

МОТИВАЦИЯ В ПРОФСОЮЗЕ

Материалы лекции для профсоюзного актива

Обсуждение мотивации требует ответов на вопросы:

- Что такое «Мотивация в профсоюзе»?
- Какие они, члены профсоюза?
- Какие факторы влияют на мотивацию человека?
- Каковы варианты взаимоотношений работодателя и работников, типы профсоюзов?
- Какие проблемы есть у профсоюзов?
- Кто такие «потенциальные члены профсоюза»?
- Кто и как должен с ними работать, чтобы они стали членами профсоюза?

Несколько слов о понятии МОТИВАЦИИ

Мотивация профсоюзного членства

- это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих людей делать выбор и вступать в профсоюз, находиться в его рядах и активно участвовать в его деятельности.

Рядовые члены профсоюза

- мотив солидарности
- мотив «страховки»
- мотив корпоративизма
- мотив «привычки»
- потребительский мотив
- мотив общения
- мотив доверия к лидеру
- мотив самореализации

Выбор мотивов, побуждающих человека вступить в профсоюз, ограничен:

- желание ощутить большую социальную безопасность и защищенность своих прав,
- надежда на получение каких-то дополнительных социальных благ
- мотив аффилиации (*стремления быть в обществе других людей, потребности человека в создании тёплых, эмоционально значимых отношений с другими людьми*)

Члены выборных профсоюзных органов

- мотивы, связанные с разделяемыми человеком ценностями – долга, справедливости, помощи, поддержки и др.,
- мотивы общения, желания расширить связи, разнообразить жизнь;
- мотивы власти;
- компенсаторные мотивы;
- мотивы возможных дополнительных экономических или неэкономических преимуществ по сравнению с рядовыми членами профсоюза;
- мотивы удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе другого человека.

Руководители профсоюзных органов

- **обеспечения** – ориентация на заработную плату, доход
- **безопасности** – ориентация на защищенность от потери работы,
- **власти** – направленные на потребность доминирования
- **карьеры** – профессиональное продвижение, рост,
- **личного самоутверждения**
- **общения** – расширение круга общения
- **содержания работы** – интересная
- **призвания, долга** – справедливость, социальная защита, чувство долга и т.п.
- **ценности борьбы, преодоления** – процесс противоборства, соревнования,

Специалисты аппаратов профсоюзных органов

- Мотивация выбора профсоюза, как места работы:
 - занятость,
 - материальное обеспечение,
 - реализация творческого потенциала,
 - накопление опыта работы по профессии
 - и другое.

Факторы, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе:

- Внешние
- Внутренние

Внешние факторы:

- Мировые процессы глобализации
- Изменение структуры занятости и социального состава работников
- Спад производства и снижение численности работников
- Падение уровня жизни и появление бедности, даже при полной занятости
- Создание работодателями департаментов или отделов компаний по работе с персоналом и социальному развитию
- Расслоение общества
- Изменение характера труда и производства
- Изменение системы найма работников
- Политическое стремление власти и предпринимателей ослабить профсоюзы, их влияние в обществе
- Падение престижа профсоюза и профсоюзной деятельности
- Индивидуализация общества
- Возникновение альтернативных профсоюзов
- Недостатки в работе профсоюзных организаций

Внутренние факторы

- степень информированности личности о профсоюзе
- степень схожести ценностей профсоюза с собственными ценностями человека
- оценка собственных возможностей участия в профсоюзной работе
- знание содержания конкретных форм активности и деятельности
- личные ожидания
- готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты (последствия) своего участия и деятельности
- степень доверия профсоюзным лидерам

Причины выхода из профсоюза

- недоверие к профсоюзам, как институту гражданского общества
- нежелание платить профсоюзные взносы
- понимание, что коллективный договор распространяется на всех работников
- плохая подготовка и формальное проведение профсоюзных мероприятий
- отсутствие делегирования полномочий и привлечения самих работников к активному участию в профсоюзной работе
- недоверие молодёжи
- недоверие профсоюзному лидеру

Варианты взаимоотношений работодателя и работников при создании профсоюзной организации

- Патерналистский профсоюз
- Сервисный (обслуживающий) профсоюз
- Членский (органайзинговый, солидаристский) профсоюз

Патерналистский профсоюз

- Работодатель – Отец, то есть тот, кто принимает окончательное решение
- Работникам удобно не брать на себя ответственность
- Зачем нужен профсоюз, «коллективные переговоры»?

Чтобы работодатель мог экономить на «управлении персоналом»

Сервисный (обслуживающий) профсоюз

- Профсоюзные активисты и профсоюзный лидер как бы «между» работодателем и работниками
- Людям это выгодно, так как экономятся собственные силы и средства
- Коллективный договор такой, согласиться с которым посредники смогут убедить обе стороны, и работодателя, и работников.

Сервисный (обслуживающий) профсоюз

**Профсоюз исполняет роль буфера
между работодателем и
работниками, посредника,
который обеспечивает поток
информации, особенно о
работниках**

работодателю

Членский (органайзинговый, солидаристский) профсоюз

- В профсоюз объединены только работники, которые активны, ответственны, заинтересованы. Профсоюз – это мы!
- Модель требует намного больше усилий, ответственности и участия от самих работников, чем первые два варианта.
- Коллективный договор - баланс сил между работодателем и работниками: то есть насколько работники способны влиять на интересы работодателя

Членский профсоюз

- Как убедить работодателя принимать нужные работникам решения?
 - Демократическое и всестороннее обсуждение, выработка плана действий, доверие профсоюзному лидеру, осознанные, ответственные и единые действия всех членов профсоюза!

Проблемы профсоюзов

- Недостаточно активная деятельность профсоюзной организации
- Отсутствие информационной политики, реальной информации о деятельности организации и всего профсоюза

Имидж профсоюза

- **Визуальное измерение** формирует внешний образ
- **Вербальное измерение** – культура общения, обороты речи, публичные выступления и др.
- **Событийное измерение** – это нормативно-этическая сторона поступка, поведения, деятельность в целом
- **Контекстное измерение** рассматривают как присоединение имиджей других людей и организаций, являющихся деловыми партнерами или оппонентами по переговорам.

Имидж субъекта

- Это представление обществу уникальных характеристик профсоюза, всех преимуществ, предоставляемых профсоюзом обществу.

Внутренний имидж структуры

- это представление сотрудников о своей организации, её лидере.

Имидж лидера и его ближайшего окружения

- Это представление о способностях, установках, ценностных ориентациях и т.д. Каким мы хотели бы его видеть?

Потенциальные члены профсоюза

- Женщины
- Молодёжь, особенно высоко квалифицированная
- Работники пожилого возраста
- Временно занятые на производстве, в офисе, частично-занятые, сезонные работники
- Безработные
- Работники с «нетипичной занятостью»

Профсоюзные мотиваторы

Основа проведения целенаправленной политики профсоюза по вовлечению в профсоюз:

- разработанный план действий
- наличие мотиваторов
- поддержка членов профсоюза

Профсоюзные мотиваторы

Чтобы стать мотиватором нужны:

специальные знания и

коммуникативные умения.

Профсоюзные мотиваторы

Знания :

- деятельность профсоюза,
- трудовое законодательство,
- права профсоюза,
- опыт успешной работы по защите интересов работников
- коллективные договора и всё о профсоюзе!

Профсоюзные мотиваторы

- Мотиватор обязан владеть приемами убеждения
- Мастерство убеждающего воздействия проявляется в том, чтобы работник не столько сделал то, что ему рекомендуют, сколько **сам захотел это сделать**

Профсоюзные мотиваторы

Что может мешать мотиватору в достижении его целей?

- - излишняя горячность;
- - поспешность;
- - врождённый дух противоречий (упрямство);
- - отсутствие должной самокритичности;
- - конфликтность.

Результат мотивационной деятельности

- Создание новых первичных организаций
- Рост охвата профсоюзным членством
- Создание реального резерва кадров
- Активизация профсоюзной жизни
- Повышение значимости профсоюза, как института гражданского общества, рост влияния на принимаемые решения

Благодарю за внимание!