постоянно и временно занятых и т.д.

Вторая группа. Члены выборных профсоюзных органов. Данная группа достаточно многочисленна. В России она насчитывает почти 4,3 млн. человек по данным ФНПР на 01.01.2005 г. В Нефтегазстройпрофсоюзе РФ численность выборных профсоюзных активистов по данным на этот же период составляет 107510 человек.

Эта группа более активно участвует в формировании внутрисоюзных норм, целей, задач, осуществляет основной объем повседневной профсоюзной работы непосредственно на предприятии и на рабочих местах.

Профсоюзные активисты совмещают выполнение профсоюзных поручений с профессиональной основной работой, дополнительно расходуют физическую и психическую энергию, а зачастую и свободное время.

Мотивами участия в статусной группе активистов являются:

- **мотивы, связанные с разделяемыми человеком ценностями** - долга, справедливости, помощи, поддержки и др.;
- **мотивы общения, желания расширить связи, разнообразить жизнь;**
- **мотивы власти**, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей;
- **компенсаторные мотивы**, связанные с неудовлетворенностью содержанием профессиональной основной деятельности или личной жизнью;
- **мотивы возможных дополнительных экономических или неэкономических преимуществ по сравнению с рядовыми членами профсоюза;**
- **мотивы удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе другого человека.**

К сожалению, социологические исследования мотивации принадлежности ко второй статусной группе не проводились. В какой мере в реальной жизни представлены перечисленные мотивы, сказать трудно. Об этом можно судить только из опыта практической работы и проведения большого числа семинаров для профсоюзных активистов цеховых организаций.

Третья группа. Специалисты аппаратов профсоюзных органов.

Четвертая группа. Руководители профсоюзных органов. Это группы функционеров, работающих на штатной основе в различных профсоюзных органах. Ее статус схож со статусом административных служащих - это профсоюзная бюрократия (тип власти), обеспечивающая функционирование профсоюза как общественного института.

Данные статусные группы формируют систему норм и правил работы, организуют внутренние и внешние связи, участвуют в разработке целей и задач конкретных профсоюзных органов и организаций, координируют различные звенья системы, ведут аналитическую, экспертную, консультативную работу, осуществляют контроль.

Эти группы более других определяют общественный статус самих профсоюзов, так как интересы и цели представителей этих групп, их ценностные ориентиры, политические пристрастия, знания и опыт с неизбежностью трансформируются в нормативные документы и решения, которые другие - две первые статусные группы - будут принимать к исполнению, часто после формального обсуждения.

Говоря о мотивации участия людей в профсоюзной работе как профессиональной деятельности, можно выделить мотивы, наиболее часто наблюдаемые в сфере профессиональной деятельности.

Это мотивы:

- **обеспечения** - ориентация на заработную плату, доход, материальное благосостояние, предоставление льготных кредитов и т.д.;
- **безопасности** - ориентация на защищенность от потери работы, административного произвола, психологического давления и т.п.;
- **власти** - направленные на потребность доминирования, на удовлетворение властных амбиций, на наличие должности, имеющей объем полномочий;
- **карьеры** - профессиональное продвижение, рост, как промежуточная ступень или "трамплин" на пути карьерных устремлений;
- **личного самоутверждения** - желание доказать себе или окружающим, рост популярности, известности;
- **общения** - расширение круга общения, приобретение дополнительных связей, личных контактов;
- **содержания работы** - интересная, разносторонняя, насыщенная творческими элементами, напряженная деятельность;
- **призвания, долга** - экстравертивные ценности - справедливость, социальная защита, чувство долга и т.п.
- **саморазвития** - формирование профессионала, расширение кругозора, приобретение и развитие необходимых личных качеств и знаний, уникальный опыт;
- **ценности борьбы, преодоления** - процесс противоборства, соревнования, нацеленность на победу, достижение результата.

В какой мере те или иные мотивы выступают в качестве поведенческих регуляторов, побуждая людей заниматься профсоюзной работой на постоянной основе? Приведем данные социологического опроса, проведенного специалистами Нефтегазстройпрофсоюза РФ в 2005 г.

Вот такие привлекательные стороны профсоюзной работы отметили участники опроса, из которых 44,8 % имеют стаж более 10 лет профсоюзной работы, 18,4 % стаж от 5 до 10 лет, 36,8 % - до 5 лет:

- стремление активнее участвовать в делах предприятия, отрасли - 35,6%;
- возможность оказать помощь людям, защитить их - 28,4%;
- им нравится общаться, быть в центре жизни коллектива - 22,1 %;
- желание улучшить свое служебное положение, сделать карьеру - 17,2%;
- желание противостоять несправедливости, стремятся исправить имеющиеся недостатки - 16,3 %;
- попытка поправить свое материальное положение, условия отдыха и т.д. - 13,3 %;
- возможность приобретения известности, популярности, авторитета - 12,7%;
- возможность управлять людьми и процессами - 1,3 %.

Из приведенных данных совершенно выпали такие мотивы, как материальный интерес, престижность профессии, защищенность. Возможно, что на этапе выбора профсоюзной ра-

боты, как варианта профессионального занятия, у этих людей была другая мотивационная картинка, не столь "идеологически правильная". Но очевиден факт - реальная включенность в работу меняет представление о ней.

Отдельных исследований по мотивации специалистов аппаратов профсоюзных органов не проводилось.

Занятие 2.

Основные статусные группы профсоюза и их мотивация



Цель: Определить основные социальные группы, существующие в профсоюзе, дать их основные характеристики, выявить присущие им мотивы поведения.



Метод: Мозговой штурм.

Малая группа



Задание:

1. В ходе общего обсуждения определить социальные группы профсоюза и обозначить их роль. Составить плакат.

2. Участники семинара, работая в малых группах, должны составить таблицу, состоящую из двух частей:

Левая - название социальной группы профсоюза.

Правая - мотивы участия в социальной группе.

3. После обсуждения каждая группа выносит на общее обсуждение свой отчет и плакат.



Время: 40 минут.



Советы преподавателю:

1. Сосчитайте общее количество участников и разделите их на группы по 4 - 6 человек.

2. Объясните задание и обозначьте отведенное для его выполнения время (40 минут). Группа должна представить отчет устно и на плакате.

Общее время всего занятия в зависимости от количества выступлений и общего обсуждения приблизительно 1 час 50 минут.

3. Раздайте **Рабочий материал 2.**

Рабочий материал 3

Причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе

Проведение социально-экономических преобразований, внедрение рыночных отношений и расширение демократии повлияли на весь уклад жизни граждан России. Изменения коснулись всех сфер общественной жизни. За последние пятнадцать лет охват профсоюзным членством упал почти со 100% до 58 % от численности всех занятых. В Нефтегазстройпрофсоюзе РФ на 01.01.05г. охват профсоюзным членством составил 86,42%.

Каковы причины столь резкого падения численности членов профсоюзов?

Все причины можно условно разделить на две большие группы: внешние причины и внутренние причины, окружающая среда человека и сам человек, его знания, жизненный опыт, взгляды, интересы.

К внешним причинам следует отнести:

Изменение структуры занятости и социального состава работников. Рост числа работников на предприятиях частного сектора, сферы обслуживания, малого и среднего бизнеса, семейного бизнеса, имеющих небольшую численность работников, существенно ограничивают процессы профессионального объединения.

Спад производства и снижение численности работников, занятых в экономике. В результате спада производства, реорганизации и ликвидации производств и предприятий появилась безработица.

Падение уровня жизни и появление бедности, даже при полной занятости. Из-за задержек в выплате заработной платы, низкого уровня стоимости труда на предприятиях появились работники, имеющие доход менее 1000 рублей в месяц, возросло число бедных домохозяйств. Экспертное сообщество говорит о становлении и закреплении культуры бедности, ее воспроизводства в новых поколениях, о возникновении синдрома "выученной беспомощности". Его суть состоит в том, что с уменьшением возможности человека влиять на свою жизнь, ускоряется процесс привыкания ко всему, что преподносит ему судьба. При этом человек не пытается ничего изменить, даже, если способен совершить изменения к лучшему.

Изменение характера труда и производства. На смену конвейерно-поточному производству, пространственно и социально объединяющему людей, приходят новые информационные технологии.

Изменение системы найма работников. Новые технологии приходят и в систему найма работников через посреднические фирмы. Труд становится товаром. Увеличивается число временных работников, надомников, работающих по совместительству. Ра-

ботников, имеющих оформленные контракты найма, и не имеющих таковых (теневой бизнес).

Глобализация экономики и рост числа транснациональных кампаний, предприятий со смешанным и иностранным капиталом, применение современных технологий производства и управления.

Политическое стремление власти и предпринимателей ослабить профсоюзы, их влияние в обществе. На это была направлена ликвидация у профсоюзов права законодательной инициативы на федеральном уровне. Ограничение полномочий в управлении производством, в распределении доходов, регулировании социально - трудовых отношений. Отстранение профсоюзов от управления социальными внебюджетными фондами на центральном уровне.

Антипрофсоюзная пропаганда. СМИ практически не публикуют материалы о конкретной, успешной профсоюзной работе. Представляемые материалы искажают и преуменьшают роль профсоюзов в жизни общества, прослеживается стремление создать в обществе и предпринимательских кругах антипрофсоюзные настроения.

Недостатки в работе профсоюза. Отсутствие действенной профсоюзной информационной системы. Слабая организационная деятельность по вовлечению в профсоюз новых членов, отсутствие развернутой и постоянно действующей системы профсоюзного образования. Сокращение финансовых возможностей. Недостаточное использование правовой базы для воздействия на работодателей и органы власти. Структурные преобразования организаций, старение кадрового состава и т.д.

Падение престижа профсоюза и профсоюзной деятельности. Работа в условиях разрешения конфликтных ситуаций, постоянно проходящих социально-экономических, трудовых, законодательных реформ, на которые постоянно уменьшаются возможности влияния.

Индивидуализация общества. Снижение роли трудового коллектива, исключение понятия "трудоустроенный коллектив" из Трудового Кодекса РФ.

Приведенные причины носят как объективный, так и субъективный характер, но они реально влияют на формирование мотивации личности к членству, активности, работы и лидерства в профсоюзе.

Внутренние причины

Многочисленные социологические исследования, проводимые профсоюзами России, показывают зависимость мотивации личности от:

- **степени ее информированности о профсоюзе**, его статусе и функциях, целях и задачах, стратегии и тактике, направлениях деятельности и т.д.;
- **степени схожести ценностей профсоюза с собственными ценностями**; идеалы справедливости, законности, равенства и т.д.;
- **оценки собственных возможностей участия** в том или ином качестве - члена профсоюза, профактивиста, профработника, профсоюзного лидера - в деятельности профсоюза и его организаций;
- **знаний содержания конкретных форм активности и деятельности**;

- **личных ожиданий** в связи с предстоящим участием в деятельности профсоюза и его организаций;
- **готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты** (последствия) своего участия и деятельности;
- **степень доверия профсоюзным лидерам**, возглавляющим профсоюзные организации на предприятии, на территории, в профсоюзе.

Занятие 3.1.



Каковы причины, влияющие на мотивацию?

Цель: Выявить наиболее важные внешние и внутренние причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе.



Метод: Работа в малых группах.



Задание:

1. Работая в малых группах, участники семинара должны подготовить ответ на вопрос: Каковы, на ваш взгляд, внешние причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе? Каковы внутренние причины, влияющие, на ваш взгляд, на мотивацию личности? Подготовьте выступления от группы и плакат.
2. Проведите обсуждение представленных выступлений групп.
3. Общее обсуждение и составление итоговой таблицы.



Время: 40 минут.

Занятие 3.2.

Каковы наиболее важные причины, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе?



Методика: Работа в малых группах



Задание:

1. Работая в малых группах и используя свои наработки и Рабочий материал 3.1, расположите все причины в порядке убывающей влиятельности. Наиболее важные - первые, наименее - последние.
2. Представьте мнение группы. Общее обсуждение.



Время: 20 минут.

Советы преподавателю:



1. Распределите участников в новые малые группы.
2. Объясните занятия, сначала занятие 3.1, а затем - выполнение занятия 3.2 и определите время работы в малых группах: 40 минут и 20 минут.
Общее время выполнения задания примерно 2 часа.
3. **Раздайте Рабочий материал 3.1 для выполнения задания 3.2!**

Рабочий материал 4.

Причины выхода из профсоюза

Для того чтобы проанализировать **причины отказа от профсоюзного членства**, следует рассмотреть объяснения работников, не состоящих в профсоюзе, причины по которым они находятся вне его рядов. Результаты социологического исследования, проведенные Нефтегазстройпрофсоюзом РФ в 2004г., показывают, что ведущими причинами являются:

- **нежелание платить профсоюзные взносы;**
- **недоверие к профсоюзам;**
- **понимание**, что по действующему законодательству **у членов профсоюза нет преимуществ в условиях труда**, так как коллективный договор распространяется на всех работников.

Большинство опрошенных этой категории работников, получают информацию о работе профсоюзной организации крайне редко, но это не помешало им априори вынести заключение о том, что эта деятельность не соответствует требованиям сегодняшнего дня или соответствует им в малой степени.

Часть работников вышла из профсоюза по личному заявлению, а часть утратили связь с профорганизацией в связи с развалом организации в начале 90-х годов. Отношение участников опроса к профсоюзу нельзя назвать отрицательным.

14,3 % опрошенных заявили о возможности своего вступления в профсоюз, а 79,1 % респондентов не исключают варианта, при котором им может понадобиться помощь или содействие профсоюза для:

- решения социальных проблем;
- контроля соблюдения законодательства о труде;
- охраны и безопасности труда на рабочем месте;
- оказания материальной помощи.

Не члены профсоюза обращают внимание на действия профсоюзной организации по вовлечению в члены профсоюза. **Почти половине респондентов**, судя по их ответам, **не было предложено вступить в профсоюзные ряды**, что говорит о слабой работе по вовлечению в профсоюз.

В отличие от мотивации профсоюзного членства, мотивация не вступления в профсоюз носит многофакторный характер, и в ней невозможно вычлениить основные и дополнительные мотивы.

Занятие 4.

Причины отказа от профсоюзного членства



Цель: Выявить основные причины отказа от профсоюзного членства, провести анализ степени их значимости.



Метод: Дискуссия.



Задание:

1. Участники семинара высказывают свои предложения о причинах выхода из профсоюза.
2. Один из участников записывает идеи на плакат.
3. В ходе общего обсуждения полученного результата, выявляются наиболее значимые причины.



Время: 30 минут.

Совет преподавателю:



Контролируйте состояние работоспособности группы. Если у слушателей наблюдаются симптомы усталости (теряется интерес к выступлениям, отказываются выполнять задания полностью, пытаются его сократить, зевают и т.д.), предложите им небольшую разминочную игру или сделайте перерыв.



Разминка. В качестве разминки можно предложить всем участникам встать в круг, повернуться всем направо, положить руки на плече впереди стоящему участнику и, делая легкий массаж шеи и плеч, начать двигаться вперед. По команде руководителя все участники поворачиваются на 180 градусов и, продолжая двигаться уже в другом направлении, делают массаж другому участнику семинара.

Рабочий материал 5

Направления действий профсоюзной организации по расширению своего влияния и привлечению новых членов

Анализ внешних и внутренних причин, влияющих на мотивацию членства, активность, работу и лидерство в профсоюзе, знание мотивов отказа человека от членства в рядах профсоюза, а также всесторонний анализ практической работы профсоюзной организации, позволяют выявить основные направления действий по расширению своего влияния и привлечению новых членов.

Рассмотрение внешних причин, влияющих на мотивацию членства, показывает, что наиболее важными из них, на которые профсоюзная организация должна оказать воздействие - **защита от антипрофсоюзной деятельности администрации и изменение стиля и методов работы профсоюзной организации.**

Это:

- активизация информационной деятельности;
- изменение имиджа организации, ее лидера;
- изменение финансовой политики;
- организация специальной подготовки активистов для работы по вовлечению в профсоюз.

Занятие 5.

Выбор основных направлений действий профсоюзной организации по вовлечению в профсоюз



Цель: Оценить реальные возможности профсоюзной организации по вовлечению новых членов.



Методика: Малая группа.



Задание

1. Работая в малых группах, попросите слушателей проанализировать наработанный материал и ответить на вопрос: Какие реальные действия может предпринять профсоюзная организация для расширения своего влияния на общество и увеличения членства в профсоюзе?

2. Проведите общее обсуждение представленных выступлений групп. Составьте плакат, выражающий общее мнение.



Время: малая группа - 20 минут.

Рабочий материал 6

Методы работы администрации с профсоюзными организациями и способы защиты

По материалам газеты "Солидарность" № 10, 2003г.

Администрация:	Профсоюз:
1. Поддерживать видимость важности всех профсоюзных руководителей, но стараться противопоставлять их друг другу для дальнейшего развития негативных взаимоотношений между собой. Примеры: • Поддерживать или выдвигать кандидатуру заместителя председателя профкома против кандидатуры председателя на выборах руководителя профорганизации. • При наличии нескольких профсоюзных организаций на предприятии противопоставлять лидеров организаций друг другу	1. Проявлять выдержку, налаживать дружественные, рабочие контакты со всеми профсоюзными активистами, ценить солидарность совместных действий ради решения общих профсоюзных проблем членов профсоюза.
2. Постоянно говорить о социальном партнерстве и нежелании профсоюзов вести переговоры, но при этом администрация всесторонне ограничивает диалог с профсоюзами, выставляя заведомо неприемлемые требования и предложения. В дальнейшем следует обвинять профсоюзы через СМИ в неконструктивном поведении.	2. Постоянно и всесторонне информировать профактив и членов профсоюза о ходе переговоров. Выпуски Информационных бюллетеней профсоюзным комитетом, листовок или обращений, выступление по радиосети предприятия и др. Они должны понимать какие требования профсоюзы выдвигают и почему, чем реально занимаются профсоюзные переговорщики. Необходимо подготовить экономическое обоснование требований профсоюзной стороны при участии дружественных профсоюзам экономистов.
3. Всесторонне подчеркивать безграмотность профсоюзных лидеров, дискредитировать профсоюзных работников, включая профсоюзных специалистов, всех, кто обладает авторитетом, образованием, компетентностью и знаниями.	3. Часто профсоюзным активистам действительно не хватает знаний, в то время как работодатели в состоянии получить дорогостоящее экономическое образование или привлечь специалистов высокого уровня. Надо или начать обучение, или привлечь классных специалистов в качестве экспертов. Информацию о реальной работе профсоюзного специалиста, добившегося решения многих трудных вопросов, следует распространять в бескризисное время. Необъективная информация может подорвать репутацию любого.

Администрация:	Профсоюз:
4. Всесторонне подчеркивать среди работников ненужность аппаратов профсоюза и тем самым заставить максимально сократить аппараты профсоюзов всех уровней, желательно "руками" самих профсоюзов.	4. Сложная экономическая ситуация на предприятии может стать катализатором антипрофсоюзных настроений, которые могут вырасти на почве явной некомпетентности профактива или при недостаточной информированности работников. Агитация работодателя ложится на "подготовленную почву". Менять актив во время конфликта с работодателем - значит остаться безоружным в принципе.
5. Публиковать, желательно со ссылкой на другие СМИ, негативную позицию о профсоюзах вообще. Или не давать печатать материалы о работе профсоюзной организации в газете предприятия	5. Налаживать хорошие рабочие контакты со СМИ в момент отсутствия конфликта. Чем больше усилий (и денег, кстати) вы вложите сегодня в свой имидж, тем проще вам (и труднее работодателю) станет работать со СМИ в период реального конфликта. Но надежнее поддерживать и развивать свои профсоюзные СМИ (региональные и отраслевые). Сегодня печатается много профсоюзных региональных газет, отраслевых журналов, видео материалов о работе профсоюзов, о проведении конкретных мероприятий. Распространяйте, не ленитесь!
6. Находить и готовить людей, которые будут постоянно говорить о неспособности профсоюзов отстаивать их интересы.	6. Таких людей всегда было достаточно. Надо готовить других людей, которые будут в состоянии сказать слово в поддержку профсоюза.
7. Не допускать появления ярко выраженных профсоюзных лидеров. Переманивать на хорошо оплачиваемую, перспективную работу молодых лидеров и др.	7. Искать и создавать базу данных профсоюзных активистов, обладающих лидерскими качествами. Проводить постоянное их обучение. Работать над совершенствованием кадровой политики профсоюзов.
8. Вести работу по избранию в профсоюзные руководители работников, зависящих от администрации.	8. См. пункт 7. Освобожденный председатель профкома более независим, чем неосвобожденный председатель. Надо присмотреться к западному опыту: постепенной замены неосвобожденных председателей профкомов, цехкомов уполномоченными (доверенными) лицами, назначаемыми с согласия коллектива вышестоящим профсоюзным органом.
9. Создавать все условия для появления других представителей работников.	9. Тщательно и всесторонне анализируйте свою работу, проводите регулярную "самодиагностику" и выделяйте те проблемные направления в своей работе, которые могут стать питательной почвой для претензий работников, а значит и "подрывной" работы других структур.

Администрация:	Профсоюз:
10. Всемерно поощрять (в том числе и материально) антипрофсоюзную позицию Совета бригадиров и других организаций, руководителей подразделений, цехов, производств, лабораторий и т.д.	10. Ищите среди ваших коллег, руководителей, людей, способных поставить интересы коллектива, которые защищает профсоюз, выше собственной наживы.
11. Определить и негласно поддерживать (в том числе и материально) профсоюзных руководителей и активистов, готовых проводить политику администрации.	11. Любому профсоюзу нужно быть готовыми к тому, что администрация будет пытаться "сажать на финансовую иглу" его лидера. Необходима адекватная оценка как отрицательных, так и положительных результатов работы профлидеров. Поощрения не только материальные, но и моральные. Усиление работы контрольных профсоюзных органов.
12. Свести переговоры с профсоюзами к мелким вопросам в рамках утвержденных компанией бюджетов предприятий.	12. Решать надо все вопросы, но в первую очередь основные для работников: зарплата, занятость, условия труда. О такой позиции профсоюза должны знать все.
13. Формировать мнение среди работников, что все социальные программы компании принимаются вопреки профсоюзам или самостоятельно администрацией, а профсоюз вообще не при чем.	13. Ситуация, когда "добрый барин" заботится о работнике, а профсоюз тому активно противится, не серьезна. Работники - нормальные люди и способны определить, кто действительно "пробивает" социальные программы, а кто противится тому.
14. Постоянно организовывать в СМИ и среди работников обсуждение затрат, которые члены профсоюзов несут на профсоюзных работников.	14. Чтобы подобные вопросы не возникали, необходим подробный и гласный порядок формирования сметы доходов и расходов профсоюзной организации, отчет о расходовании профсоюзных средств, утвержденный фонд оплаты труда освобожденного актива и профсоюзных работников. Кроме этого, надо оценить какими финансовыми результатами вернулись к членам профсоюза уплаченные ими профсоюзные взносы, каков экономический эффект профсоюзных предложений, принятых в коллективный договор.
15. Разработать предложения по заключению индивидуальных договоров с работниками - более льготных, если они не будут членами профсоюза.	15. Подобный подход может быть истолкован, как дискриминационный и может быть поводом для обращения в государственные органы контроля и надзора. Такие договора заключаются со специалистами высшего звена. Типовой трудовой договор данного предприятия должен быть приложением к коллективному договору. Кроме этого сам коллективный договор должен содержать раздел "равенство сотрудников предприятия", содержащий запрет на дискриминацию работника по различным признакам.

Администрация:	Профсоюз:
	Конвенция МОТ №111 под дискриминацией понимает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости. Ряд стран в качестве дополнительных оснований дискриминации устанавливает такие основания, как возраст, семейные обстоятельства, инвалидность, язык, сексуальную ориентацию, состояние здоровья, членство в профсоюзе. 4.2 ст.3 ТК РФ закрепляет так же место жительства, отношение к религии, принадлежность или нет к общественным организациям.
16. Максимально сократить финансовое возмещение затрат профсоюзным организациям согласно законодательству и, прежде всего, по коллективному договору.	16. Пункт о возмещении затрат - один из тех, реализацию которого надо добиваться через коллективный договор. Это трудно.
17. Под любыми предлогами оспаривать правомерность удерживания и безналичного перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза.	17. Четкая организационная работа. Постоянная сверка документов членов профсоюза. Наличие заявлений членов профсоюза в администрации предприятия, а копий - в профсоюзном комитете, запись в коллективном договоре о порядке удержания и перечисления членских взносов членами профсоюза и взноса солидарности за работу по заключению коллективного договора в профсоюзный комитет (при наличии решения конференции трудового коллектива).
18. Постоянно, как бы, между прочим, подчеркивать, что профсоюзы только мешают развиваться компании в интересах работников	18. Информировать членов профсоюза и работников предприятия о реальных шагах профсоюза по улучшению положения работников на предприятии, по увеличению "инвестиций" компании в человеческий капитал.

Занятие 6.

Разработка способов защиты от антипрофсоюзных действий администрации



Цель: Выявить конкретные случаи и способы оказания давления на актив профсоюзной организации со стороны представителей администрации и разработать меры защиты.



Метод: Индивидуальная работа.
Работа в малых группах.



Задание:

1. Раздайте Рабочий материал 6. Попросите участников ознакомиться с ним.
2. Работая в малых группах, обсудите прочитанный материал, расскажите о своем опыте. Оказывалось ли на Вас давление со стороны администрации? В каком виде? Опишите свои действия. На сколько данные Рабочего материала полезны в каждодневной работе? Существует ли такая проблема в Вашей профсоюзной организации?
3. Проведите общее обсуждение.



Время: индивидуально - 15 минут,
в малой группе - 15 минут.

Рабочий материал 7.

Информационная работа

Вопросы современного профсоюзного движения, деятельность профсоюзов и профсоюзных организаций не находят адекватного отражения в средствах массовой информации, в общественном сознании граждан. Поэтому общество не получает истинного представления об остроте проблем, стоящих перед наемными работниками, о действиях профсоюзов, отдельных организаций. Усилия профсоюза в их решении не встречают должного понимания со стороны государственной власти и соответствующей поддержки общественного мнения.

Причины этого связаны в недостаточном внимании профсоюза и профсоюзных организаций к информационной работе, которая ведется разобщенными силами и средствами и не имеет научного обоснования.

Нефтегазстройпрофсоюз РФ проводит большую работу по созданию единой информационной сети профсоюза, имеет свой сайт www.rsgwu.ru, выпускает ежемесячный журнал "НГСП информ", организует социологические опросы и изучение мнения членов профсоюза и активистов по актуальным вопросам профсоюзного строительства. Усилено внимание к информационному освещению профсоюзной работы во многих структурных организациях.

Однако, результаты социологических исследований Нефтегазстройпрофсоюза РФ 2004 и 2005 годов показывают, что до рядового члена профсоюза конкретная информация о работе даже той профсоюзной организации, в которой он состоит, не доходит в полной мере.

Слабая информированность членов профсоюза напрямую влияет на отношение к организации, в которой они состоят.

О деятельности профсоюзов в стране по результатам этих исследований знает примерно треть опрошенных членов профсоюза и около двух третей профсоюзных кадров и активистов предприятий отрасли, к остальным такая информация поступает редко или вообще не поступает. Более всех не информирована молодежь до 30 лет (44,9 % опрошенных).

О деятельности профсоюзов в регионе знают еще меньше, чем о деятельности профсоюзов в стране.

Информированию работников о деятельности профсоюзной организации профкомы уделяют гораздо больше внимания, чем распространению информации о событиях, происходящих в профсоюзной жизни страны, отрасли, региона. Периодически такую информацию получают треть не состоящих в профсоюзе, две трети членов профсоюза и абсолютное большинство выборных работников.

Наиболее значимыми источниками информации для членов профсоюза являются:

- газеты и журналы - 43 %;
- собрания, совещания, заседания - 32,7 %;
- информационные стенды (молодежь до 30 лет - 31 %, группа 41-50 лет - 21 %)
- Интернет, электронная почта - 3 %;
- профсоюзное обучение - 2,7 %.

Профсоюзная информация должна быть:

• **полной, своевременной**, дающей полное представление о процессах, происходящих в обществе и в отдельных регионах, опираясь на которую можно сформировать собственную линию поведения, адекватно и эффективно реагировать на изменения в социально-эконо-

мической сфере, обмениваться опытом работы по представительству и защите интересов членов профсоюза;

- **независимой**, призванной стать средством поиска согласия, координации и укрепления единства действий профсоюзных организаций, для обеспечения организационного единства профсоюза, укрепления солидарности;

- **конкретной и практичной**, доводящей до сведения профсоюзных организаций, членов профсоюза и общественности информацию о решениях выборных органов, совещаниях и собраниях актива, иллюстрирующих выполнение защитной функции профсоюза, его стратегию и тактику, комментарии ведущих специалистов, сообщения о законотворческой деятельности, о массовых мероприятиях и акциях;

- **постоянно анализируемой** специально созданными информационно-аналитическими отделами или специалистами, отвечающими за разработку на ее основе предложений выборным органам.

Профсоюзная информация должна иметь структуру передачи по всему профсоюзу, важно упорядочить процедуру сбора информации, которая часто носит рутинный характер, ее сбор занимает много времени, а получаемые сведения при этом разрознены и трудно сводимы, дают лишь самое общее представление о реальных процессах.

Для выполнения данных условий необходимо понимание важности вопроса, профессионально подготовленные кадры, материально-техническая база и постоянное финансирование.

Ведущим принципом информационной деятельности профсоюза должна быть максимальная открытость. Информация для всех членов профсоюза и населения при полной правдивости и критичности должна учитывать необходимость создания и поддержания привлекательного образа профсоюза в общественном сознании для укрепления его авторитета и влияния.

В условиях информационных войн и попыток информационной блокады профсоюзов со стороны известной части недружественного чиновничье-бюрократического аппарата, "денежных мешков" и определенных общественно-политических структур, а также жесткой информационной конкуренции в стране за обладание возможностями и инструментами воздействия на массовое сознание людей, уже проделанной профсоюзами работы недостаточно. **"Кто владеет информацией и может ею правильно распорядиться, тот владеет ситуацией и определяет ее".**

Занятие 7.1

Оптимизация структуры передачи информации в профсоюзной организации.



Цель: Выяснить причины искажения передаваемой информации от членов профсоюза к выборному органу и обратно.



Метод: Деловая игра.



Задание:

1. После проведения деловой игры, в ходе общего обсуждения, участники должны определить факторы, влияющие на качество передаваемой и получаемой информации.
2. Составить плакат, отражающий общее мнение группы.

Порядок проведения игры "Картинка" (приложение 1)

Из числа участников выбираются шесть добровольцев. Их просят выйти из рабочей комнаты и побыть некоторое время в коридоре. Добровольцы формируют порядок вхождения в рабочую комнату для выполнения задания, кто первый, второй, третий и так далее. Первый доброволец входит в аудиторию. Ему и всем остальным слушателям предлагают внимательно рассмотреть графический рисунок, данный в приложении 1, в течение 20 секунд. Из коридора приглашается второй доброволец. Первый доброволец должен рассказать ему увиденный рисунок, при этом второй доброволец не может задавать вопросы, а остальные слушатели должны соблюдать тишину. После этого из коридора приглашают третьего добровольца. Второй доброволец передает ему информацию, рассказанную первым добровольцем в своем изложении. Далее работает цепочка: третий рассказывает четвертому, четвертый пятому, пятый шестому. Шестой доброволец, не задавая вопросов, должен нарисовать картину по полученной информации так, как ее понял. После этого ведущий прикрепляет настоящий рисунок к картине, исполненной шестым добровольцем. Общее обсуждение начинают добровольцы, которые рассказывают о своих ощущениях, испытанных в процессе игры, и сделанных из игры выводов. Затем высказываются остальные участники семинара.



Время: 20 минут.

Совет преподавателю:



Внимательно следите за соблюдением правил. Правило, запрещающее задавать вопросы или делать какие-либо замечания добровольцу, получающему информацию, должно неукоснительно соблюдаться.

Занятие 7. 2

Источники информации профсоюзной организации



Цель: Систематизировать все источники информации, которыми пользуются работники и профсоюзный актив, для получения данных о работе профсоюза. Выявить наиболее эффективные.



Метод: Малая группа.



Задание:

1. Работая в малой группе, составить таблицу, состоящую из трех граф:

Источники информации, которыми пользуются для получения данных о работе профсоюза

Члены профкома	Профактив	Члены профсоюза
----------------	-----------	-----------------

2. Общее обсуждение, в ходе которого следует обсудить преимущества и недостатки каждого источника, причины отсутствия того или иного источника информации, реальные действия профсоюзной организации для расширения информированности членов профсоюза о работе профсоюза.



Время: 20 минут.

Советы преподавателю:



Если в составе группы слушателей есть представители разных структурных организаций профсоюза, то следует изменить состав разделов в предложенной таблице. Следует ввести: члены территориального или межрегионального совета (комитета) - члены профкома - члены профсоюза. Соответственно, надо изменить и состав малых групп, выделив этих представителей в соответствующие малые рабочие группы.

Изменение имиджа организации

Что необходимо для создания положительного имиджа профсоюза, профсоюзной организации? Из каких частей состоит имидж профсоюза?

Имидж существует в сознании обывателя как взаимосвязанный последовательный поток информации, программирующий образную и эмоциональную реакцию.

Работа по созданию имиджа ведется целенаправленно, с использованием различных средств воздействия на каналы восприятия, **их всего четыре: визуальный, вербальный, событийный и контекстный.**

1. Визуальное измерение формирует внешний образ. Это соответствие внешнего облика представителей профсоюза, антуража массовых мероприятий поставленным целям и декларируемой общественной позиции. Особое внимание при этом, уделяется деталям одежды, аксессуарам, причёске, манере поведения, мимике, жестам.

2. Вербальное измерение - культура общения, обороты речи, публичные выступления, доклады, интервью, статьи, деловая переписка, умение вести беседу по телефону.

3. Событийное измерение - это нормативно-этическая сторона поступка, поведения, деятельности в целом, т.е. репутация организации в целом, динамика формирования имиджа определяется репутацией субъекта.

4. Контекстное измерение рассматривают как присоединение имиджей других людей и организаций, являющихся деловыми партнерами или оппонентами по переговорам.

Отдельные элементы структуры имиджа профсоюза надо разобрать более подробно:

- **Имидж субъекта.** Это представление обществу уникальных характеристик профсоюза, всех преимуществ, предоставляемых профсоюзом обществу. Подробная информация о достижениях профсоюза и структурных организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов членов профсоюза, действиях профсоюза, которых ждут работники предприятий.

- **Внутренний имидж структуры** - это представление сотрудников о своей организации, лидере. Оздоровление социально-психологической атмосферы, решение кадровых вопросов, укрепление дисциплины, повышение материального стимулирования освобожденных работников, повышение активности членов профсоюза.

- **Имидж лидера и его ближайшего окружения** это представление о способностях, установках, ценностных ориентациях и т.д. Некоторые руководители профсоюзных организаций страдают излишней скромностью, трудно идут на контакты с прессой. Лидер профсоюза, профсоюзной организации - публичный человек и он должен осознавать это и быть готовым к публичности своей деятельности.

- **Имидж потенциальных членов профсоюза.** Это представление о стиле жизни, общественном статусе, личностных (психологических) характеристиках населения.

Имидж профсоюза, профсоюзной организации в целом формируется на основе прямого контакта, при котором каждый профработник рассматривается как лицо организации, по которому судят о состоянии всей структуры.

Здесь нет мелочей, важно все: профессиональная компетентность, культура, социально-демографические и физические данные, стиль одежды и т. д.

Занятие 8.1.

Каковы составляющие имиджа профсоюза, профсоюзной организации?



Цель: Разобраться в понятии "имидж" профсоюза, профсоюзной организации.



Метод: Малая группа



Задание:

1. Работая в малых группах, участники отвечают на поставленный вопрос: Каковы составляющие имиджа профсоюза, профсоюзной организации?
2. Подготовить выступление от группы, плакат.
3. Общее обсуждение. Общий плакат.



Время: 15 минут.

Занятие 8.2.

Что случится с обществом, если исчезнет профсоюз как общественный институт?



Цель: Составить перечень уникальных характеристик профсоюза



Метод: Малая группа



Задание:

1. Работая в малых группах, составить перечень изменений, которые произойдут в обществе при исчезновении профсоюза, как общественного института.
2. Представить выступление от групп и плакат.
3. Провести общее обсуждение и выработать общую позицию.

Рабочий материал 9

Имидж профсоюзного лидера

Какое впечатление производят руководители структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза РФ у членов профсоюза? Что члены профсоюза думают о своих профсоюзных лидерах? Каков социально-психологический портрет профсоюзного лидера?

Ответы на все поставленные вопросы дало Комплексное исследование социально-психологического портрета профсоюзного лидерства, проведенное в апреле - июне 2005 года Нефтегазстройпрофсоюзом РФ.

Портрет профсоюзного лидера был проанализирован по двум направлениям:

- по уровню в структуре профсоюза - председатели первичных организаций (ППО), председатели территориальных профсоюзных организаций (ТПО) и председатели межрегиональных профсоюзных организаций (МПО);
- по полу - лидеры мужчины и лидеры женщины;
- по возрасту.

Обобщенный психологический портрет профсоюзного лидера характеризуется такими чертами, как:

- высокий уровень интеллекта, хорошая обучаемость;
- дружелюбие по отношению к окружающим и готовность помогать, выраженные альтруистические наклонности;
- склонность к компромиссу при решении конфликтных ситуаций.

Вместе с тем существуют определенные различия между профсоюзными лидерами - мужчинами и профсоюзными лидерами - женщинами.

Женщины:

- более гибки и проницательны;
- легче относятся к новому, склонны к экспериментам;
- более практичны, лучше разбираются в житейских делах, но могут застревать на мелочах;
- предпочитают авторитарный стиль руководства в большей степени, чем мужчины, доминантны;
- высок уровень конформизма, зависимости от группы.

Мужчины:

- более надежны, стабильны;
- более дисциплинированы;
- менее податливы влиянию группы;
- слишком прямолинейны и недостаточно гибки.

И мужчины и женщины - профсоюзные лидеры - имеют свои сильные и слабые стороны, которые могли бы взаимно компенсировать и дополнять друг друга. Кроме того, они имеют две общие проблемы: эмоциональная неустойчивость, нестабильность и конформизм - зависимость от группового мнения, подверженность групповому давлению.

В настоящее время уже сформировались заметные различия поколений между "деловыми лидерами" в возрасте 50 лет и старше, которые отличаются эмоциональной стабильностью, деловитостью, устойчивостью к групповому давлению, и "эмоциональными лидерами" в возрасте 25 - 35 лет, конформными и зависимыми от группового мнения. Сегодня они отлично дополняют друг друга.

Общий контур личностного профиля профсоюзного лидера, составленный на основании оценок со стороны, в целом совпадает с самооценками. Профсоюзный лидер оценивается как авторитетный, активный, энергичный, с другой стороны - доброжелательный, ориентированный на других, стремящийся к сотрудничеству. Вместе с тем, очевидно желание видеть профсоюзного лидера более активным и настойчивым в отстаивании интересов коллектива.

Занятие 9.

Портрет "идеального" лидера и его реальные качества



Цель: Выяснить каким представляют члены профсоюза профсоюзного лидера, и насколько это представление соответствует требованиям, предъявляемым к профсоюзному руководителю как профессионалу.



Метод: Мозговой штурм
Индивидуальная работа
Малая группа.



Задание:

1. Методом мозгового штурма составьте портрет "идеального" профсоюзного лидера. Обсудите полученное представление.
2. Индивидуально прочитайте "Профессиограмму председателя профсоюзной организации", составленную специалистами АТ и СО. Оцените по 10-ти балльной системе предложенные качества, знания и умения, начиная с раздела II. Определите свое отношение по показателям разделов I и V.
3. Работая в малых группах, проведите обсуждение результатов значений "Профессиограммы..." при индивидуальной работе. Выработайте общую групповую позицию по "Профессиограмме..."
4. Сравните результаты, полученные при групповом обсуждении, сданными социологического опроса, представленного в "Профессиограмме председателя профсоюзной организации", имеющейся у тренера-преподавателя.



Время: Мозговой штурм - 15 минут
Индивидуальная работа - 25 минут
Малая группа - 30 минут

Для слушателей**Профессиограмма председателя профсоюзной организации****I. Общие требования**

№ № п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Состояние здоровья		
2.	Возраст		
3.	Пол		
4.	Образование общее		
5.	Образование профессиональное		
6.	Общий производственный стаж		
7.	Опыт организационно-управленческой работы		
8.	Административно-правовые условия		

II. Теоретические знания

№ № п/п	Отрасли(направления) знаний	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Правовые знания		Знания обязательные
2.	Социальная политика в сфере труда и трудовых отношений		
3.	Основы психологии		
4.	Теория рабочего и профсоюзного движения		
5.	Основы рыночной экономики		Знания необходимые
6.	Финансы и кредитно-денежная политика		
7.	Основы организации и технологии производства		
8.	Основы современного менеджмента		
9.	Основы социологии		Знания желательные
10.	Основы культурологии		
11.	Основы политологии		
12.	Основы экологии		
Средний балл			

III. Профессиональные знания

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Техника коллективных переговоров		Знания обязательные
2.	Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов, органов и организаций		
3.	Технология разработки и реализации коллективного договора		
4.	Организационные вопросы профсоюзной работы		
5.	Вопросы оплаты труда		
6.	Социальное партнерство		
7.	Вопросы охраны труда		
8.	Этика и психология делового общения		Знания необходимые
9.	Понятие и сущность социальной защиты		
10.	Финансовая деятельность профсоюзного органа (организации)		
11.	Технология организации массовых профсоюзных акций		
12.	Опыт работы других профсоюзных органов (организаций)		
13.	Пенсионное обеспечение и социальное страхование		
14.	Вопросы занятости и безработицы		Знания желательные
15.	Вопросы налогообложения		
16.	Проблемы приватизации		
17.	Зарубежный опыт профсоюзной работы		
Средний балл			

IV. Профессиональные умения

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Строитель взаимоотношения с социальными партнерами (работодателями, администрацией, органами государственной власти)		Умения необходимые
2.	Решать финансовые вопросы деятельности профорганизации и профкома		
3.	Организовывать работу профкома и профактива		
4.	Добиваться выполнения намеченных планов, решений, заключенных договоров		
5.	Готовить и проводить заседания профкома		
6.	Выступать перед людьми		
7.	Предупреждать и разрешать трудовые конфликты		
8.	Планировать работу профкома и свою собственную		
9.	Готовить и проводить массовые профсоюзные акции (колдоговорная кампания, собрания, забастовки и т.п.)		
10.	Работать в команде		Умения желательные
11.	Прогнозировать последствия профсоюзных акций		
12.	Работать с литературой, документами, вести делопроизводство		
13.	Владеть современными методами менеджмента и «технологией борьбы»		
14.	Выступать в суде, арбитраже		
15.	Использовать в работе персональные компьютеры и другую оргтехнику		
16.	Выступать на радио, телевидении, в печати		
17.	Вести коммерческую деятельность		
Средний балл			

V. Политическая ориентация и общественная активность

п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Отношение к политическим партиям и движениям		
2.	Членство в политической партии		
3.	Участие в политических акциях		
4.	Отношение к общественной работе		
5.	Опыт участия в массовых общественных акциях		
6.	Участие в работе общественных организаций		
7.	Характер выполняемой общественной работы		

VI. Психологические характеристики личности

№ № п/п	Личностные качества	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Внимание к людям		
2.	Ум, интеллект		
3.	Справедливость		
4.	Честность, бескорыстие		
5.	Работоспособность		
6.	Самообладание, умение держаться		
7.	Организованность		
8.	Самостоятельность		
9.	Инициативность		
10.	Психологический такт		
11.	Целеустремленность		
12.	Общительность		
13.	Деловитость		
14.	Принципиальность		
15.	Требовательность		
16.	Самокритичность		
17.	Смелость, готовность идти на риск		
18.	Восприимчивость к критике		
19.	Приверженность к новому		
20.	Нетерпимость к недостаткам		

Темперамент:	Сангвинический Флегматический
	Холерический Меланхолический
Способности:	эмпативные
	интеллектуальные
	организаторские
	адаптивные
Мотивация:	на достижение справедливости
	на самореализацию
	на самообразование, обучение, повышение квалификации

VII. Другие характеристики

- Трезвый и здоровый образ жизни.
- Наличие семьи. Спокойное отношение к материальным благам, умеренность в потреблении алкоголя.
- Открытость, наличие родственных и дружеских связей.



Советы преподавателю:

Сравнивать результаты лучше по разделам. Сначала представляет полученные результаты одного раздела одна группа, вторая - соглашается с мнением первой группы или говорит об имеющихся расхождениях, третья и последующие группы поступают также. Последним выступает тренер-преподаватель, который зачитывает данные опроса по соответствующему разделу.

Часто на семинаре участники просят дать или составить перечень обязанностей председателя профкома, который может служить основой для составления его должностных обязанностей. В **Приложении 2** Вы найдете "Обязанности председателя профсоюзной организации. Знания, умения, навыки и личностные качества, необходимые для выполнения этих обязанностей", разработанные АТ и СО.

Для тренера-преподавателя**Профессиограмма председателя профсоюзной организации****I. Общие требования**

№ № п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Состояние здоровья	Практически здоров	
2.	Возраст	От 33 до 55	
3.	Пол	Не имеет значения	
4.	Образование общее	Высшее	
5.	Образование профессиональное	Юридическое, экономическое	
6.	Общий производственный стаж	Не менее 5 лет	
7.	Опыт организационно-управленческой работы	Желателен не менее 3 лет	
8.	Административно-правовые условия	Наличие гражданства, постоянное место жительства, отсутствие судимости, работа в данной отрасли не менее 3 лет	

II. Теоретические знания

№ № п/п	Отрасли(направления) знаний	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Правовые знания	9,5	Знания обязательные
2.	Социальная политика в сфере труда и трудовых отношений	9,3	
3.	Основы психологии	8,8	
4.	Теория рабочего и профсоюзного движения	8,1	
5.	Основы рыночной экономики	7,6	Знания необходимые
6.	Финансы и кредитно-денежная политика	7,4	
7.	Основы организации и технологии производства	7,3	
8.	Основы современного менеджмента	7,2	
9.	Основы социологии	7,2	Знания желательные
10.	Основы культурологии	6,3	
11.	Основы политологии	5,5	
12.	Основы экологии	5,2	
Средний балл			

III. Профессиональные знания

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Техника коллективных переговоров	9,7	Знания обязательные
2.	Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов, органов и организаций	9,6	
3.	Технология разработки и реализации коллективного договора	9,5	
4.	Организационные вопросы профсоюзной работы	9,2	
5.	Вопросы оплаты труда	9,1	
6.	Социальное партнерство	9,0	
7.	Вопросы охраны труда	9,0	
8.	Этика и психология делового общения	8,7	Знания необходимые
9.	Понятие и сущность социальной защиты	8,7	
10.	Финансовая деятельность профсоюзного органа (организации)	8,6	
11.	Технология организации массовых профсоюзных акций	8,3	
12.	Опыт работы других профсоюзных органов(организаций)	8,0	
13.	Пенсионное обеспечение и социальное страхование	8,0	
14.	Вопросы занятости и безработицы	7,8	Знания желательные
15.	Вопросы налогообложения	7,7	
16.	Проблемы приватизации	6,9	
17.	Зарубежный опыт профсоюзной работы	6,7	
Средний балл		7,4	

IV. Профессиональные умения

п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Строитель взаимоотношения с социальными партнерами (работодателями, администрацией, органами государственной власти)	9,8	Умения необходимые
2.	Решать финансовые вопросы деятельности профорганизации и профкома	9,5	
3.	Организовывать работу профкома и профактива	9,4	
4.	Добиваться выполнения намеченных планов, решений, заключенных договоров	9,4	
5.	Готовить и проводить заседания профкома	9,3	
6.	Выступать перед людьми	9,3	
7.	Предупреждать и разрешать трудовые конфликты	9,2	
8.	Планировать работу профкома и свою собственную	9,2	
9.	Готовить и проводить массовые профсоюзные акции (колдоговорная кампания, собрания, забастовки и т.п.)	9,2	
10.	Работать в команде	8,9	Умения желательные
11.	Прогнозировать последствия профсоюзных акций	8,4	
12.	Работать с литературой, документами, вести делопроизводство	8,3	
13.	Владеть современными методами менеджмента и «технологией борьбы»	8,0	
14.	Выступать в суде, арбитраже	8,0	
15.	Использовать в работе персональные компьютеры и другую оргтехнику	8,0	
16.	Выступать на радио, телевидении, в печати	7,5	
17.	Вести коммерческую деятельность	5,2	
Средний балл		8,6	

V. Политическая ориентация и общественная активность

№ № п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Отношение к политическим партиям и движениям	Нейтральное	
2.	Членство в политической партии	Не имеет значения	
3.	Участие в политических акциях	Нежелательно	
4.	Отношение к общественной работе	За интереса и иное, активное	
5.	Опыт участия в массовых общественных акциях	Желателен	
6.	Участие в работе общественных организаций	Желательно	
7.	Характер выполняемой общественной работы	Не имеет значения	

VI. Психологические характеристики личности

№ № п/п	Личностные качества	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Внимание к людям	9,8	Очень важны
2.	Ум, интеллект	9,3	
3.	Справедливость	9,3	
4.	Честность, бескорыстие	9,3	
5.	Работоспособность	9,3	
6.	Самообладание, умение держаться	9,0	
7.	Организованность	9,0	
8.	Самостоятельность	8,5	
9.	Инициативность	8,5	
10.	Психологический такт	8,0	
11.	Целеустремленность	7,8	Важны, но не очень
12.	Общительность	7,5	
13.	Деловитость	7,1	
14.	Принципиальность	6,7	
15.	Требовательность	6,2	
16.	Самокритичность	6,0	Не очень важны
17.	Смелость, готовность идти на риск	4,2	
18.	Восприимчивость к критике	3,8	
19.	Приверженность к новому	3,1	
20.	Нетерпимость к недостаткам	3,0	

Темперамент:	Сангвинический Флегматический
	Холерический Меланхолический
Способности:	эмпативные
	интеллектуальные
	организаторские
	адаптивные
Мотивация:	на достижение справедливости
	на самореализацию
	на самообразование, обучение, повышение квалификации

VII. Другие характеристики

- Трезвый и здоровый образ жизни.
- Наличие семьи. Спокойное отношение к материальным благам, умеренность в потреблении алкоголя.
- Открытость, наличие родственных и дружеских связей.

Характеристика потенциальных членов профсоюза

Рост профсоюзного членства может осуществляться различными способами, среди которых:

- вовлечение в профсоюз работников предприятий, на которых уже действуют профсоюзные организации;
- создание новых первичных организаций на предприятиях отрасли, где первичные профсоюзные организации, в силу различных обстоятельств, пока не созданы;
- объединение двух и более профсоюзов в единый, мощный профсоюз, с изменением названия или нет.

Любой из предложенных способов, так или иначе, основан на агитации по вступлению в профсоюз.

Разные категории трудящихся имеют существенные различия в вопросах мотивации профсоюзного членства. Поэтому все большую актуальность приобретает целенаправленная профсоюзная работа с конкретными группами трудящихся.

Женщины. В последние годы профсоюзное движение всего мира зарекомендовало себя последовательным защитником интересов женщин, борцом за равноправие женщин в социальной жизни. Профсоюзы выступали против "десегрегации рынка труда", за более широкое участие женщин на равной основе с мужчинами в трудовой и общественной жизни; за преодоление трудящимися женщинами невидимого предела для их продвижения на руководящие посты в экономике, политике и обществе.

Молодежь. В разных странах мира для вовлечения молодежи в профсоюз применяются различные способы. Профсоюзные агитаторы Центрального Объединения Профсоюзов Норвегии приняли решение идти в кафе, спортсооружения, молодежные клубы для личных бесед и разъяснения политики профсоюзов. Профсоюзы Финляндии выдвинули лозунг: "Полное уравнивание в правах молодых членов профсоюза".

Лица старшего поколения. Во многих профцентрах работают профсоюзные организации пенсионеров. Эти организации представляют права и интересы этой категории, проводят массовые мероприятия. В 2002 году в Италии были проведены марши пенсионеров против антисоциальной политики правительства. Шведские профсоюзы пытаются ввести в оборот понятие "дискриминация по возрасту", против которой следует бороться, как и против других видов дискриминации.

Безработные, частично занятые трудящиеся. Перед профсоюзами возникают серьезные проблемы в работе с безработными и частично занятыми трудящимися. Число последних в мире перевалило за миллион, полностью безработных сегодня более 160 миллионов человек. Основной подход - предоставление членам профсоюза, ставшими безработными, права остаться в рядах профсоюза при уплате символического взноса.

Трудящиеся-мигранты. По данным МОТ на конец 2000г. в мире насчитывалось более 120 миллионов человек. Иностранные трудящиеся составляют около 25 % рабочей силы в Австралии, 19 % в Канаде, 18 % в Швейцарии. При этом профдвижение настроено решительно против всех форм нелегальной миграции, которая подрывает профсоюзную политику по достижению лучших условий труда. Главная проблема - изучение языка и адаптация к новым условиям жизни. Вводится понятие "ассоциированного членства" для тех категорий трудящихся, которые утратили связь с профсоюзной организацией.

Инженерно-технические кадры и работники информационно-компьютерных технологий. В настоящее время происходит бурный рост этого вида экономики. Норвежский профсоюз полиграфистов создает "виртуальный профсоюз", который будет существовать только на мониторе компьютера и в Интернете, и станет вспомогательным органом, с помощью которого они смогут совместно обсуждать и решать проблемы условий и оплаты труда.

Работники, охваченные различными формами "нетипичной занятости". Это труд на условиях подряда, субподряда рабочей силы, аренды "внешней" рабочей силы, частичной занятости и т.д., которые должны быть уравнены в правах с постоянно занятыми работниками членами профсоюза.

Занятие 10.1.

Потенциальные члены профсоюза



Цель: Выявить группы трудящихся - потенциальных членов профсоюза.
Выбрать оптимальные методы работы с различными группами потенциальных членов профсоюза.



Метод: Малые группы.



Задание:

1. Раздайте участникам семинара **Рабочий материал 10**;
2. Прочитайте его и, работая малыми группами/выделите те группы потенциальных членов профсоюза, с которыми вы предполагаете работать по вовлечению в профсоюз.
3. Предложите свои методы вовлечения в профсоюз указанных и других групп потенциальных членов.
4. Представьте групповое мнение в виде таблицы, содержащей разделы:

Группа	Метод работы	Приблизительная стоимость расходов (очень дорого, недорого, бесплатно)
--------	--------------	---

5. Общее обсуждение представленных выступлений групп.



Время: 40 минут.

Занятие 10.2.



Создание новых первичных организаций

Цель: Проанализировать трудности и составить порядок проведения мероприятий при создании новой профсоюзной организации.



Метод: Малая группа.



Задание:

1. Работая в малых группах, ответьте на вопрос: Каков порядок создания первичной профсоюзной организации (ППО)? Составьте план действий по созданию ППО на предприятии, где профсоюзной организации еще нет. При выполнении задания рекомендуем пользоваться Уставом Нефтегазстройпрофсоюза РФ, законодательными актами РФ, Комплексной программой действий по мотивации профсоюзного членства и созданию новых профсоюзных организаций (**приложение 3**), разработанной Нефтегазстройпрофсоюзом РФ.
2. Выделите самые трудные, на ваш взгляд, этапы работы. Объясните, почему вы считаете эти этапы таковыми?
3. Определите самые легкие этапы работы. Объясните, почему вы так считаете?
4. Представьте выступление и плакат от группы.
5. Общее обсуждение результатов работы групп.



Время: 40 минут.

Рабочий материал 11.

Профсоюзные агитаторы

Основа проведения целенаправленной политики профсоюза по вовлечению в профсоюз - организационная или агитационная работа с потенциальными членами профсоюза. Чтобы работа проходила успешно, **необходимы:**

- **разработанный план действий;**
- **агитаторы;**
- **поддержка членов профсоюза.**

Кто может стать агитатором?

Агитатором может быть член профсоюза, активист, работник аппарата, профсоюзный преподаватель или нанятый специально для этой работы человек.

Состав группы агитаторов может быть разноликим, имеющим в своем составе людей, обладающих разным жизненным опытом, профессией, увлечениями. Именно это позволит быстрее находить взаимопонимание с людьми и разговаривать с ними на одном языке.

Что должен уметь агитатор?

Проведение агитационной работы требует специальных знаний и коммуникативных умений. Это - деятельность профсоюза, трудовое законодательство, права профсоюза, опыт успешной работы по защите интересов работников. Это - условия труда в соответствии с заключенными отраслевыми и коллективными договорами и соглашениями, действующими на предприятиях. Дополнительные социальные гарантии, которые дает своим членам профсоюз и многое другое.

Организовать всестороннее обучение агитаторов - забота профсоюза и его структурных организаций.

Агитатор должен быть и переговорщиком, и оратором, и организатором своих действий, не бояться трудностей и конфликтов при антипрофсоюзных действиях администраций предприятий.

Опыт работы норвежского профсоюза "NOPEF" говорит, что подбор и подготовка профсоюзных агитаторов самая трудная организационная работа, которая требует еще и значительных финансовых средств для издания различной печатной, агитационной продукции, командировочных расходов и проведения массовых мероприятий.

Занятие 11.

Кто такой профсоюзный агитатор, его знания и умения?



Цель: Определить, кто может проводить практическую работу по вовлечению в профсоюз, и какими качествами должен обладать профсоюзный агитатор.



Метод: Малая группа.



Задание:

1. Представьте портрет профсоюзного агитатора в виде рисунка, описания, живой скульптуры или каким либо другим образом. Обоснуйте свою позицию.
2. Общее обсуждение. Составление общего портрета профсоюзного агитатора.



Время: 30 минут

Заключительная ролевая игра "Вступай в профсоюз!"



Цель: **ВЫЯВИТЬ** уровень усвоения материалов семинара по теме "Мотивация".
Создать условия для практического применения полученных знаний.



Метод: Ролевая игра



Задание:

1. Исполняя предложенную роль и учитывая предложенные условия, участники семинара должны разработать стратегию и тактику своих действий, подготовить наглядную агитацию, разработать листовку, плакат или сочинить песню или частушки. Этап - Подготовка к игре.
2. Выполнить практические действия по вовлечению в профсоюз.
3. Общее обсуждение итогов работы групп.

Условия игры.

1. Все участники семинара распределяются на три группы:

Первая группа - сторонники профсоюза, члены профсоюза. Они ведут агитацию за вступление в профсоюз

Вторая группа - противники вступления в профсоюз. Ведут агитацию против вступления в профсоюз

Третья группа - работники предприятия, не определившие свое отношение к вступлению в профсоюз. Сомневающиеся.

Каждый принимает решение о своем вступлении в Профсоюз на основе действий первых групп.

Третья группа по численности может превосходить каждую из двух первых групп, а может быть им равна.

2. Форму проведения агитационного мероприятия предлагает Первая группа. Это может быть какое-то общее для всех мероприятие: рабочее собрание, обеденный перерыв, во время которого все участники встретились в столовой, привал в походе или при сборе грибов и т.д. Группа использует наглядную агитацию: листовки, плакаты, брошюры, а также песню, частушки и др.

3. Все участники - работники одной не крупной, но стабильно работающей нефтяной компании. Основное производство - переработка нефти. Средний уровень заработной платы на предприятии - 17000 рублей. Предприятие расположено в районе Южного Урала.



Время: подготовка к игре - 60 минут

Игра - в зависимости от хода игры, но не менее 30 минут.

Заключение

Для преподавателя семинар считается оконченным тогда, когда он написал отчет о ходе семинара и основных его выводах. Когда он обобщил все интересные мысли групп и предложил профсоюзному комитету конкретные меры по улучшению работы организации, разработанные участниками.

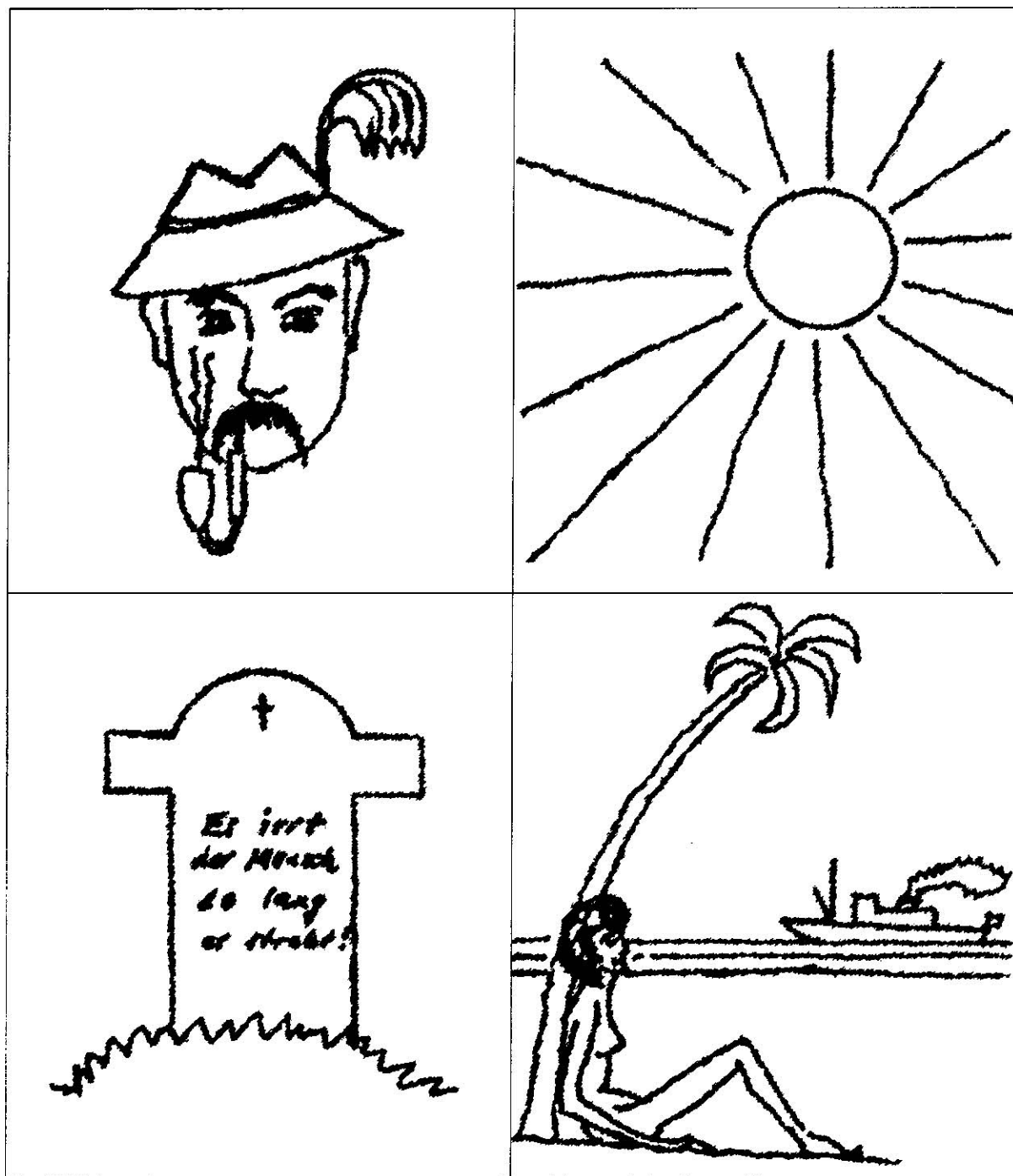
В заключение учебно-методического пособия мы предлагаем каждому профсоюзному преподавателю, который провел семинар по мотивации профсоюзного членства, при этом пользовался данным пособием, сообщить:

- ***Насколько оно помогло при подготовке рабочих материалов?***
- ***Как прошли предложенные занятия?***
- ***Вносили ли Вы изменения в занятия или программу семинара ?***
- ***Что думали о Пособии участники Ваших семинаров?***
- ***По каким темам Вы хотели бы иметь пособия для своей работы?***

Ваши ответы и предложения помогут усовершенствовать серию учебно-методических материалов "В помощь профсоюзному преподавателю".

Приложение 1. Рисунок к Заданию 7.1

"Картинка"



Приложение 2. К Занятию 9

**Обязанности председателя профсоюзной организации.
Знания, умения, навыки и личностные качества,
необходимые для выполнения этих обязанностей**

№ п/п	Обязанности	Знания	Умения, навыки	Личностные качества
1.	Разработка, обсуждение, заключение и проверка выполнения коллективного договора	Нормативные акты: Закон о профсоюзах, Закон о коллективных договорах и соглашениях и др.; содержание и структура документа; процедура разработки, согласования и утверждения; опыт колдоговорной работы; основы социально-кадровых отношений; основы рыночной экономики	Вести переговоры с администрацией; организовывать работу на всех стадиях разработки и прохождения документа; вести работу в коллективе по: - сбору предложений; - доведению до членов коллектива позиции администрации; - разъяснению основных положений документа; - контролю за выполнением положений колдоговора	Аналитические и организаторские способности; принципиальность; готовность к компромиссам; способность убеждать и отстаивать свою точку зрения
2.	Участие в работе комиссии по социальному страхованию для обеспечения контроля за правильным погашением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведению оздоровительных мероприятий	Основы социального страхования; правовые документы по вопросам социального страхования; порядок заключения договора страхования; порядок погашения страховых взносов и выплаты пособий	Организовывать совместно с администрацией комиссию по социальному страхованию; оценивать деятельность комиссии; формировать претензии к администрации (работодателю) в случаях нарушений условий страхования	Объективность; критичность; настойчивость
3.	Контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда и трудовых отношений	Нормативные документы, регламентирующие условия труда и трудовые отношения; общие требования к охране труда; деятельность государственных (административных) органов по охране труда	Работать с документами; оценивать реальное положение дел	Принципиальность

№ п/п	Обязанности	Знания	Умения, навыки	Личностные качества
4.	Экспертиза условий труда и обеспечения безопасности работников	Основы техники безопасности; методы анализа условий труда; нормативы безопасных условий труда	Пользоваться экспертным методом анализа; опираться на мнения специалистов; работать со специалистами одного профиля	Аналитические способности; эрудиция
5.	Участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве	Основы гигиены труда, производственной санитарии и техники безопасности; нормативы производственных условий труда; гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством в области охраны труда	Организовывать совместно с администрацией работу по расследованию несчастных случаев; организовывать самостоятельное расследование; пользоваться нормативными, справочными и аналитическими документами	Честность; принципиальность; критичность
6.	Рассмотрение коллективных трудовых споров по вопросам нарушений: - действующего законодательства о труде; - условий коллективного договора; - условий труда (установление новых и изменение существующих)	Нормативные акты: закон о коллективных трудовых спорах и конфликтах; закон о коллективных договорах и соглашениях; Трудовой кодекс и др.; основы конфликтологии	Организовывать органы и процедуры разрешения трудовых споров (подбирать членов комиссий по трудовым спорам, согласительных комиссий и др.); вести диалог с администрацией и специалистами	Объективность; принципиальность
7.	Организация коллективных действий работников	Основы социальной психологии и социологии; технология проведения массовых действий; законы и другие нормативные документы, регламентирующие коллективные действия (Закон об общественных организациях, Закон о профсоюзах, нормативные акты местных органов власти и др.)	Организовывать коллективные действия; прогнозировать последствия коллективных действий; выступать перед людьми, доказывать и убеждать; формировать коллективные требования; использовать различные методы давления на оппонента; вести переговорный процесс; добиваться выполнения достигнутых договоренностей	Организаторские способности; целеустремленность; воля; готовность идти на риск; принципиальность

№ п/п	Обязанности	Знания	Умения, навыки	Личностные качества
8.	Участвовать в выборах в органы государственной власти и местного самоуправления	Конституция РФ, федеральные и местные законы о выборах, Закон об общественных организациях, Закон о профсоюзах; основы политологии; основы государственного и муниципального управления; основы местного самоуправления	Находить и выдвигать кандидатов на избрание; организовывать работу кандидата в избирательной кампании; разъяснять программу кандидата избирателям - членам коллектива	Организованность; деловитость; честность
9.	Участие в разработке мер социальной защиты по: - предупреждению безработицы; - контролю за предоставлением работодателем информации о возможных массовых увольнениях; - соблюдению установленных гарантий в случаях увольнений, выплат пособий и компенсаций; - защите интересов высвобождаемых работников перед работодателем и в судах	Содержание и формы социальной защиты; вопросы занятости и безработицы; нормативные документы; Закон о профсоюзах, Закон о занятости, Закон о коллективных спорах и конфликтах. Трудовой кодекс и др.; порядок рассмотрения гражданских дел в судах и процедура обращения в суд	Формировать альтернативные предложения по обеспечению занятости; находить компромиссные решения в переговорах с работодателем; готовить необходимые документы для обращения в суд; выступать в суде	Внимание к людям; требовательность; принципиальность
10.	Участие в работе комиссии по приемке и эксплуатации жилых домов, зданий и сооружений социального назначения, в распределении жилья, в развитии коллективного садоводства и огородничества	Основы жилищного законодательства; строительные нормы и правила; нормативные документы по вопросам коллективного садоводства и огородничества	Подбирать представителей профсоюза для участия в работе комиссии; вести диалог с работодателем и его представителями по вопросам распределения жилья, выделения земельных участков и т.д.	Принципиальность, честность

№ п/п	ОБЯЗАНОСТИ.	Знания ,	Умения, навыки	Личностные качества
11.	Выполнение организационно-уставных требований: - информирование вышестоящих организаций о наиболее важных решениях; - организация учета членов профсоюза и соблюдения уставных норм при приеме в профсоюз и прекращении членства; - информация членов профсоюза о своей работе, деятельности профсоюзных организаций, социально-экономических положений на предприятии, отрасли, регионе, стране, о предложениях и требованиях профсоюзов; - организация выполнения решений вышестоящих органов профсоюзных организаций; - разъяснение членам профсоюзов прав и роли профсоюза в защите их интересов; - решение вопросов безналичной уплаты членских взносов	Закон о профсоюзах, Устав ФНПР, Устав профсоюза. положение о профсоюзной организации; основы организационного строения профсоюзов; программные документы, постановления, резолюции, решения вышестоящих профсоюзных органов	Работать с документами; анализировать информацию; исполнять решения вышестоящих органов; готовить документы: отчеты, справки, информационные сводки и т.д.; выступать перед людьми, разъяснять основные положения, содержащиеся в информационных источниках; организовывать работу по учету членов профсоюза, уплате членских взносов, приему новых членов и прекращению членства	Организованность; дисциплинированность; способность к анализу; ответственность

Приложение 3. К Занятию 10.2

Утверждена
постановлением VII Пленума РС профсоюза
20 ноября 2003 года.

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА по мотивации профсоюзного членства и созданию новых первичных профсоюзных организаций

I. СОСТОЯНИЕ ВОПРОСА**1.1. Основные показатели, характеризующие динамику показателей профсоюзного членства**

	1.01.2002г.	1.01.2003г.
Общая численность работающих (чел.)	1.330.162	1.332.669
Общая численность членов профсоюза среди работающих (чел.)	1.186.258	1.189.683
в % к общему числу работающих	89,2	89,3
Общая численность учащихся (чел.)	18.364	23.847
Общая численность членов профсоюза среди учащихся ВУЗов, ССУЗов, ПТУ (чел.)	14.268	21.178
в % к общему числу учащихся	77,7	88,8
Общая численность пенсионеров и временно неработающих, состоящих на профсоюзном учете (чел.)	157.839	195.224
Общее количество первичных профсоюзных организаций (поданным статистической отчетности)	2.996	2.909
Общая численность членов профсоюза (чел.)	1.354.799	1.406.085

Таким образом, прирост численности за период 2002-2003 гг. составил 51.286 человек или 3,8%.

1.2. Основные проблемы привлечения в профсоюзы новых членов на предприятиях с действующими первичными профсоюзными организациями:

- недостаточно эффективная работа профсоюзных органов по защите социально-трудовых прав и интересов работников;

- недостаточная информированность работников о деятельности профсоюзов и преимуществах профсоюзного членства;
- отсутствие целенаправленной работы по вовлечению в профсоюз работников, не состоящих в профсоюзе, в том числе работников, принимаемых на работу.

1.3 Основные проблемы создания первичных профсоюзных организаций на предприятиях:

- недостаточная работа структурных организаций профсоюза по созданию новых первичных профсоюзных организаций;
- отсутствие отработанных технологий и подготовленных профсоюзных кадров для ведения работы по созданию первичных профсоюзных организаций;
- недостаточная информированность населения о деятельности профсоюза и преимуществах профсоюзного членства.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель Программы - укрепление профсоюза, повышение его авторитета и влияния за счет создания новых первичных профсоюзных организаций и привлечения в его ряды новых членов, совершенствования имиджа НГСП в обществе.

Основные задачи Программы:

1. Сохранение существующих темпов увеличения количества членов профсоюза и создание с этой целью новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях отрасли, независимо от организационно-правовых форм собственности, а также численности работающих.
2. Повышение эффективности деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов своих членов, сохранение и развитие действующих профсоюзных структур.
3. Формирование привлекательного для различных категорий трудящихся имиджа профсоюза.
4. Создание у социальных партнеров - органов государственной власти и работодателей имиджа профсоюза как авторитетной и влиятельной организации.
5. Охват профсоюзным членством тех секторов отрасли, которые являются, как правило, беспрофсоюзной зоной, например: бензозаправки, средние и малые добывающие предприятия, в том числе с иностранными инвестициями, предприятия нефтехимии и другие.
6. Укрепление финансового положения профсоюза, его территориальных и межрегиональных организаций.

III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ

1. Организация практической работы по совершенствованию структуры профсоюза в вертикально-интегрированных нефтегазовых компаниях, где отсутствует паритетная профсоюзная сторона для переговоров с работодателем или низкий уровень профчленства.
2. Работа по созданию на предприятиях, приобретаемых нефтегазовыми компаниями, первичных профсоюзных организаций.
3. Реализация политики по сохранению профсоюзного членства при реорганизации и выделении из состава нефтегазовых компаний различных сервисных предприятий.
4. Создание банка данных по предприятиям тех секторов отрасли, в которых отсутствуют профсоюзные организации.
5. Информационная поддержка деятельности по мотивации профчленства через выработку и реализацию единой PR-компании.
6. Подготовка специалистов из числа профсоюзных работников и актива для проведения работы по вовлечению в профсоюз.
7. Выработка и реализация механизмов финансового стимулирования деятельности по созданию новых первичных организаций.

IV. СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ НА 2004-2005 ГОДЫ

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации
1. Организация целенаправленной работы по вовлечению работников в профсоюз, созданию первичных профсоюзных организаций, подготовка специалистов			
1.1	Анализ состояния профсоюзного членства в отрасли, территории, составление банка данных по каждой территории о предприятиях, на которых нет профсоюзных организаций, анализ возможности создания первичных профсоюзных организаций на этих предприятиях	РС профсоюза, ТО и МПО	I полугодие 2004 г.
1.2	Проведение комплекса мероприятий по совершенствованию структуры профсоюзных организаций в крупных нефтегазовых компаниях (ТНК, Роснефть, Транснефть и др.) с целью повышения эффективности их деятельности.	РС профсоюза, ТО и МПО	I полугодие 2004 г.
1.3	Разработка территориальных программ и планирование работы по вовлечению работников в профсоюз, созданию первичных профсоюзных организаций. Разработка методики поощрения профсоюзных кадров и актива за увеличение численности членов профсоюза, количества первичных профсоюзных организаций, повышение уровня охвата работников профчленством.	ТО и представители профсоюза на территориях	II полугодие 2004 г.
1.4	Организация обучения специалистов, преимущественно из молодежи, занимающихся вовлечением работников в профсоюз и созданием первичных профсоюзных организаций	Организационно-массовый отдел РС профсоюза, ТО и МПО	II полугодие 2004 г.
1.5	Организация практической работы по вовлечению работников в профсоюз, созданию первичных профорганизаций, привлечение для этого специально подготовленных работников	РС профсоюза, структурные организации профсоюза	II 2004 г.
1.6	Координация работы территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций по реализации запланированных мероприятий, оценка эффективности, анализ, обобщение и распространение опыта работы по созданию первичных профсоюзных организаций, вовлечению работников в профсоюз	Организационно-массовый отдел РС профсоюза	2004 г.
2. Осуществление информационно-пропагандистской поддержки работы по усилению мотивации профсоюзного членства			
2.1	Проведение социологических исследований по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза в обществе, возможностей усиления мотивации профсоюзного членства	РС профсоюза	I полугодие 2004 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации
2.2	Разработка концепции нового имиджа профсоюза, привлекательного для различных категорий трудящихся, а также для социальных партнеров, и технологии его формирования	РС профсоюза	II полугодие 2004 г.
2.3	Практическая работа по формированию имиджа профсоюза как единой, авторитетной и сильной организации, организация информационной поддержки деятельности профсоюза по защите социально-экономических интересов трудящихся для привлечения внимания общественности к профсоюзной работе и пропаганды достигнутых результатов	РС профсоюза	2004- 2005 гг.
2.4	Обобщение международного опыта создания профсоюзных организаций и мотивации профсоюзного членства и подготовка информационного документа по данной теме.	Отдел по международным связям РС профсоюза	I полугодие 2004 г.
2.5	Разработка методики использования Отраслевого тарифного соглашения и коллективных договоров для пропаганды роли профсоюза в работе по защите законных прав и интересов его членов	Отдел по защите экономических прав и интересов членов профсоюза	I полугодие 2004 г.
2.6	Изготовление и распространение рекламной продукции с символикой профсоюза (буклеты, календари, значки, выпелы, канцтовары, часы, футболки и др.)	РС профсоюза	2004 - 2005 гг.
2.7	Проведение профсоюзных форумов, слетов, научно-практических конференций, массовых культурных, спортивных и других мероприятий агитационно-пропагандистского характера	ТО и МПО	2004 - 2005 гг.
3. Совершенствование системы услуг для членов профсоюза*			
3.1	Мониторинг эффективности оказываемых услуг на всех уровнях профсоюзной структуры и выявление дополнительных потребностей членов профсоюза и профактива	РС профсоюза, ТО и МПО	I полугодие 2004 г.
3.2	Обобщение и распространение передового опыта структурных организаций по оказанию дополнительных услуг членам профсоюза	РС профсоюза, ТО и МПО	II полугодие 2004 г.
3.3	Расширение перечня оказываемых услуг за счет новых направлений деятельности, включающих организацию дополнительных видов страхования, негосударственного пенсионного обеспечения, льготного санаторно-курортного обслуживания и детского оздоровления, участие в дисконтных системах и др.	РС профсоюза, ТО и МПО	II полугодие 2004 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации
3.4	Постепенный переход на возвратные формы оказания материальной помощи, разработка принципов создания и функционирования в профсоюзных организациях различного рода фондов (страхования от потери работы, солидарности и др.).	РС профсоюза, ТО и МПО	2004- 2005 гг.
3.5	Оценка эффективности реализации новых направлений и подготовка предложений по дальнейшему развитию услуг	РС профсоюза, ТО и МПО	2005 г.
* Профсоюзные органы могут оказывать услуги работникам, не состоящим в профсоюзе, за соответствующую плату			

СПИСОК

рекомендуемой литературы

по вопросам мотивации профсоюзного членства

1. **Аксенова И.** "Вернулись и те, кто когда-то потерял веру в профсоюз", журнал "Профсоюзы и экономика" №4, 2003г., стр.23-26.
2. **Маслоу А.** Мотивация и личность. СПб.: Издательство "Евразия", 1999 г.
3. **Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.** Основы менеджмента, М., Издательство "Дело", 1992 г.
4. **Можаев В.** Мотивация профсоюзного членства в современных условиях. Журнал "Вести ФНПР", №7-8, 2002 г., стр. 157.
5. **Патрик Фосис.** 30 минут для овладения методами мотивации персонала, М., Издательство "Лори", 2001г.
6. **Мотивация профсоюзного членства** (Из опыта работы членских организаций ФНПР): Сборник. Авт. Т.Л. Фролова, И.Ю. Богачева, А.И. Смирнов. М., АТиСО, 2004 г.
7. **Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства.** Журнал "Вести ФНПР", № 7-8, 2003г., стр.31-59.
8. **Чем привлекает профсоюз?** Журнал "Профсоюзы" № 4, 2004г., стр.24-25.
9. **Исаев А.** Мотивация членства в профсоюзах - стратегический ресурс развития организации. Газета "Солидарность", Профсоюзное образование. №9(14), 2002 г.
10. **Будущее начинается сегодня - вступай в профсоюз",** газета "Солидарность" №25, 2001 г.
11. **Зачем нам новый профсоюз?** Газета "Солидарность" № 36, 2001 г.
12. **Молодежь выбирает профсоюз.** Газета "Солидарность" № 13, 2002 г.
13. **О чем не знают в "первинках".** Газета "Солидарность" № 24, №25, 2001 г.
14. **Потемкина С.** Для профсоюзов настало время проснуться. Газета "Солидарность" №46, 2001 г.
15. **Татарникова С.** Почему люди вступают, состоят и выходят из профсоюза (социологический анализ). Газета "Солидарность" №22, 2002 г.
16. **Шелест Е.** Застольная беседа о мотивации профчленства. Газета "Солидарность" №18, 2001 г.

