

МАТЕРИАЛЫ ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ КРУГЛОГО СТОЛА

**«Мотивация профсоюзного членства.
Опыт работы территориальных организаций РПРК
по сохранению профсоюзного членства
и организационно-финансовому укреплению
профсоюзных организаций»**



г. Владимир, 12 апреля 2016 года

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Теоретические основы мотивации профсоюзного членства, лекция Орловой И.С., методиста Владимирского областного центра профсоюзов	3-14
2. Опыт работы Костромской областной организации РПРК по привлечению в Профсоюз новых членов и мотивации профсоюзного членства	15-20
3. Опыт работы Тверской областной организации РПРК по привлечению в Профсоюз новых членов и мотивации профсоюзного членства в 2015 году	21-23
4. Опыт работы Саха (Якутской) республиканской организации РПРК по усилению мотивации профсоюзного членства в 2015 году	24-27
5. Из опыта работы Калужской областной организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году	28-29
6. Из опыта работы Севастопольской городской организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году	30-32
7. Из опыта работы Новосибирской областной организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году	33
8. Информация о проблемах и задачах работы по мотивации профсоюзного членства Астраханской областной организации РПРК	34

Теоретические основы мотивации профсоюзного членства

По своей актуальности и дискуссионности тема мотивации профсоюзного членства в современных условиях занимает в профсоюзном движении одно из важнейших мест. Причем взгляды и подходы к решению мотивационных вопросов у работников разных профсоюзных уровней порой не только существенно отличаются, но иногда и прямо противоположены.

У ряда профсоюзных руководителей бытует мнение, что выход из профсоюзов – это своего рода положительный факт, ведущий к избавлению от «балласта» пассивной части членов профсоюза, и как следствие, к росту мобильности и боевитости профсоюзных рядов. При этом делаются ошибочные попытки выстроить прямую зависимость между результативностью деятельности профсоюзов Запада и их компактностью, ссылаясь на известный принцип «лучше меньше, да лучше».

Профсоюзные «низы» обвиняют «верха», упрекая их в том, что те не могут противостоять законодательному расширению профсоюзных прав, ликвидации разного рода преимуществ членов профсоюзов, а, следовательно, и ослабления мотивации. «Верха», в свою очередь, недовольны слабой организационной работой председателей первичных профсоюзных организаций среди работников, их нередким соглашательством с администрацией предприятий, общей пассивностью членов профсоюзов.

Одни профработники убеждены в том, что профсоюзы – это не касса взаимопомощи и должны служить исключительно для защиты социально-трудовых прав работников посредством заключения и контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. Другие считают, что профсоюзы, помимо всего прочего, должны давать своим членам различные материальные блага, помогать им не только в трудовых, но и чисто житейских вопросах. Не завершаются и споры о том, кого же все-таки должны защищать профсоюзы: только своих членов или всех работающих?

В самой общей трактовке мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков. Соответственно **мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних сил, побуждающих людей вступать в профессиональный союз, находиться в его рядах и заниматься профсоюзной работой.**

I. Основы теории мотивации

В основе мотивации лежат потребности, интересы и мотивы.

Потребность – состояние нужды в определенных областях или условиях, необходимых для жизни и развития организма, личности, социальной группы, общества в целом. Потребности присущи всем живым существам, однако наибольшим количеством и разнообразием отличаются потребности человека.

Интерес (от лат. Interest – иметь значение) – особое отношение к потребности, связанное с осознанием ее значимости и поиском способов удовлетворения. Заметную роль в возникновении и развитии интереса могут играть внешние факторы, например, мнения и действия других людей.

Мотив (франц. motif, от лат. movere – толкать, приводить в движение) – движущая сила поведения; интерес, приводящий к целенаправленной деятельности. Активное влияние на формирование мотива оказывают внешние побудительные причины (стимулы) и внутренние личностные установки, взгляды, ценности, идеалы человека. Эти факторы могут ускорить трансформацию интересов в мотив или, наоборот, замедлить либо полностью блокировать ее. Поскольку мотив формируется непосредственно в человеке, а профсоюз выступает внешней для индивидуума средой, то формировать мотивацию профсоюзного членства мы можем исключительно с помощью стимулов. Поэтому имеет смысл остановиться на этом понятии.

Стимул – своего рода внешний раздражитель нашего поведения. В качестве стимула могут выступать определенные блага, выгода, предметы, обещания, возможности, угрозы и многое другое. Важно понимать, что один и тот же стимул способен вызывать неоднозначную реакцию у разных людей, и даже одного и того же человека, в зависимости от жизненной ситуации и настроения, в которой он находится. Поэтому стимулирование – очень гибкий процесс, требующий постоянной связи с его объектом.

Учеными отмечено, что «интенсивная стимуляция отрицательно сказывается на нашей эффективности» (П. Фресс, Ж. Пиаже). В повседневной жизни мы легко находим подтверждение этому выводу. Например, студенты теряются на важных экзаменах. Поэтому учеными используется понятие «оптимум мотивации». Этот «оптимум» состоит в правильном соотношении между интенсивностью мотивации и реальными возможностями субъекта в конкретной ситуации. За пределами «оптимума мотивации» возникает эмоциональное поведение, во многих случаях обращенное на источник чрезмерного стимулирования.

Существует достаточно много научных теорий, объясняющих содержание и механизмы мотивационного процесса. Среди наиболее известных следует назвать теории А. Маслоу, К. Альдelfора, Д. Мак-Кленанди, Ф. Герцберга. Согласно концепции иерархии потребностей, разработанной американским ученым А. Маслоу, люди постоянно ощущают какие-то потребности, которые побуждают их к действиям. Удовлетворенные потребности не мотивируют людей, на их место выходят другие неудовлетворенные потребности. Все потребности можно квалифицировать по группам. Групп потребностей

по А. Маслоу насчитывается пять, они находятся в иерархическом расположении по отношению друг к другу:

1. Физиологические потребности (в пище, еде, сне и т. д.);
2. Безопасность;
3. Социальные потребности (принадлежность и причастность, общение);
4. Признание и самоутверждение;
5. Самовыражение (творчество).

Процесс мотивации очень сложен. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противоречат друг другу, либо же наоборот, усиливают действия отдельных потребностей. При этом составляющие этого взаимодействия могут меняться во времени, изменяя направленность и характер действия мотивов.

Зная ведущие потребности человека намного легче убеждать его в преимуществах профсоюзного членства не «в общих чертах», а исходя из интересов конкретного работника.

Мотивационное воздействие действительно только в том случае, когда имеет адресную направленность. Его общий алгоритм выглядит следующим образом:

1. Выявить ведущие потребности человека (социальной группы);
2. Помочь осознанию (укреплению) соответствующего интереса;
3. Добиться трансформации интереса в мотив.

Членство в современных традиционных профсоюзах определяют три основных типа мотивации:

- солидаристский (основанный на понимании необходимости коллективной защиты интересов наемных работников);
- ритуальный (только по привычке);
- потребительский (из-за материальных благ, представляемых через профсоюз).

Рассматривая тему мотивации профсоюзного членства в теоретическом аспекте, нельзя не остановиться на внешних факторах мощного мотивационного воздействия на человека к которым относится:

1. Общественное мнение;
2. Ближайшее окружение;
3. Работодатель.

Поэтому, выстраивая стратегию действий профсоюзной организации, следует выяснить направленность воздействий и в случае их негативного характера задуматься, как можно их нейтрализовать, а в идеале – изменить вектор его направленности.

II. Мотивация, как процесс выбора альтернатив поведения

Вступать в профсоюз или воздержаться, стать членом профсоюза, либо какой-то другой организации; включаться активно в профсоюзную работу или остаться в стороне, предоставив такое право другим; выбрать профсоюзную

деятельность, как один из вариантов профессиональной карьеры, либо предпочесть иной путь и т.д. Что побуждает человека к принятию соответствующего решения, каковы те внутренние силы, которые движут им, чем он объясняет и оправдывает свой выбор – в этом и проявляется его мотивация.

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию. Это превращение внешних воздействий в скрытые формы внутреннего мира личности, это объяснение и обоснование ею своих планов, намерений, действий и поведения.

Среда, предстающая в трех важнейших компонентах: материальном, социокультурном и ценностно-нормативном, зеркально не копируется, но пропускается через призму сознания человека, соотносится с его потребностями, функциональными возможностями, притязаниями, и на основе этого соотношения вырастают «мотивирующие факторы», переходящие в дальнейшем в факторы поведения. В конечном счете, лишь через систему мотивации человек включает многообразные формы социальной деятельности. Он вынужден постоянно соотносить свой индивидуальный опыт и представления о должном, жизненные планы и функциональные возможности, принимаемые решения и их последствия.

Мотивация личности зависит от:

- Информированности об объекте (в нашем случае, о профсоюзах), его статусе и функциях, целях, задачах, направлениях деятельности, идеологии т.д.;
- Степени соотношения ценностей профсоюза с собственными ценностями;
- Оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве (члена, активиста, работника, лидера) в деятельности его организации;
- Знаний содержания конкретных форм активности и деятельности;
- Личностных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности его организации;
- Готовность воспринимать положительные и отрицательные результаты (последствия) своего участия и деятельности.

Мотивация в организационном контексте – это процесс, с помощью которого профсоюзный работник побуждает других людей работать для достижения совместных целей, и тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности. Даже если создаётся впечатление, что работники работают только ради достижения общих целей организации, то всё равно ведут они себя так потому, что уверены, что это лучший способ достижения собственных целей.

Мотивация, как один из методов функции управления работниками, является составной частью процесса управления.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны

и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Простая модель мотивации имеет всего три элемента: потребность, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей. Эти потребности представляют собой желание или стремление к определенному осязаемому или неосязаемому результату. Люди испытывают потребность в таких конкретных вещах, как одежда, дом, портфель ценных бумаг, большой офис или личная машина. Но они также нуждаются в таких «неосязаемых» вещах как чувство уважения, возможности личного роста и т. д.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Потребности можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку то, что он считает для себя ценным. Но в понятии «ценность» разные люди вкладывают неодинаковый смысл, а, следовательно, различаются и их оценки вознаграждения.

«Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувство к определенному коллективу, удовлетворение от общения, дружеских отношений с коллегами.

«Внешнее» вознаграждение – это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации.

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

III. Формирование мотивационного процесса

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов.

Первый этап – возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает. Он решает предпринять какие-то действия. Потребности бывают самые различные, в частности: физиологические; психологические; социальные.

Второй этап – поиск путей обеспечения потребности, которую можно удовлетворить, подавить или просто не замечать.

Третий этап – определение целей (направлений) действия. Определяется, что именно и какими средствами нужно сделать, чтобы обеспечить потребность.

Четвертый этап – реализация действия. Человек затрачивает усилия, чтобы осуществить действия, которые открывают ему возможность приобретения того необходимого, что нужно для устранения потребности. Поскольку процесс работы оказывает влияние на мотивацию, то на этом этапе может происходить корректировка целей.

Пятый этап – получение вознаграждения за реализацию действия. Проведя необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит изменение мотивации к действию.

Шестой этап – ликвидация потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.

Очень непросто выявить, какие мотивы являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека в конкретных условиях. Знание логики процесса мотивации не обеспечивает решающих преимуществ в управлении данным процессом. Здесь немаловажным фактором является не очевидность мотивов. Можно догадываться, какие мотивы преобладают, но в конкретном виде их вычленить достаточно трудно.

IV. Мотивация в профсоюзных организациях

Каждая профсоюзная организация стремится повысить свой статус и расширить влияние за счет максимально большего вовлечения людей в состав профсоюза.

В последние годы, благодаря принятию конкретных мер, удалось несколько снизить темпы сокращения численности членов профсоюзов. Воссозданы некоторые профсоюзные организации, создаются новые. И тем не менее, наряду с положительными изменениями, тревожная тенденция снижения численности членов профсоюзов сохраняется. И об этом с озабоченностью говорилось в докладе Генерального совета ФНПР на VI съезде ФНПР.

На снижение численности членов профсоюзов влияют объективные причины, вызванные политическими процессами, происходящими в обществе, и макроэкономической ситуацией. К таким причинам применительно к России можно отнести следующие:

- спад производства и снижение численности занятых в экономике;
- изменение характера труда и производства;
- изменение социального состава работников и структуры занятости;
- глобализация экономики, рост транснациональных компаний со смешанным и иностранным капиталом, увеличивающих долю

- иностранных работников;
- политическое стремление ослабить профсоюзы, их влияние в обществе;
- антипрофсоюзная пропаганда, стремление создать в обществе и предпринимательских кругах антипрофсоюзные настроения, неблагоприятную для деятельности профсоюзов среду;
- создание альтернативных профсоюзов, разрушающих единство профсоюзного движения.

Наряду с объективными, не зависящими в полной мере от конкретной деятельности профсоюзов факторами, имеется и немало субъективных, понижающих мотивацию профсоюзного членства.

«Привлекательность членства в профсоюзах снижается для людей. Это серьезный сигнал. И на это нужно, конечно же, обратить внимание. Для этого необходимо сосредоточиться на заботах конкретных трудовых коллективов, конкретных людей», – подчеркнул Президент РФ В.В. Путин на VI съезде ФНПР.

V. Работа профорганов по усилению мотивации профчленства

Привлечение новых членов, заинтересованность в делах профсоюзов в значительной степени зависит от активности самих профсоюзов, их каждодневной работы с людьми.

Деятельность профсоюзных работников, на которых, в сущности, и замыкается сейчас весь объем профсоюзных действий, при всей её профессиональной эффективности (знания, опыт, квалификация) не может быть достаточной, чтобы обеспечить полноценное функционирование профсоюзов и их организаций. Нужна опора на актив, главная задача которого – обеспечить мост, связку между выборной и аппаратной частью профсоюзных структур и массой организованных (и не организованных) работников. А для этого необходимо определить **мотив**, побуждающий к профсоюзной активности, а в дальнейшем и к профессиональной работе в профорганах. Разумеется, параллельно с выработкой рациональной кадровой политики и решением соответствующих финансово-экономических, правовых и организационных вопросов.

Выделяют следующие группы мотивов участия людей в профсоюзной работе:

- мотивы обеспечения,
- мотивы безопасности,
- мотивы престижа,
- мотивы власти,
- мотивы карьеры,
- мотивы личной аффирмации (ориентация на самоутверждение),
- мотивы общения,

- мотивы, связанные с содержанием работы,
- мотивы призвания, долга,
- мотивы саморазвития,
- мотивы, связанные с ценностями борьбы и преодоления.

Таким образом, эти мотивы выступают в качестве поведенческих регуляторов, побуждая заниматься именно профсоюзной работой. На сегодняшний день любой профсоюзный работник должен знать, какие функции выполняет профсоюз. Ведь когда заходит вопрос о мотивации, необходимо иметь у себя в багаже ряд веских аргументов для того, чтобы убедить работника вступить в профсоюз.



Решение вопроса усиления мотивации профсоюзного членства напрямую связано с информированностью членов профсоюза, в том числе потенциальных. Необходимо на местах информировать всех членов профсоюза о работе всех структурных подразделений профсоюза, о целях и задачах, стоящих перед профорганами на каждом уровне. Для того, чтобы эта информация своевременно доходила до членов Профсоюза, необходимо организовывать

выступления председателей первичных, городских, районных организаций перед трудовыми коллективами на совещаниях, собраниях, конференциях. Большую роль в получении информации на местах играют выступления в средствах массовой информации (радио, телевидение, газеты) руководителей региональных организаций профсоюзов с информацией о предпринимаемых профсоюзами конкретных действиях и их результатах.

Особое значение в мотивации профсоюзного членства, имеет работа в сфере социального партнерства, в котором должны быть четко обозначены стороны сотрудничества, обеспечен контроль за соблюдением соглашений и ответственность сторон за их исполнение.

Одним из основных аспектов мотивационной работы является чётко выстроенная система профсоюзного образования, являющаяся многоуровневой и непрерывной. Основной целью обучения профсоюзных кадров и актива является приобретение знаний, навыков и умения для успешного решения задач, стоящих перед профсоюзами. Используются различные формы обучения: деловая игра, ролевые игры, работа малыми группами, мозговой штурм и др.

Для выявления факторов укрепления рядов Профсоюза и вовлечения в него новых членов при проведении обучения профкадров и актива можно обратиться к методу британского профсоюза UMSON. При данном обучении большинство времени участники работают в малых группах. Цель занятий такова, чтобы каждый член команды принимал участие в работе. Затем представители от каждой группы формируют SWOT – анализ.

Например:

Strong (сильные стороны)	Weak (слабые стороны)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная структура Профсоюза. 2. Финансовая независимость. Возможность создания фондов поддержки членов Профсоюза. 3. Наличие материально-технической базы. 4. Социально-трудовая защита через систему социального партнерства. 5. Наличие законодательной базы о правах и деятельности профсоюзов. 6. Представительская деятельность на различных уровнях. 7. Профессионализм кадров (возможность роста). 8. Взаимодействие с другими общественными объединениями (организациями), включая международные. 9. Проведение массовых мероприятий. 10. Привлечение молодежи в профсоюз. 11. Совместное решение социально-трудовых вопросов с руководителями учреждений. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пассивность работников и членов Профсоюза. 2. Недостаток информированности о деятельности организации Профсоюза. 3. Слабая разъяснительная работа о роли Профсоюза 4. Недостаток дополнительных преимуществ для членов Профсоюза. 5. Недостаток средств профбюджета для решения проблем и текущих вопросов. 6. Слабая подготовка профкадров. 7. Несоблюдение уставных норм. 8. Недостаточная работа в профгруппах. 9. Низкое представительство в органах законодательной власти. 10. Частая сменяемость профлидеров. 11. Слабая мотивация членства в профсоюзе (потребительский вид). 12. Недостаток индивидуальных подходов в работе профкадров и профактива. 13. Слабая защищенность (включая социальную) профкадров и неосвобожденных председателей профорганизаций.
Options (возможности)	Threats (угрозы)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Активизация профлидеров всех уровней. 2. Содержательность и результативность колдоговоров. 3. Создание системы подготовки и переподготовки профкадров и актива. 4. Развитие информационных технологий. 5. Наличие законодательных актов, направленных на укрепление профсоюзов. 6. Разъяснительная работа, в том числе среди молодёжи. 7. Наличие авторитетного лидера. 8. Солидарность. 9. Самореализация. 10. Распространение опыта практической деятельности. 11. Разумная кадровая политика. 12. Развитие молодёжной политики. 13. Развитие международных связей. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Излишняя политизация. 2. Стереотипность мнения о профсоюзах. 3. Снижение социальной поддержки населения в стране. 4. Информационный вакуум. 5. Отсутствие реальных (конкретных) результатов действий. 6. Негативное отношение администрации (руководителей) к деятельности профсоюзной организации. 7. Зависимость профлидера от руководителя. Отсутствие исполнительной дисциплины и слабый контроль.

Заключение

Деятельность профсоюзных работников, на которых, в сущности, и замыкается сейчас весь объем профсоюзных действий, при всей её профессиональной активности (знания, опыт, квалификация), не может быть достаточной, чтобы обеспечить полноценное функционирование профсоюзов и их организаций. Нужна опора на актив, главная задача которого – обеспечить мост, связку между выборной и аппаратной частью профсоюзных структур и массой организованных работников. Необходимо возродить положительно зарекомендовавшую себя практику выбора активистов, начиная с профгрупп и заканчивая активом профорганов.

Основными мотивами, побуждающими человека совмещать свою профессиональную работу с профсоюзными обязанностями и поручениями, являются:

- мотивы, связанные с разделяемыми человеком экстравертивными ценностями долга, справедливости, помощи, поддержки и др.;
- мотивы общения, желания расширить связи, разнообразить жизнь;
- мотивы безопасности, получения дополнительных гарантий сохранения рабочего места в организации;
- мотивы власти, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей;
- компенсаторные мотивы, связанные с частичной или полной неудовлетворенностью содержанием основной профессиональной деятельности;
- мотивы, связанные с ожиданием каких-то дополнительных экономических и неэкономических преимуществ, по сравнению с рядовыми членами профсоюза;
- мотивы эмпатии, т.е. удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе другого человека.

При соответствующей организационной работе профсоюзов эти мотивы будут работать, а значит, и сохраняются надежды на восстановление актива – важного профсоюзного звена. Чем больше человек мотивирован на результаты в профсоюзной работе, тем больше у него возникает потребностей в углублении знаний и повышении квалификации, и наоборот, чем более он подготовлен и компетентен, тем больше у него интерес к активному участию в делах профсоюзов. **Поэтому, для решения проблем мотивации (членства, активности, работы, лидерства), необходимо профсоюзное образование профессиональная переподготовка, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, а также формирование системы информирования членов профсоюза.**

Социально-экономическая и правовая компетентность профработника дает чувство уверенности в себе, удовлетворенности от выполняемой работы, независимость в суждениях и оценках, ощущение равенства в диалоге с работодателем. Определенным минимумом профсоюзных знаний должны обладать и рядовые члены профсоюза.

Основные пути повышения мотивации профработники видят в эффективной кадровой работе профорганов, в достижении заметных практических результатов деятельности профсоюзов, в широком информировании общества.

Внимание и интерес к профсоюзам, а, следовательно, и мотивацию профсоюзного членства, можно повысить за счет средств широкой презентации обществу идеологии, целей, программ, планов результатов конкретных действий. Необходимо создавать и развивать службы по связям с общественностью на федеральном, региональном уровнях, использование на практике PR-технологии при проведении выборных и колдоговорных кампаний, массовых профсоюзных акций.

Профсоюзам следует шире демонстрировать свою приверженность гуманистическим ценностям, показывать необходимость своего существования в условиях рыночной экономики. Необходимо активнее привлекать в свои ряды молодежь, наделенную здоровым честолюбием, стремлением к доминированию и самоутверждению, демонстрацией творческого характера и сложностей профсоюзной работы.

Сила профсоюза – в массовости и единстве, а сильная профсоюзная организация – это сильные общероссийские профсоюзы!



Пример практического задания для обучающихся по теме «Мотивация профсоюзного членства»

Определение типов личной мотивации

Потребительский (дайте)	Страховочный (защитите)	Солидарный (мы вместе)	Карьерный (оцените)	Творческий (я умею)

Задание (работа индивидуальная):

Слушателям предлагается поставить себя на место рядового члена Профсоюза, задать самому себе вопрос: «Что я хочу от Профсоюза?» и написать на листе бумаги все свои «желания» (мотивационные факторы).

Затем каждому участнику предлагается все свои мотивационные факторы занести на ватман (у доски) в ту графу, которая отвечает его мотивационным факторам.

После того, как все слушатели вынесли на ватман (таблицу) мотивационные факторы, преподаватель проводит анализ привлекательности Профсоюза.

В заключение (или продолжение) занятия слушателям можно предложить, с учетом изложенных мотивационных факторов, составить План практических мероприятий по повышению авторитета Профсоюза на всех уровнях Профсоюза (районная, городская, первичная профорганизация).

* * * * *

* * *

*

Из опыта работы территориальных организаций РПРК

Опыт работы Костромской областной организации РПРК по привлечению в Профсоюз новых членов и мотивации профсоюзного членства (по итогам работы в 2015 году)

председатель Костромской областной организации РПРК
Хрунина Любовь Валентиновна

Многие из нас, и вступающие в профсоюз, и уже являющиеся его членами, нередко задаются вопросом: Что такое профсоюз? Зачем нужен профсоюз? Какие преимущества он мне даст? Используя ответы на поставленные вопросы, я постараюсь рассказать в своем выступлении о работе по привлечению новых членов профсоюза.

В результате проделанной работы численность членов Профсоюза в Костромской области по итогам 2015 года увеличилось на 12%, количество первичных профсоюзных организаций выросло на 12,2%.

Сегодня в Костромской области 2 255 членов Профсоюза, состоящих на учёте в 103 первичных профсоюзных организациях. Охват профсоюзным членством составляет 53% от общего числа работников учреждений культуры. Большой резерв в работе по увеличению численности членов Профсоюза есть на сегодняшний день и в учреждениях культуры муниципальных районов, и в областных организациях. Поэтому для Костромской областной организации работа по увеличению численности членов Профсоюза остается приоритетной.

Под мотивацией профсоюзного членства надо понимать процесс выбора человеком альтернатив поведения: вступать в профсоюз или воздержаться, стать членом этого профсоюза либо какого-либо другого. В этой работе важна роль тех людей, которые понимают, что Профсоюз нужен и убеждают в этом своих коллег.

Развитие мотивированности личности на членство в Профсоюзе **зависит, в первую очередь, от информированности** людей о статусе, функциях, целях и задачах, стратегии и тактике Профсоюза. Поэтому большое значение имеют ежемесячные выезды председателя обкома Профсоюза

Хруниной Л.В. совместно с представителями Федерации организаций профсоюзов Костромской области (далее – ФОПКО) в районы с целью встречи с коллективами учреждений, профсоюзным активом и руководством района.

Принимая участие в работе районных семинаров, на которых присутствуют и работники культуры, и представители смежных отраслей, Любовь Валентиновна рассказывает участникам о том, что территориальная организация РПРК, осуществляя представительские и защитные функции для членов Профсоюза - работников культуры и смежных отраслей, строит свою работу в соответствии с нормами Устава РПРК и двухсторонним Отраслевым Соглашением 2014 - 2016 годов. Вопросы, возникающие у участников встреч и семинаров, обсуждаются и решаются на месте с руководителями организаций или с представителями администрации районов.

Справочно: за 2015 год Хрунина Л.В. 32 раза выезжала в районы Костромской области, 28 раз в первичные профсоюзные организации города Костромы, в том числе на семинары работников культуры.

Одним из факторов, способствующих усилению мотивации профсоюзных активистов к работе в Профсоюзе, является **обучение** по актуальным вопросам для повышения профессионального уровня и компетентности профсоюзных работников, в том числе, неосвобожденных председателей профорганизаций.

Так, совместно с областной Федерацией профсоюзов в 2015 году проведена учеба для председателей первичных профсоюзных организаций по темам:

1. Социальное партнерство. Коллективный договор.
2. Основы трудового законодательства.
3. Искусство быть лидером.
4. Специальная оценка условий труда.

По просьбе социальных партнеров и председателей первичных профсоюзных организаций состоялись занятия по теме: «Новая пенсионная формула». Для председателей и уполномоченных лиц по охране труда, был проведен семинар с Главным техническим инспектором труда ФОПКО по вопросам изменений в законодательстве по охране труда (проведение СОУТ). Более 40 уполномоченных лиц по охране труда было обучено бесплатно специалистами Федерации организаций профсоюзов Костромской области.

Сегодня очень важно показывать людям не то, что они дополнительно получают, вступая в профсоюз, а то, что они теряют, являясь неорганизованными работниками. Нельзя забывать, что организованное отстаивание своих интересов всегда более эффективно, чем индивидуальные действия отдельного работника. То есть, первым и главным условием высокой мотивации членства является продуктивная работа профорганизаций и их органов по выполнению защитных функций. На сегодняшний день сложилась плодотворная практика совместной работы обкома Профсоюза с правовым отделом ФОПКО.

В 2015 году в обком Профсоюза поступило 405 индивидуальных обращений и 5 коллективных. Чаще всего это индивидуальные обращения, касающиеся вопросов трудовых договоров. Так же в обком часто поступают вопросы работников учреждений культуры и обращения профсоюзных комитетов о законности действий руководителей организаций по оплате труда.

Например, в конце года в обком Профсоюза поступило обращение от преподавателей Космынинской ДМШ Нерехтского района о неправомерных действиях главы района, который подписал распоряжение об уменьшении базового оклада преподавателей на 777 рублей. Председатель сразу же выехала в район, встретила с главой и вопрос был решен в интересах работников, базовые оклады были восстановлены.

В начале 2015 года сложилась сложная ситуация в Павинском районе, где по постановлению главы района планировалось ликвидировать 4 библиотеки из 6 работающих. И это в Год литературы. При поддержке РПРК территориальная организация Профсоюза обратилась к Вице-премьеру Правительства Российской Федерации по социальным вопросам Ольге Юрьевне Голодец.

Постановление главы Павинского района было отменено, рабочие места сохранены!

По этому вопросу было также направлено обращение в Общественную палату Костромской области. По предложению Костромской областной организации РПРК на заседании Общественной палаты Костромской области были приняты **рекомендации органам местного самоуправления муниципальных образований: не допускать сокращения сети муниципальных учреждений культуры, изменения режима их работы и уменьшения времени работы с населением, снижения объема оказания услуг населению (в том числе по причине сокращения штатной численности) без предварительного широкого общественного обсуждения.**

Главное состоит в том, чтобы общественность видела конкретные, осязаемые результаты. Немалое значение имеет и широкое информирование людей как об успехах, так и о трудностях, возникающих в результате работы с администрацией, работодателем при решении конфликтных вопросов.

Основное внимание в деятельности территориальной организации и профорганизаций направлено на **развитие социального партнерства.**

Одной из главных форм социального партнерства в организациях являются переговоры по подготовке и заключению коллективного договора. Заключение коллективных договоров обком профсоюза рассматривает как инструмент социального мира между работником и работодателем.

Коллективные договора заключены в 75% профсоюзных организаций области. Всего заключено 77 коллективных договоров, что на 10 больше, чем в 2014 году. В 2015 году заключены 2 отраслевых соглашения между

администрацией Павинского и Вохомского районов и профсоюзными организациями работников культуры на 2015-2017 годы.

Костромская областная организация Профсоюза активно взаимодействует с органами региональной и исполнительной власти, постоянно участвует в заседаниях рабочих групп по подготовке проектов нормативных актов. Председатель Костромской территориальной организации Хрунина Л.В. является членом областной трехсторонней комиссии. В качестве эксперта в 2015 году она выступала на заседаниях администрации Костромской области по вопросам улучшения материально-технической базы учреждений культуры, социально-экономического положения работников культуры, оплаты их труда.

Особое внимание профсоюзных организаций в текущем году было обращено на выполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В марте 2015 года состоялась встреча председателей первичных профсоюзных организаций с председателем комитета по образованию и культуре и начальником планово-экономического отдела Департамента культуры и туризма Костромской области по вопросу «Целевые показатели в сфере культуры», которые ответили на многочисленные вопросы.

В 2015 году была проведена большая и важная работа с Управлением культуры города Костромы.

По инициативе территориальной организации на базе Федерации организаций профсоюзов Костромской области прошло совещание руководителей учреждений и председателей профсоюзных организаций на тему: «О социальном партнерстве в организациях культуры города Костромы», также этот вопрос обсуждался и на расширенном заседании коллегии Департамента культуры Костромской области, где состоялся детальный разговор и были поставлены конкретные задачи.

Уважаемые коллеги! Очень важно наладить систему поощрения профсоюзных активистов.

В 2015 году по ходатайству Костромской областной профсоюзной организации работников культуры 22 члена Профсоюза были награждены Грамотами Костромской областной Думы и 3 человека – Грамотами администрации Костромской области, которые дают право на присвоение звания «Ветерана труда»; 75 человек награждены Грамотами Костромской областной организации, РПРК, ФНПР; 3 человека награждены Почетными знаками РПРК «За активную работу в профсоюзе», 1 человек – знаком ФНПР «За заслуги перед профдвижением России».

2015 год стал знаковым для Костромской области. По решению Костромской областной Думы ежегодно 25 октября будет праздноваться День профсоюзного активиста. Стало традиционным проведение праздника «Славим человека труда», в котором профсоюзный актив работников культуры принимает самое активное участие.

Решение вопросов организации оздоровления и отдыха членов Профсоюза, как мотивирующий фактор.

В 2015 году территориальная организация активно занималась вопросами оздоровления работников: более 1500 человек не только в городе, но и в районах области, прошли бесплатно кардиообследование, скрининг-обследование – новая компьютерная программа, направленная на раннюю диагностику сердечных заболеваний, которую реализует Костромской санаторий «Колос», также на базе этого санатория осуществлен проект «Прогулка с врачом». Более 300 членов Профсоюза бесплатно получили индивидуальные консультации специалистов: кардиолога, невролога, инструктора лечебной физкультуры; прошли обследование на уникальном аппарате, позволяющем в считанные секунды определить состояние сердца.

Более 150 членов Профсоюза (все желающие) посетили Костромские здравницы и здравницы юга со скидкой 20-30 %. В Год литературы 56 работников библиотек отдохнули в санаториях Костромской области со скидкой 40%. 133 члена Профсоюза посещают бассейн, тренажерный и фитнес-зал со скидкой 50%.

Федерацией организаций профсоюзов Костромской области, в целях вовлечения членов профсоюзов в массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и формирования здорового образа жизни, ежегодно проводится областная профсоюзная Спартакиада.

Впервые Костромская территориальная организация приняла участие в областной Спартакиаде профсоюзов по следующим видам спорта: плаванию, стрельбе, шахматам, футболу, где заняла 3-е место из 14 отраслевых обкомов профсоюзов. Победителям вручались кубки, призы, ценные подарки, почетные грамоты.

Работа с молодёжью.

Сейчас в профсоюзах наблюдается тенденция старения профсоюзных кадров. Актуальный вопрос: чем привлечь на профсоюзную работу лучшие кадры, особенно из молодежной среды. Для решения этой задачи проводится молодежный форум «Молодежь – авангард профсоюза», который объединяет и сплачивает молодых работников культуры. Форум способствует развитию молодежного движения, обмену опытом среди молодых членов Профсоюза, выработке единой молодежной политики. Так, в 2015 году состоялись два областных молодежных форума, в которых активное участие приняла команда Костромской областной организации профсоюза работников культуры под руководством председателя ППО ОГБУ «Наследие» Плотникова В.Н., где выступила достойно, красочно и креативно.

На 1 января 2016 года 508 человек в возрасте до 35 лет являются членами Профсоюза, что составляет 21,4% от общей численности областной организации, по сравнению с прошлым годом увеличение численности молодых членов Профсоюза произошло на 7,9%, в том числе за счет совместной работы с Молодежным советом ФОПКО.

Социальные проекты в интересах членов Профсоюза.

Все большую популярность приобретает социальный проект «ПРОФСОЮЗНЫЙ ПЛЮС», разработанный Костромской федерацией организаций профсоюзов, который реализуется на территории Костромской области. В рамках проекта члены Профсоюза получают различные скидки (дисконт) на товары и услуги от 5% до 20%. Уже более 200 организаций и 1664 человека стали обладателями дисконтной карты и приняли участие в проекте.

Силами областной организации Профсоюза культуры для детей членов Профсоюза была организована поездка на Кремлевскую ёлку. При областном комитете Профсоюза продолжают действовать два общественных фонда – «Фонд взаимопомощи» и «Фонд помощи одаренным детям». В 2015 году была оказана материальная помощь 22 членам Профсоюза на сумму 42 тыс. руб.

Считаю, что в мотивации профсоюзного членства очень важным является создание благоприятного и привлекательного имиджа профсоюзов. **Информационная работа** Профсоюза нуждается в коренном улучшении, модернизации, использовании новых IT-технологий, что особенно важно для привлечения молодёжи к профсоюзной работе. Необходимо выходить на более широкое информационное пространство, плотнее сотрудничать с центральными и региональными СМИ, использовать Интернет и т.д. Население, особенно молодежь, слабо информированы о положении дел в профсоюзах. К сожалению, территориальная организация пока не имеет собственного веб-сайта, поэтому информация о деятельности Профсоюза работников культуры и Костромской организации РПРК размещается на сайте ФОПКО и в газете «Трудовая слобода».

Таким образом, привлечение новых членов в Профсоюз, заинтересованность в делах Профсоюза, в значительной степени зависит от активности профсоюзных лидеров, их каждодневной заинтересованной работы с людьми.

* * * * *

* * *

*

**Опыт работы Тверской областной организации РПРК
по привлечению в Профсоюз новых членов
и мотивации профсоюзного членства в 2015 году**

председатель Тверской областной организации РПРК
Камушкина Наталья Михайловна

Социальное партнерство

В Тверской области подписано отраслевое соглашение с Комитетом по делам культуры Тверской области, действие которого было пролонгировано в марте 2016 года, 5 районных отраслевых соглашений и 123 коллективных договора. Партнерские отношения с работодателями и возможность нормальной и результативной работы профсоюзной организации любого уровня являются одним из основных мотивирующих факторов привлечения новых членов в Профсоюз.

Одним из основных направлений деятельности Тверской областной организации РПРК (далее – территориальная организация) по мотивации профсоюзного членства является контроль за своевременной и в полном объеме выплатаой заработной платы членам Профсоюза.

Учитывая сложность ситуации в отрасли, в июне 2015 года территориальной организацией было направлено обращение в Законодательное Собрание Тверской области с просьбой увеличить финансирование отрасли культуры при формировании бюджета области на 2016 год. Переписка затянулась до конца ноября, и в ноябре 2015 года был получен ответ, в котором законодатели области заверили Профсоюз о сохранении финансирования всех социально-значимых мероприятий и приоритетных направлений отрасли культуры в 2016 году, несмотря на сложность финансовой ситуации. Запланированное финансирование на 2016 год составит 691,8 млн. руб.

Страхование и помощь членам Профсоюза

Территориальной организацией проводится планомерная работа по страхованию и финансовой поддержке членов Профсоюза в тяжелых жизненных ситуациях. Территориальной организацией представляются

дополнительные социальные гарантии для членов Профсоюза, каждый из которых застрахован в соответствии с действующим Положением и Постановлением Президиума от 27.02.2015г. № 13. Сумма страховки была проиндексирована в 2015 году и составила:

- длительная болезнь – 1000 рублей;
- потеря имущества – 1500 рублей;
- безработица – 500 рублей (первые 3 месяца);
- смерть члена Профсоюза – 1500 рублей.

На санаторно-курортное лечение выплачивается 1500 руб.

В августе и сентябре члены Профсоюза с семьями отдохнули в Крыму по 150 льготным профсоюзным путевкам стоимостью 850 руб. за сутки. Достигнута договоренность о каждой 13-й бесплатной путевке в санаторий «Кашин» и ряде бесплатных путевок в Крым.

Во втором квартале 2015 года выдана одна бесплатная профсоюзная путевка в санаторий «Игуменка», а летом 2015 года – 1 детская бесплатная профсоюзная путевка.

Уставной обязанностью организаций Профсоюза является рациональное использование членских профсоюзных взносов.

Всего на социальные и уставные программы Тверской областной организации РПК только в 2015 году было израсходовано 4,5 млн. рублей (в 2014 г. – 3,1 млн. руб.).

Поощрение членов Профсоюза

Большое внимание Организация уделяет различным формам поощрения и награждения членов Профсоюза, в том числе в связи с профессиональными праздниками, что тоже является мотивацией профсоюзного членства. За отчетный период членам Профсоюза было вручено более семидесяти различных наград, среди которых:

- Благодарность Министра культуры Российской Федерации – 1;
- Почетная грамота Министерства связи и массовых коммуникаций РФ – 7;
- Почетный знак РПК «За активную работу в профсоюзе» (золотой) – 4;
- Почетный знак РПК «За активную работу в профсоюзе» (серебряный) – 8;
- Почетная грамота РПК – 31;
- Благодарность Председателя РПК – 7;
- Почетная грамота Федерации Тверских профсоюзов – 2;
- Почетная грамота Тверской областной организации РПК – 16.

Территориальной организацией учреждены и вручаются членам Профсоюза Грамота и Благодарственное письмо Тверской областной организации РПК.

При награждении ведомственными наградами Министерства культуры РФ (Почетная грамота, Благодарность, различные наградные знаки) с Председателем областного комитета по культуре Е.В. Гулько была достигнута договоренность о том, что профсоюзные организации учреждений культуры области могут быть инициаторами награждения членов Профсоюза указанными наградами, которые также являются основанием для получения звания «Ветеран труда». В этом случае профсоюзная организация готовит наградные документы.

Стало хорошей традицией на коллегии Комитета по делам культуры и на Пленуме Тверской областной организации Российского профсоюза работников культуры вручать совместные Благодарственные письма представителям работодателей и работников учреждений культуры за работу и достижения в сфере социального партнерства.

Культурно-массовая работа

Территориальная организация принимает активное участие в культурно-массовых мероприятиях: в праздновании Международного дня театра; Новогодних мероприятиях – формирование и отправка сладких подарков в первичные профсоюзные организации города Твери и Тверской области; дети членов Профсоюза получают бесплатные билеты на Новогодние Ёлки в Тверской академический театр драмы, ТЮЗ и Кремлевскую елку в Москве. За отчетный период было приобретено новогодних подарков на сумму более 180 000 рублей и выделено 87 профсоюзных путевок на Елки, в том числе 6 в Кремль.

Восстанавливаются традиции театральных поездок и экскурсий. 35 человек побывали в Кремлевском Дворце в Москве на юбилее Московского института культуры, 30 человек совершили экскурсию в г. Старица, была организована экскурсия по историческому центру города Твери, поездка на спектакль в г. Москву, для профактива экскурсия в г. Селижаров.

Работа с молодёжью

Понимая, что именно молодежь призвана обеспечить профсоюзное членство в будущем, Тверская областная организация РПРК большое внимание уделяет работе с этой категорией работников. В 2015 году было увеличено вдвое количество профсоюзных стипендий для студентов-профсоюзных лидеров, обучающихся на «хорошо» и «отлично». Второй год между студентами профильных СУЗов проводится профсоюзный конкурс «Я и моя команда», и второй раз его победителями стали студенты Тверского колледжа культуры. На полученную премию студенты оборудовали теле-радио узел Колледжа. В ознаменование 70-летия Победы в Великой Отечественной войне был проведен фотоконкурс «Дорогие мои ветераны», победителями которого стали библиотечная система г. Торжка, студенты колледжа культуры и художественного колледжа. Победители получили денежные премии.

Справочно: уровень охвата молодёжи профсоюзным членством в Тверской области на 1 января 2015 года составляет 41,4% от общего числа работающих в учреждениях культуры и учащихся.

Информационная работа

Вся информация о работе Тверской областной организации РПРК отражается в ежегодном информационном плакате «В единстве сила», который направляется в первичные профсоюзные организации учреждений культуры и размещается на постоянно действующем информационном стенде в помещении обкома. Посредством электронной почты в профорганизации работников культуры оперативно рассылаются информационные письма

по текущим рабочим вопросам. Сообщения имеют логотип Профсоюза, что делает их узнаваемыми. Силами территориальной организации был выпущен буклет «Что может профсоюз», который так же был направлен в первичные профсоюзные организации.

* * * * *
* * *
*

Опыт работы Саха (Якутской) республиканской организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году

председатель Саха (Якутской) республиканской организации РПРК
Комарова Анастасия Ивановна

Факторы, осложняющие работу профсоюзных организаций

В современных сложных экономических условиях, которые провоцируют сокращение числа работников, увеличение безработицы и возрастание социальной напряженности, в учреждениях культуры активно происходят процессы реорганизации, изменения форм собственности учреждений. В это же время ощущается отсутствие четко определяемого источника финансирования социальных гарантий в бюджетной сфере, всё более неустойчивым становится финансовое положение автономных учреждений, значительно сокращаются субсидии из государственного бюджета. В этих условиях недостаточная информационная работа профорганизаций на местах усиливает неверие в силу Профсоюза, а меркантильные интересы членов профсоюзов способствуют формированию негативного отношения к профсоюзной работе. Все это отражается, в свою очередь, на снижении уровня мотивации профсоюзного членства.

По итогам 2015 года количество работников учреждений культуры, искусств, средств массовой информации, печати и полиграфии в Республике Саха (Якутия) составляет 11061 человек. Из них членов Профсоюза 8 995, что составляет 81,3% от количества работающих. По сравнению с 2014 годом количество членов профсоюза уменьшилось на 0,3%.

100% профсоюзного членства добились 28 (из 45) первичных профсоюзных организаций и 18 (из 34) территориальных – городских, районных, улусных профорганизаций, что на 10 организаций больше, чем в 2014 году.

Для усиления осознанной мотивации профсоюзного членства и формирования положительного имиджа Профсоюза важное значение имеет **информационная** работа. Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) была принята Концепция информационной политики и Программа по информационному взаимодействию профсоюзных организаций на 2013-2016 гг. В соответствии с этими документами Республиканская организация РПРК системно выстраивает информационную работу и взаимодействие организаций Профсоюза в учреждениях культуры. С 2015 года выпускается отраслевая газета «Голос Профсоюза», которая распространяется не только в Республике, но и по многим регионам России, создан свой сайт и ежегодно проводятся: Конкурс на лучший профсоюзный уголок, Конкурс проектов на грант Республиканской организации по информационной работе (стоимостью тридцать тысяч рублей), Конкурс на лучший сайт или web-страничку и другие. В 28 территориальных организациях и 44 профорганизациях города Якутска назначены ответственные по информационной работе.

Одним из основных направлений в работе по мотивации профсоюзного членства является создание условий для **оздоровления** работников, которое проводится через Фонд оздоровления территориальной организации, созданный в 2000 году. На условиях заключённого договора с АО «СКО ФНПР «Профкурорт» приобретаются путевки с 20% скидкой. Всего за 2015 год было оказано содействие для оздоровления 180 членам Профсоюза на сумму почти 1,5 млн. руб. Конечно, этого недостаточно. В 2016 году восстановлено оздоровление работников в санатории-профилактории «Бэс Чагда» (г. Москва) с 50% скидкой от общей стоимости путёвки.

Важнейшую роль в мотивации профчленства играет активная **правозащитная работа**. Постановлением президиума комитета территориальной организации от 29 сентября 2015г. было утверждено создание института внештатных правовых инспекторов труда в количестве 22 человек в 19 территориальных городских, районных, улусных организаций и в 3 профсоюзных организациях г. Якутска. Внештатные правовые инспекторы начали работу с 2016 года. Сейчас регулярно проходят плановые проверки, составляются акты по выявленным нарушениям трудового законодательства. Добиваемся, чтоб в каждой территориальной организации работал внештатный правовой инспектор труда. В последнее время была значительно усилена работа по разрешению индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, оказывается бесплатная юридическая помощь через газету «Голос профсоюза», отраслевой сайт, а также на личном приеме или по телефону и в сети What'sApp.

В настоящее время в работе Республиканской организации существует одна нерешенная проблема. Законом «О культуре в Республике Саха (Якутия)» установлена компенсация на оплату коммунальных услуг работникам культуры, проживающим в сельской местности. Но до сих пор нет Порядка установления данной компенсации. Проект Порядка, разработанный Министерством культуры

и духовного развития РС (Я) не получил поддержки со стороны Министерства финансов РС (Я) в связи с введением «порога нуждаемости». Данный вопрос запланирован к обсуждению на Парламентских слушаниях Государственного собрания (Ил Тумэн).

Особое внимание уделяется **молодежной политике**. Во всех крупных учреждениях созданы Молодежные советы, представители которых входят в Молодежный совет Республиканской организации. В последние два года значительно активизировалась работа Молодежного совета. Утвержден новый состав Молодежного совета, работает Школа молодежного лидера. Молодежный совет выезжает профсоюзным десантом в районы и улусы республики. Агитбригада Республиканской организации приняла активное участие во Всероссийском конкурсе агитбригад «Профсоюзы – за достойный труд!» и стала обладателем Гран-при Конкурса. Ежегодно традиционно 30 лучшим студентам учебных заведений культуры вручаются именные стипендии в размере 2000 рублей. И эта работа даёт свои плоды. По итогам 2015 года 300 выпускников учебных заведений культуры и искусства стали членами Профсоюза.

Большое значение для решения задачи по привлечению новых членов придается **обучению** профсоюзных активистов и активной пропаганде профсоюзной деятельности. Для этого постоянно действуют Школа правовых знаний, Школа профсоюзного актива и Академия права. На базе Зонального учебно-методического центра в г. Санкт-Петербург 17 вновь избранных председателей обучились на семинаре по теме «Организационная работа первичной профсоюзной организации», 10 молодых лидеров профсоюза обучились по программе для молодых профактивистов. До конца года планируется обучить казначеев первичных профсоюзных организаций. Проездные расходы к месту обучения оплачивают работодатели, обучение, проживание, питание – за счет средств Республиканской организации. В первичных профсоюзных организациях проводятся Дни первички, в ходе которых членам Профсоюза оказывается методическая и практическая консультационная помощь. Ежеквартально проводится День председателя, где обсуждаются и решаются актуальные для каждой профорганизации вопросы профсоюзной деятельности.

С 18 по 27 ноября ежегодно проводится Декада, посвященная Дню профсоюзного работника в Республике Саха (Якутия). Этот праздник утвержден Указом Президента республики в 2011 году.

Конечно, большое значение имеет и культурно-спортивная работа. Это спартакиады, фестивали, смотры-конкурсы и т.д.

Но несмотря на прилагаемые значительные усилия имеется ряд проблем. Во-первых, низкая численность членов Профсоюза в 4 городских и районных

профорганизациях (от 16,6% до 47,5% от общего количества работающих в учреждениях культуры). Во-вторых, есть ряд учреждений культуры, где не созданы профсоюзные организации. Это, в основном, частные организации средств массовой информации. В-третьих, зачастую, председатели профорганизаций не обращают должного внимания на ситуации, когда работники подают заявления о выходе из Профсоюза. По принципу «вышли - так вышли». Но есть один хороший пример. В одной из Детских школ искусств 7 человек подали заявления о выходе из Профсоюза. Председатель улускома сразу проинформировала об этом территориальную организацию. После встречи председателя с коллективом работники изменили своё мнение, отозвали заявления и впоследствии избрали профгруппорга. То есть, внимание к людям и персональное общение, как правило, играют должную роль в недопущении ситуативного выхода из Профсоюза.

Работники аппарата территориальной организации выезжали в Томпонский улус, где встретились с работниками учреждений культуры, проверили соблюдение трудового законодательства. Приняты меры к устранению выявленных нарушений. После проведения этих мероприятий 11 работников подали заявления о вступлении в Профсоюз. Это говорит о том, что председателями профорганизаций на местах не всегда проводится достаточная работа по разъяснению деятельности Профсоюза и по контролю за соблюдением прав работников. К сожалению, есть и такие председатели, которые не исполняют свои уставные обязанности, как руководители, не проводят профсоюзные собрания и заседания профкомов, не откликаются на нужды и проблемы членов Профсоюза и даже не доводят отраслевую газету «Голос профсоюза» до сведения членов Профсоюза, ссылаясь на недостаточность финансовых средств. А это все в совокупности есть именно **Демотивация** профсоюзного членства.

На Пленуме Республиканского комитета, состоявшемся 24 марта 2016 года была принята Программа деятельности по мотивации профсоюзного членства. Через год планируется вернуться к подведению итогов работы по этой программе.

* * * * *
* * *
*

Из опыта работы Калужской областной организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году

председатель Калужской областной организации РПРК
Масленников Андрей Владимирович

Калужская областная организация РПРК (далее – территориальная организация) – относительно небольшая организация, как по меркам Калужской области, так и по всей стране. Численность организации составила по итогам 2015 года 3120 человек и 105 первичных профсоюзных организаций.

Несмотря на то, что в ходе оптимизации учреждений культуры в Калужской области, количество работников культуры уменьшилось на 200 человек, численность членов Профсоюза сократилась всего на 50 человек. Работа по усилению мотивации вступления в Профсоюз ведётся постоянно и основательно.

В чём заключается понятие «мотивация» профсоюзного членства? По сути – это вся наша деятельность, включая учёт и контроль за справедливым и прозрачным распределением денежных средств. Чётко и честно исполняемая смета, утверждённая Пленумом Калужской областной организации РПРК, и обязательный отчёт перед членами Профсоюза на всех уровнях профсоюзной структуры способны обеспечить необходимый кредит доверия территориальной организации и поддержку проводимой ею работе.

Правозащитная работа

В областной организации Профсоюза существует определенная сложность с введением штатной единицы правового инспектора труда, поэтому сотрудничество с Калужским областным объединением организаций

профсоюзов (далее - Облсовпроф), в части проведения проверок и консультирования членов Профсоюза с привлечением правового инспектора и инспекторов по охране труда Облсовпрофа Калужской области, определенным образом способствует реализации основных задач и функций Калужской областной организации РПРК.

Огромное значение в работе по мотивации профсоюзного членства имеет грамотно выстроенная **информационная работа**. Информация о работе территориальной организации доводится до всех профсоюзных организаций работников культуры области и регулярно размещается в газете «Калужские профсоюзы».

Ко Дню работника культуры в здании Облсовпрофа ежегодно оформляется фото-выставка, в которой отражается вся работа территориальной организации за отчетный год.

Поощрение профсоюзного актива

Для того, чтобы усилить заинтересованность актива в профсоюзной работе используются все формы поощрений, как моральные – награждение благодарностями, грамотами и знаками всех уровней, так и материальные. Любые поездки, которые организуются территориальной организацией, получаются значительно дешевле чем аналогичные, организованные туристическими бюро. Например, экономия по оплате поездки из Калуги на побережье Чёрного моря составляет для профактива около 2 000 рублей, из Калуги в Санкт-Петербург – 1000 рублей, из Калуги в Москву – 500 рублей и более. Эти средства компенсируются за счет бюджета территориальной организации.

Детский отдых, экскурсии

Особой популярностью среди членов Профсоюза пользуется программа «Летняя творческая смена», это отдых в детских оздоровительных лагерях и санаториях для одарённых детей, которые занимаются в творческих коллективах ДШИ, ДК и т.д., причём за эти путёвки родители оплачивают только 10% от их полной стоимости.

Очень большой интерес у членов Профсоюза вызывают поездки в театры Москвы и экскурсии в город Санкт-Петербург. И, конечно же, большой популярностью пользуются поездки в Москву на новогодние представления для детей и родителей. Для обеспечения этих выездов территориальная организация заказывает и оплачивает до пяти автобусов ежегодно.

Работа с молодёжью

В рамках работы со студентами средних специальных учебных заведений культуры уже несколько лет территориальная организация помогает Колледжу

культуры проводить пленэры (для художественного отделения) в городе Геленджике. С прошлого года на берегу Чёрного моря (г. Анапа) проводят свои пленэры и юные художники из ДШИ вместе со своими руководителями и родителями.

Вот такая работа по мотивации профсоюзного членства проводится в Калужской областной организации РПРК!

* * * * *

* * *

*

Из опыта работы Севастопольской городской организации РПРК по мотивации профсоюзного членства в 2015 году

председатель Севастопольской городской организации РПРК
Быковская Любовь Ивановна

Мотивация профсоюзного членства – побуждение к вступлению и принадлежности к деятельности профессионального союза.

Перед Севастопольской городской организацией Российского профсоюза работников культуры также остро, как и перед другими организациями РПРК, стоит проблема привлечения новых членов в Профсоюз.

В условиях экономического кризиса особенно важным является поддержка учреждений культуры, соблюдение трудовых прав и интересов работников. Учреждения культуры г. Севастополя представляют собой важнейшие центры патриотического и культурного воспитания молодежи и ведут постоянную работу по сохранению и популяризации достояния истории нашего Отечества.

Осуществляя меры по мотивации профсоюзного членства, профкомы заботятся о численности профсоюзной организации и, следовательно, ее силе. При этом необходимо учитывать внешние и внутренние условия мотивации. Профсоюзные организации осуществляют представительство и защиту интересов работников на уровне отрасли, города, учреждения. Наиболее эффективным инструментом социальной защиты на уровне учреждения образования является в современных условиях коллективный договор, в

котором предусматриваются дополнительные льготы и гарантии для работников по сравнению с теми, что установлены законодательством. Результативность коллективного договора – убедительное свидетельство важности профсоюзного членства.

Важнейшей задачей является привлечение молодёжи в Профсоюз и мотивирование её к профсоюзной активности.

Будущее профсоюзного движения России – в руках молодёжи. Молодые кадры нужны учреждениям культуры, но недостаточно просто предоставить молодым кадрам место работы в учреждениях культуры города, необходимо обеспечить их полную интеграцию в трудовую жизнь коллектива, обеспечить им возможность равноправного участия в общественной жизни профсоюзной организации, учреждения. Однако до сих пор в отрасли и в профсоюзах доминируют работники старшего поколения. Поэтому молодые работники неактивно вникают в суть профсоюзной работы. Существенно важно обеспечить вовлеченность молодежи в профсоюзное движение, чтобы в дальнейшем она могла продолжить его деятельность. Что удерживает рабочую молодежь от вступления в профсоюзы? Многие молодые работники не понимают, чем профсоюзы могут им помочь. Профсоюзы могут придерживаться традиционных форм работы, когда старшие доминируют, а рабочая молодежь и другие группы чувствуют себя чужаками.

Городская организация РПРК г. Севастополя активно поддерживает молодежь, работающую в учреждениях культуры города, и большое внимание уделяет работе со студенческой молодежью. Так 14 марта представители городской организации РПРК приняли активное участие в Круглом столе «Профсоюзы Крыма и Севастополя как субъекты социальной политики: теория и практика», организованного в рамках проведения дня открытых дверей кафедры трудового права, права социального обеспечения и профсоюзных дисциплин Института экономики и права (филиала) образовательного учреждения профсоюзов ВО «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе.

Работники горкома культуры лично курировали подготовку студентами докладов по развитию учреждений культуры г. Севастополя. В результате несколько студентов подготовили доклады по актуальным вопросам социально-экономического развития учреждений культуры города, в том числе:

Чиж Юлия Сергеевна выступила с докладом «Российский профсоюз работников культуры в городе Севастополь»;

Тлисова Аминат Аслановна – с докладом «Музеи г. Севастополя, как гарант социально-культурного развития молодежи»;

Подгорная Надежда Вячеславовна – с докладом «Место и роль централизованной библиотечной системы для детей в социальной политике города Севастополя».

В ходе дискуссии были затронуты как теоретические, так и практические аспекты социально-трудовых отношений в г. Севастополе и в Республике Крым. Участники Круглого стола выразили надежду, что в таком формате встречи и научная дискуссия будут продолжены в ближайшее время.

24 декабря 2015 г. при поддержке председателя Севастопольского объединения организаций профсоюзов Калуженко Е.В. состоялось собрание членов территориальных организаций отраслевых профсоюзов, а так же работающей и учащейся молодежи - профсоюзных лидеров города Севастополь, в ходе которого, было принято решение о создании первого в городе Севастополь Молодежного совета с целью представительства и защиты молодых работников и учащихся жителей города.

В состав вновь избранного Совета молодёжи вошли и активные представители Севастопольской городской организации РПРК: библиотекарь ГК УК «ЦБС для детей» Наталья Александровна Козырева и секретарь горкома по организационно-уставным вопросам Богаткевич Татьяна Анатольевна.

Основным целями Молодежного совета г. Севастополя являются:

1. Координация деятельности членских организаций профсоюза, молодежных советов отраслевых и первичных профсоюзных организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи отрасли.
2. Участие в работе по расширению законодательных прав молодежи на учебу и труд, достойную заработную плату, жилье, полноценный отдых и досуг.
3. Привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности.
4. Оказание помощи в самоорганизации профсоюзной молодежи с целью содействия профессиональному и личностному росту молодых членов профсоюза.
5. Содействие созданию на всех уровнях отраслевой профсоюзной структуры молодежных советов, внедрению в их работу современных образовательных и информационных технологий.
6. Активизация работы по обучению и подготовке молодых профсоюзных кадров и актива, выявление потенциальных лидеров из числа молодежи и их подготовка в качестве кадрового резерва профсоюза на всех уровнях профсоюзной структуры.
7. Разработка предложений по совершенствованию отраслевой молодежной политики профсоюза, государственной молодежной политики.

Таким образом, работа Севастопольской городской организации РПРК по привлечению молодежи к профсоюзной деятельности является ключевым пунктом в мотивации профсоюзного членства в современных условиях.

* * * * *
* * *
*

**Из опыта работы Новосибирской областной организации РПРК по
мотивации профсоюзного членства в 2015 году**

председатель Новосибирской областной организации РПРК
Зенкова Людмила Германовна

По итогам работы Новосибирской областной организации Профсоюза в 2015 году количество первичных профсоюзных организаций увеличилось на 3% относительно 2014 года.

Одним из основных мотивирующих факторов по привлечению новых членов в Профсоюз является **личная активность и авторитет руководителя, конструктивный диалог сторон социального партнерства.**

Так, в Министерстве культуры Новосибирской области все работники являются членами Профсоюза, Министр культуры поддерживает деятельность территориальной организации, является членом Президиума территориального

комитета. Это безусловное признание значимости работы территориальной организации Профсоюза и залог конструктивного социального партнерства в будущем.

Сегодня во многих учреждениях культуры не созданы или не работают профсоюзные организации. Председатель Новосибирской областной организации РПРК Зенкова Л.Г. проводит активную работу по взаимодействию с руководителями этих учреждений по вопросам сотрудничества с Профсоюзом в общих интересах и в первую очередь, в целях представительства интересов работников и решения профессиональных задач, в том числе на уровне органов законодательной и исполнительной власти Новосибирской области. В результате этой работы в 2015 году было создано шесть новых первичных профсоюзных организаций и принято в Профсоюз 275 человек.

* * * * *

* * *

*

Информация о проблемах и задачах в работе по мотивации профсоюзного членства в Астраханской областной организации РПРК

председатель Астраханской областной организации РПРК
Чуйков Дмитрий Александрович

Основой мотивации являются, конечно же, успехи в основной деятельности **Профсоюза по защите социально-трудовых прав** работников культуры и членов РПРК. Это реальные победы в судах, в прокуратуре, переговоры по заработной плате, как на уровне области, так и в каждом конкретном учреждении.

В 2015 году две крупнейшие театрально-концертные организации: Дирекция организации фестивальных программ (около 150 работников) и коллектив Государственного фольклорного центра «Астраханская песня» почти в полном составе вступили в Профсоюз, причиной этого стало появление информации о том, что эти учреждения подлежат реструктуризации. Работники этих организаций только в лице Профсоюза видят защитника своих прав перед угрозой массового высвобождения работников.

Большое значение в работе территориальной организации придаётся **информационной поддержке** профорганизаций. Материалы о работе Профсоюза, территориальной организации, нормативная и рабочая информация

по текущим вопросам деятельности учреждений культуры регулярно рассылаются по всем первичным профорганизациям, руководителям учреждений, подведомственных министерству культуры, руководителям районных управлений культуры.

Активное взаимодействие с другими общественными организациями и совместная работа по решению острых проблем в отрасли культуры так же способствуют эффективности работы и росту авторитета территориальной организации Профсоюза. Так, на заседаниях Общероссийского национального фронта в последнее время активно обсуждались вопросы деятельности учреждений культуры, детского художественного образования, проблемы учреждений культуры на селе и другие вопросы.

Безусловным мотивирующим фактором является **личная активность и компетентность председателя** территориальной организации. Как правило, в результате встреч в коллективах, заинтересованного и объективного общения, содействия в решении вопросов, возникающих у членов Профсоюза, повышается интерес к Профсоюзу.

* * * * *

* * *

*