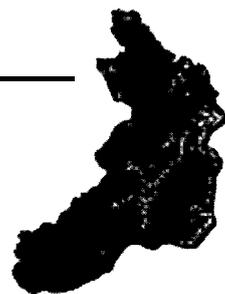




**Профсоюз работников народного
образования и науки РФ**

**ЧИТИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ**



Серия:

«Внутрисоюзная работа»

ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЕСТИ №40

**МОТИВАЦИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА
И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
ЕЕ РАЗВИТИЯ**

г. Чита

2007

Уважаемые коллеги!

Тема мотивации профсоюзного членства занимает в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и актуальности. Наблюдается тенденция к снижению мотивации членства. Для того, чтобы сделать профсоюз привлекательным, должны быть использованы все имеющиеся возможности. Профсоюз должен решать задачи, касающиеся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве.

Решение проблемы мотивации сегодня – это вся профсоюзная деятельность, максимальная отдача и польза для членов профсоюза от всех структурных звеньев профсоюза и его выборных органов.

Одним из главных факторов, определяющих выход из профсоюза, является неверие работников в стремление и возможность профсоюзных структур отстаивать их интересы. Но зачастую это происходит из-за того, что члены профсоюза оказываются неинформированными о деятельности профкомов и других профсоюзных органов, предпринимаемых ими усилиях по защите прав и интересов работников образования. Далеко не все члены профсоюза знают свои правовые гарантии и уставные права. К тому же не всегда профсоюзные активисты в состоянии дать убедительную аргументацию в пользу профсоюзного членства.

Мы надеемся, что материалы областного семинара-практикума по теме: «Мотивация профсоюзного членства и приоритетные направления ее усиления» помогут Вам в практической работе и при проведении обучения профсоюзного актива. В данном сборнике представлен теоретический материал по теме и результаты групповой работы председателей территориальных организаций.

Желаем Вам успеха!

Председатель областной
Организации профсоюза

Н.Окунева

Областной семинар-практикум председателей территориальных организаций профсоюза

21-22 сентября 2006 г.

г. Чита

Тема: *«Мотивация профсоюзного членства и приоритетные направления ее усиления»*

Цель семинара:

- изучение практики работы по повышению мотивации профсоюзного членства в территориальных организациях;
- практическое освоение мотивационных технологий;
- выработка конкретных мер по совершенствованию мотивационной работы.

Формы и методы, используемые в ходе семинара:

- лекция;
- мини-лекция;
- работа в малых группах;
- панельная дискуссия;
- «Круглый стол».

Ход семинара.

1-й день семинара.

I. Лекция: «Теоретические аспекты мотивации профсоюзного членства».

Корженко Г.Н., заведующая организационным отделом обкома профсоюза

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 движущих сил, побуждающих людей вступать в профессиональный союз и находиться в его рядах.

В основе мотивации лежат потребности, интересы и мотивы.

Потребность - состояние нужды в определенных объектах 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.

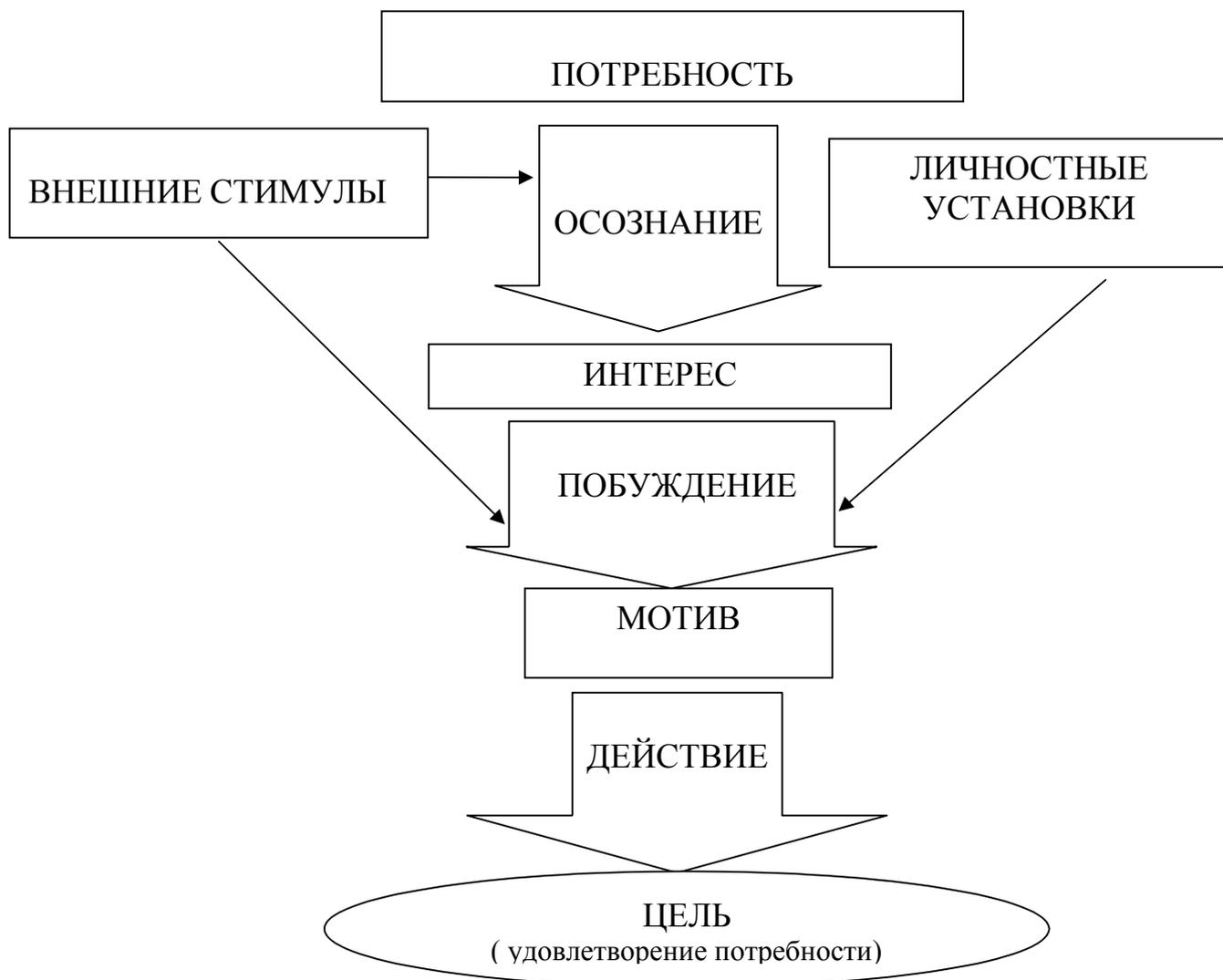
Интерес (от лат. *Interest* –иметь значение) – особое отношение к потребности, связанное с осознанием её значимости и поиском способов

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, приведший к целенаправленной деятельности. Активное влияние на формирование мотива оказывают **внешние побудительные причины (стимулы) и взгляды, ценности, идеалы (личностные установки)** человека. Эти факторы могут ускорить трансформацию интереса в мотив, или, наоборот, замедлить, либо полностью заблокировать её.

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 нам имеет смысл остановиться на этом понятии. Стимул - своего рода внешний раздражитель нашего поведения. В качестве стимула могут выступать отдельные предметы (висящая на кусте земляника – стимул наклониться), поступки других людей или животных (убежавшая кошка - стимул выйти из дома), обещания (обещание дополнительного вознаграждения – стимул ускорить работу), возможности (возможность получить высшее образование - стимул для поступления в ВУЗ), угрозы (угроза увольнения – стимул соблюдать трудовую дисциплину) и многое другое.

В самом общем виде процесс мотивации выглядит, как показано на рисунке 1:



Существует достаточно много научных теорий, объясняющих содержание и механизмы мотивационного процесса. Среди наиболее известных следует назвать теории А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга.

Поскольку эти теории не носят взаимоисключающий характер, то остановимся на той из них, которая обладает наибольшей наглядностью для освоения темы. Это концепция иерархии потребностей, разработанная американским ученым Абрахамом Маслоу (1908-1970). Согласно 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 классифицировать по группам. Групп потребностей, по А. Маслоу, насчитывается пять, и они находятся в иерархическом расположении по отношению друг к другу.



Рисунок 2 . – Пирамида потребностей по А.Маслоу

Принципы взаимодействия между «этажами» пирамиды потребностей, по А.Маслоу, следующие:

- потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения. «Голодное брюхо к учению

глухо» - гласит народная мудрость, созданная за века до появления книг Маслоу.

- потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как более-менее удовлетворены потребности более низкого уровня.

- высшие потребности могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня. В качестве иллюстрации подсчитайте, сколько существует способов реализации потребности в общении, в то время как способ утоления голода всего один – еда.

Процесс мотивации очень сложен. Как отмечают О.С. Виханский и В.И. Наумов, «характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противореча друг другу, либо же, наоборот, усиливая действия отдельных потребностей. При этом составляющие этого взаимодействия могут меняться во времени, изменяя направленность и характер действия мотивов».

Приведем такой пример. Потребность в теплой зимней одежде относится к числу физиологических потребностей человека, живущего в наших климатических условиях. Для того, чтобы ее реализовать, достаточно обзавестись сравнительно недорогой вещью – например, пальто с утепленной подкладкой. Однако множество людей поступают иначе. Они тратят большие деньги, порою равные нескольким месячным бюджетам своей семьи, на покупку шуб и дубленок.

Чем мотивируется такое поведение?

Интерес к приобретению роскошной меховой одежды, лежащий в его основе, возникает в ходе осознания человеком сразу нескольких потребностей: физиологической («Для зимы необходима теплая верхняя одежда»), социальной («Большинство людей моего круга носит меховую одежду»), потребности самоутверждения («Ни у кого из моих знакомых и сослуживцев нет такой модной, дорогой, красивой вещи, как выбранная мною»). Потребность безопасности («Дорогая вещь может привлечь внимание уличных грабителей или квартирных воров») при этом сознательно игнорируется под натиском более сильных желаний.

Для чего нам нужно знать классификацию потребностей? Разумеется, не только с целью расширения собственных познаний. Мы вполне можем применять ее в практике профсоюзной работы. Зная ведущие потребности человека, намного легче строить с ним адресный диалог и убеждать в преимуществах профсоюзного членства не «в общих чертах», а исходя из интересов конкретного работника. В приведенной таблице представлен далеко не исчерпывающий перечень средств удовлетворения потребностей работника в рамках профсоюзной организации (см. таблицу 1):

| Группы потребностей | Форма проявления потребностей в социально-трудовой сфере | Средства удовлетворения потребностей в рамках профсоюзной работы |
|-------------------------------------|---|---|
| 1. Физиологические потребности | Желание добротнo питаться, одеваться и т.д. Стремление иметь нормальные условия труда и возможность полноценного отдыха. | 1. Решение через коллективный договор вопросов: заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и членов их семей. 2. Предоставление материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза. |
| 2. Безопасность | Желание иметь стабильное место работы, не испытывать постоянный страх «быть выброшенным за ворота», иметь гарантии пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания. | 1. Решение через коллективный договор вопросов занятости, условий найма и увольнения работников. 2. Юридическое и организационное обеспечение защиты индивидуальных и коллективных трудовых прав членов профсоюза. |
| 3. Принадлежность и причастность | Стремление ощущать себя частью социальной группы. | 1. Информационная работа в профсоюзах с целью пропаганды профсоюзных ценностей и идеологии. 2. Развитие и поддержание традиций профсоюзной организации (поздравление с вступлением в профсоюз, участие в профсоюзных акциях, организация спортивных и культурных мероприятий, празднование |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | | <p>коллективом юбилеев, торжественные проводы работника на пенсию и т.д.).</p> <p>3. Разработка и распространение профсоюзной символики.</p> |
| 4. Признание и самоутверждение | Желание занимать достойное положение в коллективе. | <p>1. Проведение конкурсов и соревнований («Лучший по профессии» и т.д.).</p> <p>2. Участие профсоюзного комитета в определении круга лиц, поощряемых от имени предприятия.</p> <p>3. Торжественное награждение лучших профсоюзных активистов.</p> <p>4. Использование доски объявлений для обнародования благодарности профкома.</p> |
| 5.Самовыражение | Стремление к достижению результатов. | <p>Вовлечение в профсоюзный актив, моральная и по возможности – материальная поддержка людей, которые могут реализовать свои знания и творческое начало в ходе выполнения порученной им работы</p> |

Следует помнить, что мотивационное воздействие действенно 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.

В литературе, посвященной мотивации профсоюзного членства, определяют три основных типа мотиваций:

- солидаристский (основанный на понимании необходимости коллективной защиты интересов наемных работников);
- рутинный (только по привычке);

- потребительский (из-за материальных благ, предоставляемых профсоюзом).

Но эта типология не учитывает всех вариантов мотивации.

Вот почему, рассматривая тему мотивации профсоюзного членства в теоретическом аспекте, уместно предложить иную типологию, построенную на интересах работников и близкую по структуре к пирамиде потребностей А. Маслоу (см. таблицу 2).

Одновременно хотелось бы подчеркнуть, что в современных российских условиях массовыми являются первые три типа, а четвертый и пятый типы мотивации присутствуют в очень ограниченных рамках.

Таблица 2

| Тип мотивации | Девиз |
|---|-------------------|
| Потребительский (интерес – получить от профсоюза или посредством его конкретные материальные блага) | Дайте! |
| Страховочный (интерес – иметь защиту на случай увольнения, несправедливых действий, руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.) | Защитите! |
| Солидарный (интерес – иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью коллектива в работе и отдыхе) | Мы вместе! |
| Карьерный (интерес – возможность проявить в профсоюзной деятельности свои деловые качества, показать себя как лидера и специалиста; в профсоюзах, построенных по профессиональному признаку, подтвердить статус как специалиста данной профессии) | Оцените! |
| Творческий (интерес – в рамках профсоюзной работы заниматься интересным делом, добиваться общественно значимых целей) | Сумею! |

Литература для подготовки:

1. Наумов В., Татарникова С. Мотивация профсоюзного членства (Выпуск V). М.: Учебно-исследовательский центр МФП, 1996.

2. Татарникова С.Н. Теоретические аспекты мотивации профсоюзного членства// (приложение к газете «Солидарность» № 35 «Профсоюзное образование» № 5.- 2001.

3. Юдин В.П. Организационные и правовые основы профсоюзной работы в школе. Учебное пособие. М.: Изд-во МГОУ, 2006.

2-ой день семинара.

I. Мини-лекция: «Ключевые вопросы мотивации профсоюзного членства».
Окунева Н.И., председатель областной организации Профсоюза

Уважаемые коллеги, мы с Вами уже не раз говорили о мотивации. Вспомните теорию потребностей Маслоу, мотивационные концепции Мак-Келанда, Альдерфера и других. Мы согласились с учеными в том, что мотивационный процесс очень сложен. Для того, чтобы потребность заработала и стала движущей силой деятельности нужен пусковой механизм – мотивация.

В самой общей трактовке, о чем мы вчера говорили, мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков.

Мы с Вами на себе ощутили, что физиологические, экзистенциальные, социальные потребности учительства в период социально-экономического реформирования общества стали доминирующими и заставили учителей действовать. (Напомню, что физиологические потребности – это потребности одеваться, питаться, иметь нормальные условия труда и т.д.; экзистенциальные – желание иметь стабильное место работы, потребность в безопасности, медицинском обслуживании и т.д.; социальные потребности – забота о ком-то, участие в организациях, потребность в движении и т.д.).

Мотивационный процесс находится в постоянном противоречии – в этом сложность и многогранность теорий мотивации человеческой деятельности, но именно это и служит основой для изучения мотивации человека в общественной организации, мотивации деятельности учителя в профессиональном союзе.

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

Мотивация активности в профсоюзе – это выбор: включиться активно в профсоюзную деятельность как вариант профсоюзной карьеры или отдать предпочтение карьере по основному месту работы?

Мотивация лидерства в профсоюзе – это выбор: хочу ли я взять ответственность за результаты деятельности первичной, территориальной организации на себя или хочу выполнять принятые кем-то решения?

Говорить о мотивации каждого члена профсоюза в отдельности трудно. Социологический анализ оперирует не индивидуальными, а социальными, типичными характеристиками, поэтому следует остановиться на мотивации наиболее значимых социальных групп профсоюза и на наиболее распространенных формах активности людей, входящих в эти группы.

Итак, первая группа – члены профсоюза.

Это наиболее многочисленная группа, но она же и наименее активна с точки зрения формирования норм и правил, направлений и содержания профсоюзной работы (принимают решения на своих собраниях, зачастую, формально, т.к. рассматриваемые решения уже спущены сверху).

Опрос членов профсоюза одной из более состоятельных отраслей (нефтегазодобывающей) показал, что основными мотивами профсоюзного членства для них являются:

- ✓ мотив корпоративности (большая часть коллектива состоит в профсоюзе, значит, и я там должен быть...),
- ✓ мотив солидарности (вместе легче...),
- ✓ мотив страховки (профсоюзная защита в трудных ситуациях...),
- ✓ мотив привычки (так было до меня...),
- ✓ потребительский мотив (материальная помощь...),
- ✓ мотив доверия лидеру (пока ты возглавляешь, буду в профсоюзе...),
- ✓ мотив самореализации (мне нравится заниматься общественной работой...),
- ✓ мотив общения (мне интересно заниматься спортом, в театре играть ...) и т.д.

Причем, на первые места респонденты поставили «смешанные мотивы» – страховки, солидарность, корпоративность.

Профсоюзные же работники при этом считают главным мотивом членства – потребительский мотив.

Анализ результатов различных опросов, проведенных в профсоюзах, позволяет выделить внешние и внутренние причины мотивации членства в профсоюзе.

К *внешним* причинам относятся: антипрофсоюзная пропаганда, недостатки в работе профсоюзных органов, падение престижа профсоюзов и профсоюзной деятельности, падение уровня жизни, изменение социального статуса работников, отстранение профсоюзов от управления социальными фондами и т.д.

К *внутренним* относятся: степень информированности о профсоюзе, схожесть личных ценностей с ценностями профсоюза (равенство, справедливость), оценка собственных возможностей участия в роли активиста, руководителя профсоюзной организации, личные ожидания, готовность воспринимать положительные и отрицательные результаты, степень доверия профсоюзных лидеров.

Вторая группа – члены выборных профсоюзных органов.

Эта группа тоже многочисленная. По данным ФНПР на 01.01.05 г., таких активистов насчитывается 4,3 млн. чел.; , в нашей областной организации их около 12 тыс. чел.

Эта группа активно участвует в формировании внутрисоюзных норм, целей и задач (на это уходит много свободного личного времени).

основные мотивы участия в выборных органах Профсоюза:

- мотивы, связанные с разделяемыми человеком ценностями (долг, помощь, поддержка),
- мотив общения, разнообразия жизни,
- мотив власти,
- компенсационные мотивы (нет удовлетворения от основной работы),
- мотив дополнительных экономических преимуществ по сравнению с рядовыми членами профсоюза),

- мотив удовлетворения потребностей в сочувствии, соучастии в жизни других.

Третья группа – специалисты аппаратов профсоюзных органов(нанятые или назначенные для выполнения представительских и не представительских функций).

Это штатные функционеры профсоюзная бюрократия, которая обеспечивает функционирование профсоюза как общественного института.

Работа штатных сотрудников профсоюза не похожа ни на какую другую: настоящие профработники должны ощущать себя борцами за общее дело.

Данная группа формирует систему норм и правил работы, организует внутренние и внешние связи, ведет аналитическую, консультативную работу, осуществляет контроль.

Какие мотивы движут этими людьми в профсоюзе?

- обеспечения (зарплата, доход, льготы...),
- безопасность (защищенность от потери работы, психологического давления ...),
- власти (потребность доминировать, удовлетворение амбиций...),
- карьеры,
- личного самоутверждения (желание доказать себе и окружающим),
- общения (расширение круга общения...),
- содержания работы (интересное, творческое, напряженное...),
- призвания, долга (кто, если не я...),
- саморазвития (расширение кругозора, приобретение опыта, профессионализм...),
- ценности борьбы, преодоления (соревнование, нацеленность на победу, достижение результата...).

Как вы проранжируете эти мотивы для себя?

Возможно, что когда вы пришли на эту работу, то у вас были одни мотивы (вы не думали о материальном интересе, престижности, защищенности), сегодня у вас уже совсем другие интересы. Очевидно, что включенность в работу меняет представление о ней, а значит, и меняются мотивы.

На наш взгляд, прежде чем реализовать идеи мотивации членства рядовых членов профсоюза, мы должны поставить задачу перед собой – задачу мотивации собственного актива, собственного ядра.

Пока мы не поменяем устоявшийся стиль работы, пока мы не сформируем актив, для которого работа в профсоюзе будет не просто работой, а чуть больше, мы не добьемся позитивных сдвигов повсеместно.

Все штатные работники – от офисного персонала до руководителей в высших органах Профсоюза – должны действовать как единая команда с избранными руководителями, проводя в жизнь определенные принципы управления профсоюзом.

Мы надеемся, что сегодняшний семинар-практикум должен предложить множество решений, которые позволят нам всем внести в профсоюзную работу «оживляющий эффект».

Литература для подготовки:

1. Хенгаузен Х. Мотивация и деятельность: т.1; Пер. с нем. \Под ред. Б.М.Величковского.-М.: Педагогика, 1986.

2. Что такое WORKSHOP? Пособие для организаторов практических занятий//Лидеры образования. - № 9-10. – 2004.

II. Работа в малых группах:

1-я группа

Тема: «Сильные и слабые стороны для выявления факторов укрепления рядов профсоюза и вовлечения в него новых членов».

Модератор: Меженина И.Г., председатель Краснокаменской районной организации (приложение №1).

2-я группа

Тема: «Как вовлечь в профсоюз? Что необходимо сделать для этого на различных организационных уровнях профсоюза (первичка, райком, обком, ЦК профсоюза)?»

Модератор: Шишова С.А., председатель Читинской городской организации (приложение № 2).

3-я группа

Тема: «Роль профсоюзного лидера и профсоюзного актива в вопросах мотивации и создании новых профсоюзных организаций».

Модератор: Раменская И.И., председатель Борзинской районной организации (приложение № 3).

4-я группа

Тема: «Как заинтересовать молодежь вступать в ряды профсоюза?».

Модератор: Козлова М.Р., председатель Нерчинской районной организации (приложение № 4).

Каждая группа под руководством модератора вырабатывает предложения по заданной теме, оформляет их на ватмане (используя творческие возможности членов группы: рисунки, схемы, элементы сюжетно-ролевой игры и др.).

Во время панельной дискуссии каждая группа проводит презентацию групповой работы, отвечает на вопросы участников семинара, учитывает предложения, поступившие из зала, дополняя ими свои наработки.

Подведение итогов семинара проходит в форме «Круглого стола» по теме: «Об укреплении единства и повышении эффективности деятельности областной организации Профсоюза».

Приложение № 1

Тема: «Сильные и слабые стороны для выявления факторов укрепления рядов профсоюза и вовлечения в него новых членов»

Сильные стороны:

- защита (защита каждого члена профсоюза);
- солидарность;
- традиции (общие мероприятия, принадлежность к профсоюзу);
- информированность;
- массовость (акции, забастовки, мероприятия, работающие на единение);
- личность лидера;
- стабильность организационной структуры;
- финансовая состоятельность (возможность создания фондов поддержки членов профсоюза);
- социальное партнерство (содержательность и результативность соглашений, договоров);
- представительская деятельность на различных уровнях;
- распространение практики и опыта работы.

Слабые стороны:

- пассивность членов профсоюза;
- отсутствие информации (плохая информированность рядовых членов профсоюза);
- незнание Устава;
- власть = Профсоюз;
- слабый лидер;
- зависимость лидера от руководителя;
- частая сменяемость профсоюзных лидеров;
- менталитет личности рядовых членов (потребительский мотив);
- отсутствие территориальных соглашений, коллективных договоров;
- слабая преемственность между поколениями и образовательными учреждениями;
- недостаток дополнительных преимуществ для членов профсоюза;
- недостаток средств профсоюзного бюджета для решения проблем членов профсоюза;
- недостаточная работа со СМИ по созданию имиджа профсоюза;

Приложение № 2

Тема: «Как вовлечь в профсоюз? Что необходимо сделать для этого на различных организационных уровнях профсоюза (первичка, райком, обком, ЦК профсоюза)?»

Методическое обеспечение информационными материалами:

- сборник документов «Профсоюзные вести» для территориальных организаций;
- информационные бюллетени для первичек;
- работа со СМИ;
- сайт в Интернете;
- работа профсоюзных кружков;
- создание единого информационного пространства;
- газета «Мой Профсоюз», «Думы забайкальского учителя».

Совершенствование кадровой политики:

- обучение профактива;
- поощрение, награждение;
- повышение правовой грамотности профлидеров;
- подбор кадров и резерва и их подготовка;
- профессиональные смотры-конкурсы профлидеров;
- обмен опытом работы;
- дополнительные социальные льготы и защита профкадров и актива в коллективном договоре.

Взаимодействие с органами власти:

- налаживание деловых контактов с руководителями образовательных учреждений, органов управления образованием;
- представительство интересов членов профсоюза на всех уровнях законодательной и исполнительной власти;
- работа с проектами законопроектных документов;
- взаимодействие с другими общественными организациями (Совет ветеранов, Совет молодых педагогов, Совет студенческого самоуправления и др.);

Социальная защита:

- действенное социальное партнерство (соглашение, коллективные договоры) с дополнительным разъяснением целей и задач Профсоюза;

- совместное решение социально-трудовых вопросов с руководителями учреждений;
- работа правовой и технической инспекций труда;
- представительская работа в Фондах (медицинского и социального страхования, пенсионном);
- юридическое консультирование и правовое обучение членов профсоюза.

Финансовое укрепление организации:

- контроль за прохождением финансовых средств и их использованием;
- вовлечение в Профсоюз новых членов;
- рациональное использование средств профбюджета непосредственно для реализации профсоюзных целей.

Символика, атрибутика Профсоюза: флаг, значок, эмблема, рекламные материалы с логотипом Профсоюза;

Массовые мероприятия:

- конференции (праздничные, рабочие, отчетно-выборные и др.);
- спортивные мероприятия;
- смотры художественной самодеятельности;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов на территории области;
- профсоюзные акции, в том числе и молодежные;
- новые формы профсоюзных мероприятий (день первички, день открытых дверей, профсоюзные кружки и др.);
- митинги, пикеты и др.

Приложение № 3

Тема: «Роль профсоюзного лидера и профсоюзного актива в вопросах мотивации и создании новых профсоюзных организаций»

Всем раздается опросный лист «Портрет профсоюзного лидера»:

| Качества, необходимые председателю профсоюзного комитета | Значение по 10-бальной системе | Мои личные качества |
|--|--------------------------------|---------------------|
| Исполнительность | | |
| Компетентность | | |
| Высокий интеллект | | |
| Внимание к людям и готовность помочь | | |
| Справедливость | | |
| Стремление к успеху | | |
| Честность, бескорыстие | | |
| Работоспособность | | |

| | | |
|---|--|--|
| Самообладание, умение держаться | | |
| Организованность | | |
| Самостоятельность | | |
| Инициативность | | |
| Склонность к компромиссу при решении конфликтных ситуаций | | |
| Целеустремленность | | |
| Общительность (коммуникативность) | | |
| Деловитость | | |
| Принципиальность | | |
| Требовательность | | |
| Самокритичность | | |
| Высокий самоконтроль | | |
| Экспрессивность (умение владеть мимикой, жестами, речью) | | |
| Смелость, готовность идти на риск | | |
| Восприимчивость к критике | | |
| Приверженность к новому | | |
| Нетерпимость к недостаткам | | |
| Порядок во всем | | |
| Авторитетность | | |
| Энергичность | | |
| Стремление к сотрудничеству | | |
| Активность | | |
| Ориентированность на других | | |
| Ответственность | | |
| Умение повести за собой | | |
| Настойчивость | | |
| Эмпатия (сопереживание, терпимость) | | |

Задание: Необходимо выбрать 10 наиболее важных деловых и личностных качеств профсоюзного лидера, а затем отметить те качества, которыми обладаете сами.

Модератор вместе со слушателями группы проводит на листе ватмана ранжирование 10 качеств лидера по значимости, от которых зависит мотивация профсоюзного членства.

Как итог вырисовывается Портрет профсоюзного лидера.

Профсоюзный лидер – это:

- 1. Компетентный** (высокий интеллектуальный уровень, обучаемость, постоянное самосовершенствование).
- 2. Внимательный к людям** (способность помочь, умение выслушать, терпимость, сопереживание, дружелюбие).
- 3. Справедливый** (принципиальность, смелость и готовность идти на риск, не боясь испортить отношения, честность, бескорыстие, самостоятельность).

4. **Активный и равнодушный** (инициативность, работоспособность, энергичность).
5. **Стремящийся к сотрудничеству** (способность идти на компромисс, гибкость, дипломатия, умение договариваться, умение слышать доводы оппонента)
6. **Авторитетный** (умение вести за собой людей, общительность, коммуникативность, умение держаться).
7. **Ответственный за принятие решений** (самокритичность, требовательность, объективная самооценка, исполнительность).
8. **Придерживающийся порядка во всем** (высокий уровень самоорганизованности, высокий самоконтроль).
9. **Стремящийся к успеху** (создание положительного имиджа организации, быть не хуже других, умение отстаивать интересы организации, много добрых дел).
10. **Большой стратег** (умение определить главную цель на ближайшую и отдаленную перспективу, определение пути решения поставленных задач, умение убедить людей, замотивировать).

Группа вывела **Постулаты лидерства:**

- Доверяй и делегируй.
- Будь готов в любую минуту оказаться на подхвате.
- Покажи общую цель и объясни каждому, зачем ему нужно ее достигнуть.
- Не стесняйся задавать вопросы, если чего-то не знаешь.
- Не бойся ошибок.
- Всегда отмечай маленькие достижения команды.
- Не бойся ответственности.

Всем участникам семинара были предложены законы лидерства Джона Максвелла, которым можно научиться, которые образуют фундамент лидерства, которые помогут улучшить свои лидерские качества (см. Максвелл Д. 21 неопровержимый закон лидерства/ Пер.с англ.Е.Г.Гендель;Худ.обл.М.В.Драко.– 2-е изд.– Мн.: ООО»Попурри»,2002.–288с.)

Законы лидерства:

1. **Закон потолка** (способность к лидерству определяет уровень эффективности человека).
2. **Закон влияния** (истинной мерой лидерства является влияние – не более и не менее).
3. **Закон процесса** (лидером становятся день за днем, а не за один день).
4. **Закон навигации** (каждый может вращать штурвал корабля, но для прокладывания курса требуется лидер).
5. **Закон Э.Ф.Хаттона** (когда говорит настоящий лидер, люди слушают его).
6. **Закон твердой почвы** (доверие – вот основа лидерства).

7. **Закон уважения** (люди естественным образом следуют за теми лидерами, которые сильнее их самих).
8. **Закон интуиции** (лидеры оценивают все через призму лидерства).
9. **Закон магнетизма** (вы притягиваете таких же, как вы сами).
10. **Закон связи** (лидеры трогают сердца, прежде чем попросят пустить в ход руки).
11. **Закон ближнего круга** (потенциал лидера определяется теми, кто находится рядом с ним).
12. **Закон наделения полномочиями** (только уверенные в себе лидеры предоставляют власть другим).
13. **Закон воспроизводства** (чтобы вырастить лидера, нужен лидер).
14. **Закон полного доверия** (людей привлекает лидер, и лишь потом – его идея).
15. **Закон победы** (лидеры находят путь к тому, чтобы их команда победила).
16. **Закон мощного порыва** (порыв – вот лучший друг лидера).
17. **Закон приоритетности** (лидеры понимают, что активная деятельность не обязательно означает продвижение к цели).
18. **Закон жертвы** (лидер должен уметь отступить, чтобы потом двинуться вперед).
19. **Закон своевременности** (знать, когда нужно повести за собой, столь же важно, как знать, что делать и куда двигаться).
20. **Закон скачкообразного роста** (чтобы просто усилить рост, ведите за собой последователей, чтобы многократно умножить его, - ведите лидеров).
21. **Закон наследия** (непреходящая ценность лидера измеряется преемственностью).

Работая над развитием своей организации, каждый лидер должен помнить:

- Потенциал любой организации определяется ее активом.
- Моральный дух организации определяется сложившимися в ней отношениями.
- Направление развития организации определяется большой перспективной идеей.
- Успех организации определяется лидерством.
- Продвигаясь к достижению поставленной цели, не забывать брать с собой других людей, чтобы те смогли стать лидерами завтрашнего дня.
- Сила любой организации – в силе её лидеров.

Задание: выберите из предложенных афоризмов наиболее для Вас приемлемый, который, в полной мере характеризует одно из важных качеств профсоюзного лидера.

- **Капля долбит камень не силою, а часто падая.**
- **Понимание – начало согласия.**
- **Отдавать – вот самый высокий способ жить.**
- **Не мыслям надобно учиться, а мыслить.**
- **Даруй свет и тьма исчезнет сама.**
- **Наша личность – это сад, а наша воля – его садовник.**

Приложение № 4

«Как заинтересовать молодежь вступать в ряды профсоюза?».

Социальная защита:

- материальная заинтересованность;
- коллективный договор;
- оказание юридической помощи;
- участие в профсоюзных акциях;
- трудоустройство молодых специалистов;
- решение проблем молодых семей, в т.ч. имеющих детей.

Общение:

- культурно-массовые мероприятия;
- спортивно-оздоровительные мероприятия;
- конкурсы и смотры;
- молодежные профсоюзные Советы.

Информация и обучение:

- создание сайта в Интернете;
- издание буклетов, листовок молодежной тематики;
- продукция с профсоюзной символикой (футболки, бейсболки и др.);
- работа профсоюзных кружков.

Утверждение и самореализация личности.