

Мотивация профсоюзного членства.

Многие из нас, и вступающие в профсоюз, и уже являющиеся его членами, нередко задаются вопросом: «А что это такое? Зачем нужен профсоюз? Какие преимущества он мне даст?»

Особенно этот вопрос возникает у людей, только услышавших о такой организации, или только желающих вступить в него.

В этой газете мы начинаем ряд публикаций о мотивации профсоюзного членства. Но мы не будем рассказывать о том, почему нужно состоять в профсоюзе. Мы, в помощь профсоюзному активисту, расскажем о понятии мотивации, видах мотивации. Используя эти понятия, возможно привлекать в ряды членов профсоюза все новых и новых людей.

Мотивацию надо понимать как процесс выбора альтернатив поведения: вступать в профсоюз или воздержаться, стать членом этого профсоюза либо какого-либо другого, включиться в профсоюзную борьбу или остаться в стороне и т.д.

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию, это объяснение и обоснование ею своих намерений, планов, действий, поведения.

И именно через систему мотивации человек включается в многообразные формы социальной деятельности.

Мотивация личности (на членство, активность, работу, лидерство) зависит от:

1. информированности о ее объекте, его статусе и функциях, целях и задачах, стратегии и тактике;
2. оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве — члена, активиста, работника, лидера;
3. личных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности организации;
4. готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты своего участия в деятельности организации.

Какие же наиболее значимые социальные группы — мы их назовем статусными — действуют в профсоюзах? Статусные группы располагают разным объемом власти, разными возможностями распоряжаться ресурсами, разным престижем. В профсоюзах можно выделить четыре большие статусные группы:

1. *рядовые члены профсоюза;*
2. *члены выборных профсоюзных органов;*
3. *специалисты аппаратов профсоюзных органов;*
4. *руководители профсоюзных организаций.*

Наибольшая по численности группа рядовых членов профсоюза. В то же время она наименее активна. Да, несомненно, рядовые члены профсоюза участвуют в выработке и принятии решений. Но нередко лишь формально: просто «штампуют» решения, принятые другими вышестоящими органами.

Каков же набор мотивов, которыми руководствуются эти люди, чтобы вступить в профсоюз. Он недостаточно широк: это либо желание ощутить большую социальную безопасность и защищенность своих прав, либо надежда на получение каких-нибудь дополнительных социальных благ (путевка, материальная помощь), либо желание быть как все – все вступают и я тоже.

Другая статусная группа – *члены выборных профсоюзных органов* – тоже достаточно многочисленна. Они более активно участвуют в работе профсоюза. Профсоюзные активисты совмещают выполнение профсоюзных поручений со своей основной профессиональной деятельностью.

Мотивация этой группы более широка, она не замыкается лишь стремлением получить дополнительные экономические выгоды или гарантии защищенности. Многие профсоюзные активисты работают вполне бескорыстно, а выгоды своего положения находят в наличии возможностей оказать помощь другим людям, добиться правды, справедливости, порядка. Кроме того, это является способом удовлетворить потребность в групповой принадлежности, в общении, в разнообразии жизни.

Третья статусная группа – *специалисты аппаратов профсоюзных органов*. Это группа функционеров, работающая на штатной основе в различных профсоюзных органах.

Данная статусная группа формирует систему норм и правил работы, организует внешние и внутренние связи, участвует в разработке целей и задач конкретных профсоюзных органов и организаций, координирует работу профсоюзных органов.

Четвертая группа объединяет *руководителей организаций профсоюзов различных уровней*. Эта группа и определяет положение в обществе, так как она формирует стратегию, осуществляет выбор целей и способов их достижения.

Применительно к этим четырем статусным группам можно говорить о четырех типах мотивации:

1. *мотивации профсоюзного членства;*
 2. *мотивации профсоюзной активности;*
 3. *мотивации профсоюзной работы;*
 4. *мотивации профсоюзного лидерства.*
- Остановимся подробнее на каждом из них.

Мотивация профсоюзного членства

Каждая общественная организация и движение стремятся повысить свой статус и расширить влияние благодаря максимальному вовлечению людей в число их участников. Профсоюзы не составляют исключения. Они также озабочены ростом своей численности, ибо это укрепляет их финансовое положение и расширяет финансовые возможности для решения уставных задач.

К сожалению, в последнее время наблюдается существенное сокращение численности членов профсоюза. Научный центр профсоюзов провел анкетирование работников, вышедших из профсоюза. Более половины опрошенных заявили, что никто из профактива даже не пытался поговорить с ними, когда они принимали решение о выходе из профсоюза.

В то же время у российский профсоюзов велика база для расширения своих рядов, в особенности, в частном секторе, в сфере услуг, в административном управлении, малом и среднем бизнесе. Если сидеть, сложа руки, то профсоюзы утратят статус самой массовой общественной организации, лишаться тех преимуществ, которые дает эта массовость – силу солидарности – и не смогут полноценно исполнять свои функции. Однако важно повышать активность членов профсоюза. А для этого люди должны отчетливо сознавать, для чего они вступили в профсоюз. Профсоюзы в одних случаях должны ориентироваться на своих членов, иметь в виду их интересы, в других случаях действовать в интересах своих работников. Действия коллективных договоров и соглашений должны распространяться на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе. Но столь же очевидно, что члены профсоюза должны иметь определенные преимущества перед неорганизованными работниками.

Профком может предложить работодателю заключить соглашение в виде приложения к коллективному договору, в котором гарантировать защиту специфических интересов членов профсоюза, что является серьезным мотивирующим фактором профсоюзного членства.

Быть может, даже более 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. Речь идет не о пиве по льготной цене, а о вещах, куда более серьезных, связанных с социальными напряжениями и трудовыми конфликтами. То есть, первым и главным условием высокой мотивации членства является продуктивная работа профорганизаций и их органов по выполнению защитных функций.

Не менее важным в мотивации членства является создание благоприятного имиджа профсоюзов. Нуждается в коренном улучшении информационная работа профсоюзов. Необходимо выходить на более широкое информационное пространство: центральные и региональные СМИ,

Интернет и т.д. Люди, особенно молодежь, плохо знают о состоянии дел в современных российских профсоюзах.

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

Мотивация профсоюзной активности

Активист – это человек, выполняющий обязанности и поручения на нештатной, добровольной основе, не получающий за это заработную плату. В результате прошедших за последние годы перемен в российских профсоюзах, количество активистов в организациях сократилось, как правило они представлены лишь членами профкомов.

Мотивация исполнения роли профсоюзного активиста более развернута, чем мотивация членства. Здесь мы имеем дело с уже более осознанным выбором. Что побуждает человека включиться в деятельность своей организации? Что он ожидает в результате исполнения данной роли?

Это, во-первых, мотивы, связанные с разделяемым человеком чувством долга, справедливости, помощи и т.д. Мотивы общения, желания расширить связи, мотивы власти, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей. Мотивы, связанные с ожиданием каких-то дополнительных экономических и неэкономических преимуществ по сравнению с рядовыми членами профсоюза. Мотивы потребности удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастия в жизни и судьбе другого человека.

Но для расширения актива необходимо решить ряд задач. В частности, преодолеть сопротивление новых работодателей, воссоздать практику обучения профактива, наладить систему поощрения активистов, обеспечить гарантии их занятости по истечении выборного срока.

Мотивация профсоюзной работы и профсоюзного лидерства

Сейчас в профсоюзах наблюдается тенденция старения профсоюзных кадров. Актуальный вопрос: чем привлечь на профсоюзную работу лучшие кадры, особенно из молодежной среды.

Выделяются следующие виды мотивов, наиболее часто выделяемых в сфере профессиональной деятельности.

1. Мотивы обеспечения – ориентация на заработную плату, доход, материальное благосостояние;
2. Мотивы безопасности – ориентация на защищенность от потери работы, административного произвола, психологического давления и т.д.;
3. Мотивы престижа – ориентация на занятие социально-привлекательного статуса;

4. Мотивы власти – ориентация на потребность доминирования;
5. Мотивы карьеры – ориентация на профессиональное и должностное продвижение;
6. Мотивы общения – ориентация на расширение круга общения;
7. Мотивы призвания, долга;
8. Мотивы саморазвития.

Как повысить престиж профсоюзов, а значит сделать привлекательной профсоюзную работу. Главное состоит в том, чтобы общественность видела конкретные, осязаемые результаты. Но немалое значение имеет и широкое информирование людей как об успехах, например, удачно проведенной акции, так и о трудностях, возникающих в результате работы с администрацией, работодателем при решении конфликтных вопросов. Трудности не всегда отталкивают, а часто и привлекают людей.

Многие люди недооценивают побудительную силу мотивов власти. Но они явно не правы. Профсоюзы, как и крупные политические партии, де-факто, имеют большой объем власти, от их акций за рубежом «прогибаются» нередко правительства и парламенты, а профсоюзные лидеры, руководители обладают властными полномочиями, вполне сопоставимыми с полномочиями административных руководителей. Не у всех, естественно, эти мотивы доминируют, но присутствуют они у любого, успешно работающего профсоюзного работника.

Чего же не хватает сегодняшнему профработнику? Это, во-первых, дефицит знаний. Знания, широта кругозора и общая культура, практический опыт – вот что в основном определяет лицо и авторитет профсоюзного работника, а, следовательно, авторитет самих профсоюзов.

Выводы:

Повышение мотивированности людей к профсоюзной активности и работе в профсоюзных органах и организациях предполагает решение задач общего характера.

1. Четкое позиционирование профсоюзов в обществе, т.е. занятие ими определенной и понятной для людей позиции по отношению к государству, различным уровням власти, к бизнесу.
 2. Широкое информирование общества о делах профсоюзов.
 3. Преодоление синдрома неуверенности в своих делах и возможностях.
 4. Акцентирование внимания не на трудности профсоюзной работы, а на привлекательность ее стороны: получение новых знаний, приобретение уникального личного опыта, расширение круга связей и контактов. Решение данных задач требует включения различных социальных механизмов.
1. Больше уделять внимания работе с молодежью и женщинами;
 2. Сильным стимулом профсоюзной работы является оплата труда;
 3. Предоставление гарантий социальной защищенности;

4. Введение подготовки специалистов по профсоюзной деятельности в государственный образовательный стандарт;
5. Профсоюзная подготовка и повышение квалификации;
6. Проблема комплектования профсоюзных кадров зависит и от имиджа профсоюзов;
7. Шире использовать мотивы власти.

Включение в практику кадровой работы перечисленных выше социальных механизмов может заметно изменить отношение людей к профсоюзам, привлечь многих из них к активному сотрудничеству и к работе в профсоюзных органах и организациях.

Данные материалы, опубликованные в нашей газете, должны помочь профсоюзным активистам привлечь в наши ряды новых членов. Просим Вас, используйте в работе описанную мотивацию. Пишите нам о результатах своей деятельности, свои предложения, свои понятия мотивации профсоюзного членства, профсоюзной активности, результаты своей работы по привлечению новых членов профсоюза.