

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

Серия: Внутрисоюзная работа

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ № 24**

**ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА**

г.Москва

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ УСТОЙЧИВОЙ МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

(Из выступления Секретаря ЦК Профсоюза В.П.ЮДИНА на зональном семинаре профсоюзного актива Восточной Сибири по проблемам мотивации профсоюзного членства в современных условиях)

ВСТУПЛЕНИЕ

Что такое организационно-массовая работа? Как соотносятся внутрисоюзная и организационно-массовая работа между собой? Почему работник образования вступает в Профсоюз? Что такое мотивация профсоюзного членства и что лежит в ее основе? Что мешает вступить в Профсоюз? Какова роль организационно-массовой работы в формировании устойчивой мотивации профсоюзного членства? Что конкретно делать профсоюзным органам в работе по мотивации профсоюзного членства? Каковы методологические основы этой работы? Эти и другие проблемы профсоюзной работы кратко освещаются в предложенном материале.

Мы не ставим цель перегружать материал многочисленными примерами и фактами. Нам важно было в сегодняшних условиях деятельности Профсоюза, именно, на понятийном уровне, показать суть мотивационной основы организационно-массовой работы в Профсоюзе, чтобы тысячам профсоюзных активистов помочь осмыслить многогранную практику организаторской работы в

профсоюзных организациях и на этой основе искать пути ее совершенствования или апробации новых форм работы.

Что касается конкретных форм, методов, приемов организационно-массовой работы, то они, при всей их массовости применения, всегда носят отпечаток сложившегося стиля работы профсоюзного комитета, его президиума, председателя организации Профсоюза или профсоюзного активиста. Поэтому показ опыта работы, тех или иных форм и методов работы отдельных комитетов профсоюза может стать задачей для отдельного методического пособия или семинара.

ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ

В наиболее обобщенном виде организационно-массовая работа понимается нами как совокупность массовых организационных форм, приемов и средств работы комитетов профсоюза, обеспечивающих реализацию на практике тех или иных уставных задач, стоящих перед организацией Профсоюза и Профсоюзом в целом.

Кроме того, организационно-массовая работа в обобщенном (генерализованном) плане это не что иное как активность профсоюзных кадров, выборных профсоюзных органов, которая регулируется той или иной уставной целью (читай потребностью) или подцелью.

Как видно, характерной особенностью организационно-массовой деятельности профсоюзного органа является то, что в ходе ее осуществления применяются в основном массовые формы работы. Эта особенность требует от профсоюзных кадров и актива умений и навыков работы с большими группами и коллективами.

Внутрисоюзная и организационно-массовая работа соотносятся между собой как вид и род. Внутрисоюзная работа играет роль фундамента Профсоюза и всех его организаций на местах, а организационно-массовая работа роль несущих конструкций "профсоюзного здания".

Но, в связи с тем, что во внутрисоюзной работе преобладает организаторская составляющая деятельности выборных профсоюзных органов, которая сопряжена, как правило, с большими массами членов Профсоюза (малыми и большими группами) и, кроме того, она обеспечивает непосредственную активность не только членов выборных профсоюзных органов, но и рядовых членов Профсоюза, то в реальной практике, чаще всего, идет отождествление внутрисоюзной и организационно-массовой работы, что вполне допустимо в тактическом плане.

Строго говоря, конечно, внутрисоюзная работа это самостоятельный вид профсоюзной деятельности, который развивается и строится на основе уставных норм и своих специфических принципах.

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА.

Мотивация профсоюзного членства, понимается как побуждение к вступлению и принадлежности к профессиональному союзу работников народного образования и науки РФ, связанное с желанием члена Профсоюза удовлетворить через Профсоюз свои потребности в представительстве и защите социально-трудовых прав, экономических, профессиональных, культурных, духовных и иных интересов.

Говоря о мотивации профсоюзного членства следует помнить о том, что в основе мотивов(как внутренних сил), которые связаны с потребностями личности, и которые побуждают ее к определенной деятельности лежат наиболее важные потребности (материальные, социальные, духовные). Человек в каждый момент находится под влиянием целой системы мотивационных отношений и побуждений, составляющих мотивационное поле, которое определяет как достигаемые человеком цели, так и многочисленные варианты способа их достижения.

Поэтому для членов Профсоюза мотивационное значение имеет не только конечная цель активности - обеспечение социальной защиты, но и ряд сопутствующих условий (возможность общения с коллегами, возможность обмена опытом профессиональной работы, участия в интересных мероприятиях, выступление, реализация своих способностей, получение регулярной информационной, правовой, материальной помощи и др.).

Потребности человека всегда носят конкретно содержательный характер (что приводит к ослаблению мотивов или их исчезновению после удовлетворения потребностей) А потому, несмотря на то, что основная масса учителей и других работников образования доверяет защиту своих социально-трудовых прав и профессиональных интересов Профсоюзу работников народного образования и науки (о чем ярко свидетельствуют цифры - 85,3% работников образования состоят в Профсоюзе), мотивации профсоюзного членства должно уделяться постоянное внимание со стороны выборных профсоюзных органов.

МОТИВИРУЮЩАЯ РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ.

Организационно-массовой работы играет особую роль в формировании

устойчивой мотивации профсоюзного членства еще и потому, что она, пронизывая деятельность выборного профсоюзного органа, по сути является:

- критерием и показателем активности профсоюзной организации по реализации защитной функции Профсоюза;

- показателем состояния морально-психологического климата в профсоюзной организации (уровень взаимопомощи, атмосфера доброты, толерантность и др.);

- показателем уровня делового и просто человеческого общения в профсоюзной организации;

- механизмом реализации информационных технологий в Профсоюзе;

- механизмом реализации принципа социального партнерства;

- показателем уровня функциональной грамотности профсоюзных кадров и актива;

- показателем уровня культуры профсоюзной демократии в профсоюзной организации и Профсоюзе и др.

Кроме того, профсоюзный актив должен отчетливо осознавать, что в образовании объективно низка мотивация профсоюзного членства (малочисленность коллективов, разбросанность и удаленность школ, дошкольных учреждений по всей территории страны, отсутствие штатных работников в первичных профсоюзных организациях и др.).

Эта очень важная особенность заставляет профсоюзные комитеты подходить к работе по мотивации более системно и комплексно, должен быть постоянный процесс. В таких условиях фрагментарный подход, узкая направленность массовых мероприятий в рамках организаторской работы профсоюзных организаций не будет приносить ожидаемых результатов.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.

Сегодня в стране и отрасли наблюдаются процессы, которые оказывают негативное воздействие на формирование мотивационного поля в Профсоюзе.

Речь идет о том, что сегодня к причинам, вызывающим сокращение членства в Профсоюзе в условиях перехода к рыночным отношениям можно отнести:

Во-первых, это правовые. Государство, провозгласив в ФЗ" О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а профсоюзы, закрепив в своих уставах право членов Профсоюза на добровольное вступление и свободный выход из профсоюзов, создали правовую базу и механизм свободного волеизъявления работников отрасли по отношению к членству в профсоюзе. И, естественно, когда перестал работать механизм обязательного членства в профсоюзах по вполне объективным причинам определенная часть наиболее " свобододлюбивых" членов Профсоюза (особенно из структур управления) поспешили воспользоваться своим правом.

Во-вторых, политические. Появление в стране реальных свобод личности, политического плюрализма, развитие многопартийности

создали почву для появления и профсоюзного плюрализма. И это объективный процесс, которым воспользовались отдельные "лидеры", посчитав возможным создать альтернативные профсоюзы, которые могли бы обслуживать и быть опорой той или иной политической группы, той или иной политической партии или движения, а также просто для удовлетворения своих лидерских амбиций. Если взглянуть только на последние выборы в Государственную Думу, то можно увидеть много примеров, подтверждающих эту истину.

Кроме того, имеется и другая сторона этого влияния. Видя, что профсоюзное движение сохранило свою нишу в обществе и государстве, отдельные политические партии и отдельные их представители, являющиеся членами Профсоюзов предпринимают и продолжают предпринимать меры, чтобы раскачать профсоюзные структуры, спровоцировать внутрипрофсоюзный раскол и массовый выход из профсоюзов.

В-третьих, чисто экономические причины. Вернув под управление государства социальное страхование, которым профсоюзы управляли с 1933 года, техническую инспекцию, доверенных врачей, санатории и дома отдыха профсоюзы лишились, но лишь для отдельной части членов Профсоюза материальной привлекательности, что также не могло не повлиять на численность профсоюзных организаций.

Идет отток из профсоюзов в связи с расширением негосударственного сектора экономики, приватизацией и акционированием, переходом части работающих на индивидуальную трудовую деятельность, а также в малые совместные и кооперативные предприятия и др.

Кроме того у отдельной части высокооплачиваемых категорий членов Профсоюза (это руководители различного уровня управления образованием, представители коммерческой части образования), естественно, из-за нежелания платить Профсоюзу взносы (незаинтересованность в членстве вследствие высокого благосостояния, отсутствия реальной угрозы увольнения) отпало желание состоять в Профсоюзе чисто по экономическим соображениям.

В-четвертых, влияние административных структур. В условиях рыночных отношений, административного и правового беспредела, который царил и пока царит в ряде трудовых коллективов, боязнь людей потерять рабочее место и зарплату (при наличии безработицы), отдельные директора образовательных учреждений, начальники управлений образования и министры образования в субъектах РФ создают под различным предлогом дополнительные трудности и преграды для профсоюзных организаций (ограничение прав и гарантий деятельности профсоюзов, запрещение в организациях безналичной уплаты членских профсоюзных взносов и др.)

В результате "личного примера" такие руководители (а среди них есть и директора школ и заведующие районными отделами образования и министры образования субъектов РФ) выводят из Профсоюза тех членов Профсоюза, кто не посмел ослушаться своего администратора.

В-пятых, демографические. Появление в стране реальной свободы передвижения, возможности смены жительства, появившийся рынок труда способствовали резкому усилению миграции работников отрасли и как членов семьи и как работников. Естественно, по новому месту жительства или новому месту работы, а тем более в

коммерческих структурах, где нет профсоюзных традиций, член Профсоюза теряется из виду профсоюзных комитетов.

Если говорить о нашем Профсоюзе, то даже в таких условиях выход из Профсоюза с 1990 года исчислялся всего лишь одним процентом в год, но такие темпы снижения были характерны только до 1999 года. С 2000 года наступил период стабилизации и даже увеличения членства в целом ряде территориальных организаций Профсоюза.

Кроме того, профсоюзным организациям "помогают" увеличивать профсоюзное членство и различные социологические исследования по проблемам мотивации профсоюзного членства, в том числе и проводимые по линии научного центра ФНПР.

Нам пытаются поставить в пример практику международного профсоюзного движения, где процент профсоюзного членства как в отраслях, так и на отдельных предприятиях очень низок (по нашим меркам). Но эти исследователи забывают, что у Европы свои традиции в развитии профсоюзного движения.

В нашей стране (даже если будут более благоприятные социально-экономические условия) выживать в одиночку будет сложнее всегда, чем на Западе. Чувство коллективизма, особенно в образовательных учреждениях, отрасли это не привитое социализмом чувство, это объективная закономерность, связанная как с условиями работы, так и с традициями, которые играли и будут играть особую роль в профессиональном движении в России.

Кроме того, отдельные ученые как, например, директор Института проблем глобализации М.Делягин ("Солидарность" N22 за 2001) в ответе на один из вопросов корреспондента сознался, что

ничего не знает о деятельности профсоюзов, тем не менее делает вывод о том, что " для того, чтобы стать эффективным участником общественной жизни, у профсоюзов осталось не более года" (а почему не менее одного дня?).

Учет подобных факторов в работе профсоюзных организаций позволит создавать не только комфортный морально-психологический климат в профсоюзных организациях, но и влиять на их численную стабильность.

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ УСТОЙЧИВОЙ МОТИВАЦИИ.

Определяя роль организационно-массовой работы в формировании устойчивой мотивации профсоюзного членства можно выделить внешние и внутренние условия.

Внешние условия. Они связаны с созданием, прежде всего, положительного имиджа (образа) Профсоюза в коллективе образовательного учреждения, отрасли и обществе.

На уровне образовательного учреждения:

Профсоюзный комитет школы, дошкольного учреждения осуществляя эту функцию активно должен использовать такие формы, как участие и выступления на собраниях трудового коллектива, педагогических советах, рабочих совещаниях, общешкольных и классных родительских собраниях и т.д.

Кроме того, можно активно использовать на уровне образовательного учреждения традиционные формы информационной работы, которые в последние годы забыты многими профсоюзными организациями. Это настенные информационные листы, стенные

газеты, уголки профсоюзной работы, информационные стенды, информационные памятки учителя. Большие информационные возможности заложены в "днях открытых дверей профсоюзной организации", "днях председателя профсоюзной организации", "днях профсоюзной информации".

Важно не только организовать подписку на профсоюзную газету, но и организовывать регулярные презентации отдельных номеров газеты "Мой Профсоюз", отдельных статей на профсоюзные темы, проводить викторины, тематические вечера, творческие дискуссии, диспуты, организовывать консультационные пункты. Чаще проводить встречи учителей с профсоюзными работниками, учеными, деятелями культуры и др.

Что касается района или города, то здесь важна регулярная связь со СМИ, организация конкурса на лучшую публикацию о Профсоюзе, активное использование районной (городской) трибуны через самые различные мероприятия (от встреч в администрации до мероприятий с ветеранами педагогического труда).

Большие возможности в работе по формированию имиджа Профсоюза заложены в таких районных или городских мероприятиях, как конкурс "Учитель года", смотры-конкурсы на лучшее образовательное учреждение, смотры художественной самодеятельности, совместные мероприятия со службами социальной защиты населения и др.

Показывая работу Профсоюза по защите прав работников образования, прав граждан на получение качественного образования мы создаем соответствующее мотивационное поле в обществе по отношению к Профсоюзу.

Очень важно выделять формы организационно-массовой работы в период заключения и реализации соглашений и коллективных договоров. В эти периоды необходима наиболее активная работа по разъяснению роли этих социальных институтов в представительстве и защите прав работников отрасли. Эффективные формы работы в этом направлении сложились на уровне субъектов РФ и страны в целом.

Особая роль в реализации внешних условия мотивации отводится сегодня приложению к "Учительской газете" "Мой Профсоюз". Обеспечив доступность этой газеты ко всем членам Профсоюза, создается стабильное мотивационное поле внутри Профсоюза и хорошие условия для мотивации профсоюзного членства в отрасли.

Таким образом, реализуя внешние условия, мы добиваемся показа места и роли Профсоюза в обществе и государстве, его социальной функции по представительству и защите членов Профсоюза, прав профсоюзов и правовых основ их деятельности, основных функций и задач Профсоюза.

Внутренние условия мотивации связаны не только с самим процессом, т.е. с конкретными формами, методами, приемами организационной работы, но и теми условиями, которые обеспечивают развитие и высокую эффективность организационно-массовой работы профсоюзных комитетов и актива.

Чтобы построить эффективную систему внутрисоюзной работы, обеспечивающую устойчивую мотивацию профсоюзного членства необходимо обеспечить в каждой профсоюзной организации следующие условия:

- создать и реализовать соответствующую нормативно - правовую базу деятельности профсоюзных организаций;

- обеспечить хорошее методическое сопровождение организационно-массовой работы выборных профсоюзных органов;
- создать систему подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива;
- обеспечить выборные профсоюзные органы определенной материально-технической базой организационной работы.
- постоянно заботиться о создании и поддерживать благоприятный "психологический климат" в работе выборных профсоюзных органов.

Кроме того, имидж Профсоюза в сознании рядовых членов Профсоюза связан, прежде всего, с результатами информированной деятельности конкретного профкома школы, дошкольного учреждения, вуза, райкома или обкома профсоюза и его лидера.

Из вышеизложенного следует, что как внешние, так и внутренние условия мотивации профсоюзного членства основываются на:

- информационной и разъяснительной работе о практической деятельности Профсоюза и его организаций по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- показе практики исполнительской работы комитетов профсоюза (решение - результат);

- создании системы правового всеобуча в профсоюзных организациях;

- показе правоприменительной практики комитетов профсоюза, конкретных примеров по защите прав членов Профсоюза;

- создании устойчивых информационных потоков комитетов профсоюза; создании условий для гласной работы выборных профсоюзных органов; развитии широких общественных начал в

деятельности профсоюзных комитетов; повышении общей культуры профсоюзной работы и др.

Задача сегодня состоит в том, чтобы как можно эффективнее реализовать эти условия, используя как финансовые возможности профсоюзных организаций, так и кадровый потенциал. Форм работы накоплено сегодня много, в том числе в рамках осуществления пилотного проекта совместно с профсоюзом учителей Швеции по обучению профсоюзного актива в Брянской, Новгородской, Тамбовской и др. территориальных организациях.

НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ И МОТИВАЦИЯ.

Если посмотреть на основные направления организационно-массовой работы, то мы заметим, что она не претерпевает особых внешних изменений.

Вот как могут выглядеть основные направления организационно-массовой работы по форме:

1. Организаторская работа по приему в Профсоюз (встречи, беседы, собрания и др.).
2. Организаторская работа по обеспечению деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов (собрания, конференции, заседания выборных органов).
3. Подготовка и проведение акций, профсоюзных мероприятий (митинги, пикеты, шествия и др.).
4. Организаторская деятельность в ходе подготовки и проведения отчетов и выборов (встречи и беседы с членами Профсоюза,

подготовка и проведение собраний в профгруппах, первичных организациях и др.)

5. Система консультирования членов Профсоюза (организация работы консультационных пунктов и др.).

6. Информационно-разъяснительная работа.

7. Организаторская работа по подготовке и проведению разнообразных культурно-спортивных мероприятий.

Каждое направление организационно-массовой работы имеет широкий спектр проблем и в каждой конкретной первичной или территориальной профсоюзной организации имеет свой объем и свое особое содержание, которое претерпело существенные изменения в условиях изменившихся правовых, социально-экономических и политических условий деятельности профсоюзов в России за последние 15 лет.

Сегодня в обществе признается заслуга ЦК Профсоюза, профсоюзных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций по защите образования и членов Профсоюза, но даже в этих условиях зачастую профсоюзные кадры и актив не могут реализовать мотивирующую роль организационно-массовой работы в полном объеме из-за того, что в работе с большими коллективами членов Профсоюза (встреча, митинг, собрание, конференция, пикет и др.) они не умеют показать свою работу, востребованность профсоюзных услуг особенно в условиях рынка.

Отсюда вывод. Если мы хотим повысить роль организационно-массовой работы в мотивации профсоюзного членства необходимо в повседневной работе с профсоюзным активом чаще использовать активные формы обучения, помогать профсоюзным работникам

овладевать приемами социальной психологии и элементами ораторского искусства.

Естественно, содержание конкретной организационно-массовой работы определяется планами работы комитета профсоюза, текущей ситуацией в коллективах, решениями собраний, конференций, выборных профсоюзных органов, традициями и т.д.

МОТИВАЦИЯ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ.

Как показывает практика, разнообразные формы организационно-массовой работы могут быть реально адаптированы к новым социально-экономическим условиям и приносить ожидаемые результаты в работе по мотивации профсоюзного членства, лишь в том случае, если она опирается не на сиюминутные факты или промежуточные результаты, а на закономерности и определенные принципы организационной работы, которые наработаны многолетней практикой профсоюзного строительства.

Только в этом случае будет наблюдаться осознанная, опирающаяся на прочный фундамент организационно-массовая работа. И только в этом случае можно добиваться устойчивых результатов в деятельности профсоюзных организаций, а, следовательно, создавать прочную мотивационную базу в Профсоюзе.

О каких же принципах и закономерностях в организационной работе идет речь? Одним их основных в организационной работе является принцип демократических начал в Профсоюзе. Как показывает практика, серьезное мотивационное значение приобретает создание более демократического уклада внутренней жизни

профсоюзных организаций, предоставление возможности членам Профсоюза вносить в профсоюзную организацию и реализовывать свои предложения, чаще встречаться, обмениваться мнениями, опытом своей работы и др.

К другим важным всеобъемлющим принципам можно отнести: обеспечение оптимальности демократических норм и централизма в деятельности профсоюзных организаций; организационное единство Профсоюза; добровольность членства в Профсоюзе и свобода выхода; широкие демократические и общественные начала; единство прав и обязанностей членов Профсоюза и равная ответственность всех организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов перед членами Профсоюза и Профсоюзом в целом; гласность в работе комитетов профсоюза; коллегиальность руководства и персональная ответственность председателей организаций Профсоюза за реализацию уставных целей и задач; регулярная отчетность и выборность профсоюзных органов; единство кадровой политики и исполнительской дисциплины; единство финансовой политики Профсоюза и др.

Методично реализуя, через разнообразные формы работы вышеназванные принципы организационно-массовой работы можно создать хорошую базу для повышения эффективности профсоюзной работы.

МОТИВАЦИЯ И ФУНКЦИИ, ФОРМЫ, СРЕДСТВА ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ.

Для того, чтобы закономерности и принципы активно реализовывались в практике профсоюзных органов по расширению

мотивационного поля необходимо определиться с основными функциями, формами и методами организационно-массовой работы.

В наиболее обобщенном виде функции организационно-массовой работы по ряду признаков можно условно разделить на:

- организаторскую;
- информационную;
- регулируемую.

Организаторская функция обеспечивает непосредственную и многогранную деятельность выборных профсоюзных органов по подготовке и проведении различных массовых мероприятий.

Информационная функция, пронизывая все формы работы профсоюзных органов обеспечивает постоянное функционирование информационных потоков в организациях Профсоюза не только в период подготовки и проведения массовых мероприятий, но и в повседневной практической деятельности.

Регулирующая функция обеспечивает регулирование и гармонизацию взаимоотношений по типу " выборный профсоюзный орган <-----> работодатель, орган исполнительной и законодательной власти, орган общественного объединения и др."; "член Профсоюза <----> выборный орган профсоюза"; " выборный орган профсоюза <----> выборный орган профсоюза" (взаимодействие структур профсоюзных органов) и др.

К средствам можно отнести разнообразные приемы побуждающего воздействия, связанные с содержанием и результатами работы профсоюзного комитета по различным направлениям деятельности, методам и формам профсоюзной работы и др.

Профсоюзному активу важно помнить, что на формирование мотивации значительное влияние оказывают не только результаты деятельности профсоюзных органов и актива, но и сами формы, методы организационно-массовой работы и даже практика их применения.

Следует использовать такие приемы, которые в большей мере связаны со стимулирующим влиянием содержания профсоюзной работы, например, показ: новых подходов к профсоюзной практике, содержанию деятельности профсоюзных комитетов, обновления традиционных форм работы, их углубления; раскрытие практической направленности форм работы на защиту прав и интересов членов Профсоюза; показ значительности и значимости тех или иных акций или отдельных действий профсоюзной организации; их роли в реализации основных функции Профсоюза, выборных профсоюзных органов.

К примеру, в условиях, когда идет наступление на трудовые права, первоочередной задачей для профсоюзных комитетов является защита социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. С организационной точки зрения это осуществляется с помощью введения системы бесплатных консультаций по различным вопросам, в том числе и правовым, сохранение членства за теми членами Профсоюза, кто оказался безработным, предоставление им услуг в рамках возможностей Профсоюза в повышении квалификации или переквалификации и др.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ.

Кроме того, исходя из общих функций организационно-массовой работы выборных профсоюзных органов вытекают специфические их функции по

реализации уставных целей и задач. Речь идет о представительской, защитной, диагностической, информационно-образовательной, прогностической, предупредительно-профилактической, организаторской функциях. Естественно, эти функции выборные профсоюзные органы реализуют как непосредственно, так и через председателей профсоюзных организаций, постоянные комиссии и рабочие группы профсоюзных комитетов, многочисленный профсоюзный актив.

Системная реализация в повседневной профсоюзной практике всего комплекса организационно-практических мер, вытекающих из тех принципов, конкретных функций и задач, которые предложены выше, позволит не только сохранить численность, но и значительно повысить мотивацию профсоюзного членства в отрасли.

МОТИВАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ.

В формировании мотивации зачастую невозможно отдать предпочтение тем или иным формам организационно-массовой работы или отдельным средствам, потому что они разноплановы и действуют в совокупности.

Вот почему в Профсоюзе придается большое значение планированию работы, более вдумчивому подходу к выбору форм и методов.

Как отмечалось выше организационно-массовая работа в обобщенном (генерализованном) плане это не что иное, как активность профсоюзных кадров, выборных профсоюзных органов, которая регулируется той или иной уставной целью или подцелью. В то же время, в основе активности профсоюзных кадров и профсоюзных комитетов также лежат определенные мотивы, которые связаны, прежде всего, с созданием сильной в организационном плане профсоюзной организации, более эффективном осуществлении своих представительских и защитных функций и др.

Уставные же цели и подцели в реальной практике являются не чем иным, как конкретными задачами, проблемами, ситуациями, вопросами и т.д. А в организационной основе решения любой задачи, проблемы, разрешении ситуации или ответе на вопрос лежит, как известно, план работы, который по форме и содержанию может быть самым различным (исходя из традиций и установленной системы).

Следовательно, имея продуманный план организационно-массовой работы, выборные профсоюзные органы обеспечивают не только повышение роли организационно-массовой работы в мотивации профсоюзного членства, но и повышение мотивации профсоюзного актива в усилении этой работы.

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВАЯ РАБОТА.

Но для того, чтобы эту работу довести до автоматизма (что особо важно в условиях малочисленных аппаратов профсоюзных органов) профсоюзный актив должен знать формирующие возможности мотивации тех форм и средств профсоюзной работы, которыми на

данный момент располагают выборные профсоюзные органы (социальное партнерство, практика заключения коллективных договоров, соглашений, индивидуальные и коллективные формы судебной защиты и др.).

Как видим в содержании профсоюзной работы, при ее грамотном построении, заключены объективные возможности формирования познавательных потребностей в защите социально-трудовых прав, материальных и иных потребностей.

Говоря о системе, которая выстраивается профсоюзными органами по повышению роли организационно-массовой работы в мотивации профсоюзного членства нельзя не остановить внимание на проблемах ее формирования.

Очевидно, что, вырабатывая механизмы повышения роли организационно-массовой работы в мотивации профсоюзного членства, мы должны иметь в виду и возможности ее формирования у тех, кто еще не вступил в Профсоюз.

Но к этой работе профсоюзному активу следует подходить системно, соблюдать ряд требований:

во-первых, в тех профсоюзных организациях, где низкое профсоюзное членство работу по мотивации следует начинать с диагностики, анализа мотивационной сферы, то есть найти такие "болевые точки" в социально-трудовых отношениях, режиме работы, морально-психологическом климате в коллективе, которые позволили бы показать возможности профсоюзной организации в их разрешении;

во-вторых, на основе диагностики определить ближайшие цели в работе по мотивации в коллективе;

в-третьих, определить адекватные формы работы профсоюзного актива и имеющиеся средства, которые можно оперативно применить в работе по формированию мотивации.

Говоря о формировании мотивов, мы должны помнить и о том, что замедляет формирование мотивов. Здесь, прежде всего, следует вести речь о слабой работе выборных профсоюзных органов, об отсутствии достаточной информации о деятельности профсоюзной организации, о низкой компетентности профсоюзных кадров и актива, о неумении со стороны профсоюзных комитетов разобраться в вопросах трудового законодательства, труда и заработной платы, социально-трудовых отношений, об излишней монотонности в работе выборных профсоюзных органов, о недоброжелательности отношений председателя профсоюзной организации к предложениям и замечаниям членов Профсоюза, о плохом морально-психологическом климате в профсоюзной организации и др.

Одним словом организационно-массовая, вся организаторская работа комитетов профсоюза будет оказывать многофакторное, комплексное влияние на мотивацию профсоюзного членства в том случае, если в результате:

- членство в Профсоюзе добавит работнику образования реальную степень дополнительной защиты, конкретные льготы и преимущества;

- трудовые, социальные, экономические права и профессиональные интересы членов Профсоюза будут выражаться и защищаться профсоюзными органами всех уровней структуры Профсоюза и любыми законными средствами;

- акции, конкретные коллективные действия профсоюзных организаций будут приносить реальные результаты в защите прав и интересов каждой категории работников образования и студенчества;
- будет создана необходимая материальная и финансовая база деятельности профсоюзных организаций и профсоюза в целом.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ.

Естественно, в ходе преобразований подобного масштаба, которые происходят в стране и образовании да еще с применением шоковой терапии члены Профсоюза ожидают от профсоюзных органов более решительных действий по защите своих интересов. Поэтому, решая проблемы защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза профсоюзные органы всех уровней структуры Профсоюза должны сделать для себя вывод в том, что организационно-массовая работа обеспечит повышение мотивации профсоюзного членства в том случае, если в результате:

- будет более эффективным удовлетворение потребностей членов Профсоюза во взаимодействии их с властью и работодателями, защите законных социально-трудовых прав, социальных, духовных и профессиональных интересов;

- будет создана на всех уровнях хорошая отлаженная система информирования, когда каждый, даже незначительный, успех профсоюзной организации будет известна членам Профсоюза (в сегодняшних условиях одно только знание того, что что-то делается, может иметь тот же эффект, что и конкретные результаты деятельности);

- будут регулярно обновляться и обучаться кадры и профсоюзный актив (работа семинаров, школ профактива);

- будет финансово укреплена вся вертикаль профсоюзной структуры, особенно территориальные организации, на уровне которых можно создать на профессиональной основе правовые, информационные и иные службы территориальных комитетов профсоюза, обеспечивающие повседневную работу по защите членов Профсоюза.

По мере развития рыночных отношений, несомненно, проблемы мотивации профсоюзного членства будут приобретать все большую актуальность и требовать постоянного и серьезного внимания комитетов профсоюза (через различные формы организационно-массовой работы).

Главное состоит в том, чтобы на всех уровнях структуры Профсоюза, особенно в районных и городских профсоюзных организациях, изменилась психология как освобожденных, так и не освобожденных профсоюзных работников, профсоюзного актива в сторону по-настоящему активных и конкретных практических действий, использования различных доступных средств для повышения имиджа Профсоюза как наиболее привлекательной для работников образования и студентов и жизненно необходимой им профессиональной организации.