

Федерация профсоюзов Самарской области

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

***Методические рекомендации для руководителей
профсоюзных организаций и профсоюзного актива***

Самара, 2025 год

Уважаемые коллеги!



Представляем вам методические рекомендации, созданные с целью изучения вопросов, связанных с мотивацией профсоюзного членства.

В условиях стремительных изменений в социально-экономической сфере, когда права трудящихся требуют особого внимания и защиты, роль профсоюзов становится как никогда актуальной. И в настоящий момент мотивация профсоюзного членства - это не просто задача, это наша общая ответственность.

Каждый из нас должен четко понимать, что сильное профсоюзное движение — это не только количество членов, но и их активное участие в жизни организации. Мы должны создать такую атмосферу, в которой каждый работник почувствует свою значимость и необходимость в объединении. Это возможно только через осознанное вовлечение и поддержку каждого члена профсоюза.

В нашем материале мы опираемся на документы Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), которые подчеркивают важность сплоченности и единства в борьбе за права трудящихся. Мы предлагаем вам практические рекомендации и стратегии, которые помогут вам не только мотивировать члена профсоюза к активной и эффективной деятельности в первичной профсоюзной организации, но и мотивировать к вступлению в профсоюз потенциальных членов профсоюза, что только способствует укреплению профсоюзов в целом.

Помните, что мотивация — это не одноразовое действие, а постоянный и системный процесс, который требует комплексного подхода, интегрирующего социологические, психологические и управленческие перспективы. Мы должны быть готовы слушать, понимать и поддерживать наших коллег, чтобы каждый из них осознал, что его голос важен, а его участие — необходимо.

Давайте вместе сделаем шаг навстречу новым возможностям, создавая сильные и активные профсоюзные организации, которые смогут эффективно защищать интересы трудящихся. Ваша работа, ваша энергия и ваша преданность делу — это то, что делает нас сильнее.

С уважением,
Д.Г. Колесников —
Председатель Федерации профсоюзов
Самарской области

Этот материал для тех, кто не устал от жизни и от желания что-то изменить в своей жизни и жизни окружающих. Это пособие для активных, инициативных и успешных людей. Если вы не считаете себя таковым, то это пособие не для вас. Если вы хотите узнать что-то новое и важное о мотивации, тогда вперед!

По своей актуальности 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 противоположны.

Одни работники 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.

Существует прямая зависимость между актуальностью какой - либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения. Если проблема снижения численности профчленства до сих пор актуальна и приоритетна среди прочих, значит то, что мы делаем для мотивации профсоюзного членства или недостаточно, или в принципе неверно. Разумеется, сложная социально экономическая ситуация в стране во многом предопределяет остроту положения. Но! списывать все на внешний фактор неразумно. Очень важен и внутренний фактор, а это - сама профсоюзная организация и ее способность адаптироваться к любым изменениям внешней среды.

Президент России Владимир Владимирович Путин на XII Съезде ФНПР отметил: «Профсоюзы являются одной из самых влиятельных сил гражданского общества, это базовая общественная структура и главная миссия – защищать человека труда. И чтобы сегодня в полной мере соответствовать этому предназначению, необходимо идти в ногу со временем, успевать за стремительным развитием технологий, грядущими изменениями в трудовых отношениях. Думаю, что вы хорошо понимаете, что в связи с этими переменами и ваша деятельность требует современных подходов».

Экономическая ситуация, сложившаяся в стране на сегодняшний день, показывает, что члены Профсоюзов, в том числе и молодежь, все больше нуждаются в защите их трудовых прав и социально-экономических интересов. Для этого профессиональным союзам необходимо постоянное развитие, организационное укрепление и пополнение своих рядов квалифицированными молодыми кадрами, а это невозможно представить без включения их в резерв

кадров на руководящие должности организаций Профсоюза и дальнейшего развития молодежной политики в целом.

Подводя итоги статистической отчетности, мы видим снижение численности. А среди причин указываются факторы, способствующие падению профсоюзного членства: противодействие работодателя, нежелание платить профсоюзные взносы, отсутствие информации о профсоюзе и его возможностях, потребительское отношение к профсоюзу и многие другие. Как можно на это повлиять и какие меры предпринять? Очевидно, что результат эффективной работы целиком будет зависеть от авторитета организации и содержания ее деятельности. Необходима постоянная целенаправленная работа (а не случайные, разрозненные мероприятия), наступательная агитационная работа. Для этого необходимо проанализировать состояние дел в первичной профсоюзной организации, выявить «точки роста», разработать долгосрочную программу, предусмотрев ее финансирование.

За основу для разработки программы можно использовать основные направления деятельности Федерации профсоюзов, которые нацелены на укрепление профсоюзов, увеличение численности и повышение авторитета профсоюзов, дополнительные программы и концепции, которые приняты ФНПР, ЦК, Распоряжения Губернатора Самарской области, которые также предусматривают повышение эффективности деятельности и реализация которых способствуют увеличению числа членов профсоюзов, а также Комплексную программу мотивации профсоюзного членства и привлечения молодежи, в которой подробно прописаны основные направления, цели, задачи и обязательные мероприятия (приложение № 1).

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.

Когда заходит вопрос о мотивации, необходимо иметь у себя в багаже ряд веских аргументов для того, чтобы убедить работника вступить в профсоюз. Чтобы мотивировать людей – необходимо знать их потребности.

А как вы думаете, что необходимо учитывать в процессе мотивации людей, предлагая им вступить в профсоюз? На что вы будете обращать внимание? Что, по вашему мнению, необходимо учитывать при мотивации человека: возраст

того, кого мы мотивируем; образование; вес; пол; стаж работы в данной организации; должность, которую занимает этот человек; отношения с руководством; стиль одежды; интересы и хобби; наличие друзей в коллективе; настроение; уровень заработной платы; семейное положение, наличие детей; уровень знаний трудового законодательства; цвет волос; личные качества? В общении с людьми, в выстраивании грамотного и эффективного взаимодействия с ними необходимо учитывать всё вышеперечисленное! Важным моментом в создании необходимой мотивации является умение правильно выделить приоритеты для каждой категории людей, с которой вам предстоит работать, иными словами, определить потребности, удовлетворение которых будет связано с деятельностью вашей профсоюзной организации.

Чаще всего работники выделяют следующие приоритетные потребности:

- достойная заработная плата,
- возможности карьерного роста,
- условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности,
- хорошие взаимоотношения в коллективе,
- интересная, творческая работа,
- возможность для обучения, саморазвития, проявления самостоятельности и инициативы,
- стабильность предприятия,
- социальные гарантии.

Предлагаем рассмотреть таблицу приоритетов разной категории работников в зависимости от возраста, статуса, квалификации.

Категория работников	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место
Молодые специалисты	Достойная заработная плата	Карьерный рост	Развитие мастерства	Возможность дальнейшего обучения	Возможность творческой самореализации
Женщины	Гибкий график работы	Достойная заработная плата	Социальные гарантии	Повышение мастерства	Карьерный рост
Мужчины	Достойная заработная плата	Развитие мастерства	Карьерный рост	Стабильность предприятия	Возможность творческой самореализации
Работники возрастом 50 и выше	Социальные гарантии	Достойная заработная плата	Общение в коллективе	Стабильность предприятия	Поощрения за стаж работы, бонусы, подарки

Задача профсоюзного лидера, профсоюзного мотиватора состоит в том, чтобы правильно подобрать аргументы для каждой из представленных категорий работников, с которыми придется общаться в реальной жизни.

Рассмотрим некоторые примеры.

1) *«Председатель ППО – молодой специалист и возможные варианты отказа вступления в профсоюз»:*

- «Я здесь никого не знаю».
- «Мне это не интересно».

- «Мало молодежи, которая является членами профсоюза».

Возможные аргументы:

- «Профсоюз поможет вам адаптироваться к новым условиям работы, найти коллег, товарищей, влиться в коллектив».

- «Профсоюзом в настоящее время организуется большое количество мероприятий для молодежи нашего предприятия, в том числе - ...».

- «Являясь членом нашего профсоюза, вы будете иметь возможность принимать участие в решении проблем производства, таких как... *(перечисление проблем, которые могут затронуть молодого специалиста)*».

2) «Председатель ППО – сотрудник с большим стажем работы и возможные варианты отказа вступления в профсоюз»:

Возможные варианты отказа:

- «Столько лет работаю, и обходился без профсоюза».

- «Я уже был в профсоюзе, толку никакого».

Возможные аргументы:

- «В настоящее время возможности профсоюза значительно расширились по сравнению с прошлыми годами, наш профсоюз за последнее время добился (сделал)...».

- «Мы обратились к вам, как к человеку с большим опытом работы в нашей организации. Ваши знания, умения и опыт могли бы помочь нам в достижении наших совместных целей...».

- «Уважаемый _____, мы хотели бы попросить вас стать наставником молодых сотрудников у нас в профсоюзе...».

3) «Председатель ППО – женщина 30-40 лет и возможные варианты отказа вступления в профсоюз»:

- «У меня семья и нет времени заниматься общественными делами».

- «Лучше я эти деньги потрачу на детей».

- «Моя подруга раньше состояла в профсоюзе, но потом вышла, сказала, что этого нет никакого прока».

Возможные аргументы:

- «Отчисляя в профсоюз 1% от вашей заработной платы, вы можете рассчитывать на получение бесплатных (льготных) путевок в детские лагеря, экономическая эффективность может достигать».

- «Наш профсоюз занимается организацией и проведением разнообразных семейных, детских конкурсов, где ваши дети и вы сможете принять участие и получить призы, проявить таланты, вовлечь в активности детей... ».

- «Ежегодно наш профсоюз проводит новогодние елки и дарит подарки детям членов профсоюза».

4) «Председатель ППО – мужчина и возможные варианты отказа вступления в профсоюз»:

Возможные варианты отказа:

- «Я устал от общественных нагрузок, от бесплатной деятельности, мужчина должен зарабатывать».

- «За все время работы не видел реальной помощи от профсоюза».
- «У меня много других дел, которыми я занимаюсь в свободное от работы время...».

Возможные аргументы:

- «Именно ваш опыт является главной причиной нашего к вам обращения. Нам очень не хватает тех знаний, которые имеете вы, поэтому мы хотели бы попросить вас и предложить подработать в качестве лектора в институте профсоюзного движения...».
- «Ваше свободное время и ваши занятия (хобби) несколько не пострадают от вашего участия в нашей работе, а вот вы сможете помочь нам в решении проблем производства и людей, которые здесь работают...».
- «__% членов нашего профсоюза являются такими же мастерами, как и вы, поэтому у вас здесь появятся единомышленники в решении тех вопросов, которые не могли быть решены ранее».

Мы рассмотрели ситуации, которые чаще всего возникают в процессе привлечения людей в профсоюз. Просим обратить особое внимание на то, что это только возможные, но не единственные варианты. Вам необходимо уметь владеть ситуацией, учитывать настроение собеседника, уметь подстраиваться под него, отталкиваясь от его интересов.

Очень важно понимать, какой уровень доверия у разных категорий с разным уровнем дохода и что с этим пониманием делать. Различные исследования показывают, что люди с доходом в размере не выше МРОТ готовы довериться «волонтерам», «политическим партиям», а «Профсоюзы» у них в этом списке доверия на последнем месте вместе с профессиональными юристами (на чьи услуги у них нет денег). Социальная группа с ограниченными финансовыми ресурсами ожидает в первую очередь прямую и конкретную помощь, и одновременно каких-то действий.

В группах с доходом выше МРОТ уровень доверия к профсоюзам высокий, при этом популярностью пользуются трудовые комиссии, вера в которые падает с ростом доходов. Есть объективно обоснованное предположение, что мнение этой группы в текущей социально экономической ситуации будет смещаться в сторону мнения группы с доходом меньше МРОТ. С группами «высоких доходов» и соответствующего образовательного ценза необходимо работать с ориентацией на их социальную ответственность. У этих групп велик уровень доверия к юристам и правозащитным организациям, профсоюзам, коллегам – то есть коллективам. Для данных групп аргументация может строиться на тезисах «вместе», «коллектив», «профессионально» и, кстати, главном лозунге ФНПР «Единство. Солидарность. Справедливость».

У «бюджетников» и «промышленности» кому они готовы довериться - на первом месте - профсоюзы, дальше «трудовые комиссии», «юристы» и «коллеги». Такой результат объясним по ряду нескольких причин:

- а) в силу уровня их высокой квалификации;

б) высоким охватом профчленством в этой сфере и силой влияния данных отраслевых профсоюзов на доходы их работников и реальную возможность в данных отраслях на коллективную защиту трудовых прав.

Второе тоже понятно – от работы профсоюзов в бюджетной сфере напрямую зависит их оплата труда – ведь она регулируется региональными соглашениями. Людей волнует зарплата и цены – и там, где профсоюзы влияют на зарплату - молодёжь доверяет профсоюзам.

Соответственно центральный аргумент при мотивации таких людей – рассказ о реальной правозащитной работе с примерами. Если в организации недостаточно фактуры, можно пользоваться примерами вышестоящей профсоюзной организации. Для этого Федерация профсоюзов Самарской области предлагает консультации, рубрика «Профсоюз помог».

Хорошо зарекомендовало себя и стало уже необходимым проведение еженедельных оперативных совещаний с участием руководителей членских организаций. Причем под протокол, который всем рассылается. Регулярно проводятся семинары для информационных работников. Налажено взаимодействие с Центром управления регионом в направлении информационной политики ФПСО.

Из наиболее значимых форм, способствующих сохранению и увеличению профсоюзного членства, считаем необходимым отметить следующие:

1. Регулярное участие и выступления Председателя на совещаниях, семинарах, круглых столах, собраниях.

2. Высокий авторитет и имидж Областного профсоюза, благодаря активной работе в представительных органах.

3. Выход Областного профсоюза с законодательными инициативами, направленными на социальную поддержку работников отрасли.

4. Проведение и участие в значимых областных мероприятиях – форумах, окружных стратегических сессиях, конкурсах профессионального мастерства с обязательным выступлением председателя областного профсоюза.

5. Регулярные встречи с трудовыми коллективами, в ходе которых доводится информация о состоянии профсоюзной работы, направлениях деятельности, мерах материальной и моральной поддержки членов профсоюза, ее положительных аспектах и влиянии не только на производственные сферы деятельности, но и на морально-психологический климат в коллективе.

6. Проведение ежегодных профсоюзных конкурсов.

7. Поощрение профсоюзных кадров и актива за работу по увеличению численности членов профсоюза, повышению уровня охвата работников профсоюзным членством. Это занесение в Книгу почета областной организации, на Электронную доску Почета, вручение Почетных

грамот, Благодарностей с вручением премии председателям ППО и руководителям учреждений за 100% профсоюзное членство.

8. Возможность получения наград и званий различного уровня.

9. Взаимопомощь и материальная поддержка членов профсоюза.

Предоставление беспроцентных займов членам профсоюза, кассы взаимопомощи.

10. Эффективная информационная работа – сайт, социальные сети, газета, радио, реклама, брендовая продукция, буклеты, размещение профсоюзной символики на транспорте, медиафасадах.

11. Дисконт, скидки на услуги.

12. Получение Знамени ФПСО «За высокие показатели роста профсоюзных рядов»; «Организация эффективного социального партнерства в сфере труда».

13. Культурно-массовые, спортивные мероприятия, творческие фестивали и конкурсы.

14. Охрана труда и защита при несчастном случае.

15. Дополнительное соглашение для членов профсоюза.

16. Обучение (Школа молодого профсоюзного лидера, скидки в учебные заведения ФНПР).

17. Оздоровление (санаторий, возмещение за спорт, дни здоровья, диспансеризация, ДМС).

18. Социальные программы (возмещение за СИЗ, страхование, ссуды, профессиональные праздники).

19. Досуг, подарки, поздравления.

20. Возможность построить карьерный рост.

И этот список можно пополнять, в зависимости от потребностей ваших членов профсоюза и желания этим заниматься.

Работа с молодежью

Особое значение в мотивации профсоюзного членства, имеет работа с молодежью. И здесь мы обратимся к социологическому исследованию мотивации среди молодежи, проведенного ФНПР. Времена меняются, и подходы к работе с молодежью тоже. Сегодняшняя молодежь – активные, амбициозные люди, которые ищут не только стабильности, но и развития, возможностей, а главное – справедливости. И именно профсоюз может стать тем надежным партнером, который поможет вам в достижении этих целей.

Для эффективного использования активной жизненной позиции молодежи в профсоюзных организациях существуют две общие стратегии работы с молодежью. Первую стратегию многие уже успешно реализуют: первоначально, чтобы заинтересовать в своей работе, «зацепить», привлекают молодежь к различным культурно-массовым, спортивным мероприятиям и волонтерским программам. Для этой задачи профсоюзам нужны молодые лидеры-аниматоры, готовые своим примером «заражать» новичков. В том числе молодежная программа «Стратегический резерв»

ФНПР каждый год отчасти решает данную задачу. Однако, работа внутри профсоюзов с этими агитаторами не выстроена системно. В их подготовке недостаточно внимания уделяется идеологии профсоюзного движения. Зачастую они воспроизводят в своем окружении только то, что сами усвоили (например, «профсоюз – это круто, потому что спорт, культмасс и т.д.). Таким образом они не развиваются дальше сами внутри профсоюзов (не понимают зачем) и достаточно быстро перестают быть мотивирующим примером для окружающих. Иными словами, профсоюзная организация тратит достаточно большие ресурсы на выявление такого активиста, но далее с ним не работает, после чего он теряет интерес и уходит. Трудность второй стратегии - прямого призыва и привлечения членов профсоюзов к активному и осознанному участию в профсоюзной деятельности (минуя этап вовлечения через культмасс) - заключается в том, что просто просьба к молодёжи мобилизовать ее энергию и уверенность в себе в профсоюзных целях чаще не приносит ожидаемого результата. Выявление актива, массовое «заражение» должно происходить через ресурсно не ёмкие мероприятия, после чего с выявленными активистами должна проводиться точечная, адресная работа в части их идеологической подготовки.

Проблема: профсоюзная деятельность выглядит для молодежи как слишком длинный и непонятный путь, либо не хочется усложнять отношения с начальством. Возможные решения: психологическая поддержка молодежи, обучение финансовой грамотности, приглашение на заседания выборных органов (начиная с профсоюзного комитета ППО).

Что касается студенческой молодежи, не имея трудового опыта, или же имея его в сферах, где профсоюзы не развиты (малый бизнес, самозанятость), не сталкивались в реальной жизни с примерами защиты своих прав или прав своих коллег по работе (не по учёбе!) со стороны профсоюзов. Эта ситуация несет в себе определенные риски для будущего развития профдвижения. Напомним, что студенты – и есть то самое поколение зуммеров, для которого характерны: иметь своё мнение, верить в себя, требовать к себе серьезного отношения от старших коллег, иметь быстрый доступ к информации и уметь ей пользоваться. Совокупность этих характеристик вполне позволит им в случае столкновения с нарушением их трудовых прав (если эти права у них как у массово самозанятых вообще возникнут) попытаться их отстоять самостоятельно. И вероятность их успеха в этом деле велика. Соответственно однажды получив позитивный опыт самозащиты или не получая длительное время угроз своим трудовым правам (нет прав - нет и угроз), в будущем эти люди вряд ли вступят в профсоюз.

Проблема: студенческие профсоюзные организации ориентированы в целом на культурно-массовые программы, тема «трудовых прав» чаще рассматривается в познавательном аспекте. Задача отраслевых профсоюзов заключается в том, чтобы «перехватывать управление» сознанием новых работников у работодателей.

Молодежь считает, что самое важное в принятии решения о вступлении в профсоюз — это «знания». Так выглядит сейчас большая часть их «деловой» жизни. Они учатся, ищут информацию и, если ее не находят, то этого явления нет в их реальности, и если в чатах об этом не говорят, то событий нет (как они понимают, что надо считать событиями). О профсоюзах из прошлого они могут знать от родителей/бабушек про «бесплатные» профсоюзные путевки на море, а значит тогда «было лучше». Реальность изменений в сознании молодых требует не только значимых событий (не - символическое повышение зарплаты, облегчение ручного и монотонного труда и т.п.), но и частоту этих событий. То, что произошло когда-то — это привычный фон жизни, а существенно только то, что происходит сейчас, когда они являются участниками этих событий. Да и скорость изменений тоже существенна. Год вести переговоры о повышении зарплаты? У молодого человека нет столько времени, горизонт его планирования — месяцы.

Поэтому исходя из вышеизложенного, задача председателя первичной профсоюзной организации, профсоюзного мотиватора — не просто "затянуть" молодого специалиста, студента в профсоюз, а создать такую систему, которая будет действительно полезна и интересна каждому. Участие в профсоюзе молодого специалиста, студента должно стать той площадкой, где они смогут не только защитить свои права, но и получить новые знания, навыки, найти единомышленников и реализовать свой потенциал, повысить свои компетенции, а также легче адаптироваться в профессии/организации.

Для молодых специалистов важны не только финансовые и правовые гарантии, но и реальные возможности для профессионального роста. Для студентов мы видим нашу задачу в том, чтобы заложить фундамент осознанного отношения к профсоюзу еще на этапе обучения. И главное — это формирование активной жизненной позиции, понимание того, что они (молодежь) могут влиять на свою жизнь и на жизнь своего учебного заведения, организации (предприятия).

Мы понимаем, что для привлечения и удержания молодежи недостаточно просто перечислить льготы. Важно создать атмосферу доверия, открытости и взаимного уважения. Важно, чтобы они чувствовали, что их слышат, что их мнение имеет значение.

В первичной профсоюзной организации должны внедряться новые формы работы. Должен выстроиться эффективный диалог и заключены соглашения о сотрудничестве с молодежными организациями, с учебными заведениями. Ниже предлагается адаптированная под современные реалии система мотивации. Она разделена на две категории: для молодых специалистов, которые уже делают первые шаги в карьере, и для студентов, которые только начинают свой путь.

Профсоюзы играют важную роль в защите прав трудящихся, но, как и любая организация, они сталкиваются с вызовами, в том числе и с оттоком членов. Понимание причин выхода из профсоюза, а также умение вести

конструктивный диалог с различными категориями работников, является ключом к укреплению профсоюзного движения. Ниже представлен анализ пяти основных причин выхода из профсоюза:

Недостаточная эффективность и видимость результатов: члены профсоюза могут чувствовать, что их взносы не приносят ощутимой пользы, что профсоюз не способен решать их насущные проблемы или что его деятельность недостаточно прозрачна.

Финансовые соображения: размер членских взносов может казаться непомерным, особенно если работник не видит прямой выгоды или сталкивается с финансовыми трудностями.

Изменение жизненных обстоятельств и приоритетов: личные ситуации, такие как смена работы, потеря работы, выход на пенсию, или просто изменение взглядов на роль профсоюза в жизни, могут привести к решению выйти из организации.

Недовольство руководством или внутренней политикой профсоюза: конфликты с руководством, ощущение несправедливости, бюрократия, отсутствие демократии или несогласие с политикой профсоюза могут стать причиной разочарования.

Отсутствие личной вовлеченности и понимания ценности профсоюза: некоторые работники могут не до конца понимать, какие преимущества дает членство в профсоюзе, или не чувствовать себя частью сообщества, что снижает их мотивацию оставаться в организации.

Данные опроса, проведенного Центром трудовых исследований (2025), показывают, что 75% работников готовы поддерживать инициативы профсоюзов, если они будут направлены на улучшение условий труда и повышение заработной платы. Однако лишь 30% из них знают о текущих инициативах своих профсоюзов. Это подчеркивает важность информирования и активного вовлечения членов профсоюза в процесс принятия решений. И в части информационной работы, направленной на побуждение к вступлению в профсоюз, а также на активную деятельность члена профсоюза в первичном звене, нам необходимо усилиться, чтобы информация доходила до каждого члена профсоюза, так как решение вопроса усиления мотивации профсоюзного членства напрямую связано с информированностью членов профсоюза, в том числе потенциальных.

Представляем вам практические рекомендации для профсоюзных мотиваторов и активистов.

Повышение информированности	Регулярно информируйте членов профсоюза о текущих инициативах и достижениях. Используйте различные каналы коммуникации (социальные сети, рассылки, собрания, печатные сборники, буклеты, выступления в средствах массовой информации (радио, телевидение, газеты) руководителей региональных организаций профсоюзов с информацией о предпринимаемых
-----------------------------	---

	профсоюзами конкретных действиях и их результатах) для достижения максимального охвата
Создание платформы для обратной связи	Организуйте регулярные встречи и опросы для сбора мнений и предложений от членов профсоюза, в том числе по выявлению индекса лояльности к профсоюзам/профсоюзу. Это поможет выявить актуальные проблемы и потребности работников
Обучение и развитие	Проводите тренинги и семинары для активистов, чтобы повысить их квалификацию и уверенность в ведении переговоров с работодателями, руководителями структурных подразделений, с потенциальными членами профсоюза

Как позитивный факт стоит отметить, что в Самарской области информационно-разъяснительную работу по вовлечению коллективов в профсоюз проводят: Самарская областная организация профсоюза работников социальной защиты населения, Самарская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ, Самарская областная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Самарская областная организация профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Самарская областная территориальная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. Советуем изучить опыт работы данных организаций.

Кстати, в своем социологическом исследовании по мотивации профсоюзного членства, ФНПР одним из вопросов выделила средства информирования о деятельности профсоюза. Так вот, наибольшее предпочтение респонденты отдают таким средствам информирования как профсоюзный сайт, группа «ВКонтакте» и телеграмм-канал.

В 2025 году в социальных сетях Федерации профсоюзов появились новые рубрики:

«Викторина 120-летия профсоюзного движения». В 2025 году профсоюзному движению России и Самарской области исполняется 120 лет. В течение года еженедельно в группе выходит по одному вопросу викторины.

«Действуй и мотивируй». Информация о первичных профсоюзных организациях Самарской области, их традициях и практиках мотивации вступления в профсоюз.

«Меры поддержки молодых специалистов» - новая рубрика 2025 года, в которой мы рассказываем о мерах поддержки молодых специалистов на территории Самарской области, а также примерах профессий, подходящих для получения мер социальной поддержки. Рубрика основана на материалах Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

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. Для этого необходимо постоянно обучать актив.

Примеры успешных практик по мотивации профсоюзного членства среди членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области

Самарская областная организация Профессионального союза работников здравоохранения РФ:

- Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере от 5000 до 10 000 рублей;
- Впервые принятым на работу доплата от 7000 до 10 600 рублей;
- Компенсируется оплата проезда к месту работы в размере до 2500 рублей в месяц;
- Раз в 3 года осуществляется полная оплата путевок на отдых и санаторно-курортное лечение работникам, имеющим статус «мать-одиночка», «отец-одиночка»;
- Оказание материальной помощи в случае непредвиденных обстоятельствах не менее 10 000 рублей;
- Бесплатное лечение для детей-инвалидов сотрудников;
- Компенсация за медицинскую одежду в размере 1 000 рублей;
- Единовременная выплата в размере 30 000 рублей при условии отработки в больнице не менее 3-х лет выпускникам СПО, трудоустроившихся в течение года;
- Предоставление жилого помещения в общежитии больницы при отсутствии жилого помещения в период обучения и денежная выплата в размере 1 000 рублей;
- Ежеквартальная выплата в размере 1 000 руб. на каждого ребёнка одиноким матерям, проработавшим в больнице не менее 1 года и имеющие детей в возрасте от 0 до 1 года;
- Бесплатное предоставление служебного автотранспорта сотрудникам к месту работы из удалённых районов города;
- Доплаты за наставничество;
- Предусмотрена повышенная оплата на время командировок.

Самарская областная профсоюзная организация работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ:

Бесплатная аренда (прокат) спортивного инвентаря и спортивных услуг на спортивных объектах профсоюзной организации;

Страхование детей от несчастных случаев в детском оздоровительном лагере;

Премия за участие в жизни профсоюза, которая выплачивается к 1 Мая.

Самарская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

Обучение профсоюзного актива социальному проектированию, участие в конкурсах и социально-значимых мероприятиях различного уровня на получение грантов. Реализация наставничества, формирование реального кадрового резерва в составы выборных органов всех уровней структуры Профсоюза.

Самарская областная территориальная организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ:

Скидка от 7 до 20% на профсоюзные путёвки; выплата профсоюзного бонуса членам профсоюза за покупку абонеента в фитнес-клуб; бесплатное и со скидками до 50% обучение в высших учебных заведениях профсоюзов Москвы, Санкт-Петербурга.

Общественная организация «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения»:

- Выход Областного профсоюза с законодательными инициативами, направленными на социальную поддержку работников отрасли;
- Регулярные встречи с трудовыми коллективами, в ходе которых доводится информация о состоянии профсоюзной работы, направлениях деятельности, мерах материальной и моральной поддержки членов профсоюза;
- Внедрена методика поощрения профсоюзных кадров и актива за работу по увеличению численности членов профсоюза, повышению уровня охвата работников профсоюзным членством;
- Развита система наставничества, поддержка молодых кадров и ветеранов социальной службы.

Самарская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов:

Выплаты за наставничество - до 20% тарифной ставки (оклада).

Самарская областная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации:

Постоянно проводятся встречи молодёжного актива, в том числе с коллегами из других регионов;

Проводят розыгрыши путёвок на теплоход среди всех сотрудников с условием вступления в профсоюзные ряды;

Арендуют футбольный стадион «РФЛ Арена» для тренировок сотрудников организации.

Самарская областная организация Нефтегазстройпрофсоюза России:

Профсоюз проводит для работников настольную игру-викторину «Вступай в профсоюз». Игра знакомит с принципами работы профсоюзных организаций, показывает преимущества профсоюзного членства.

Самарская областная организация профсоюза работников химических отраслей промышленности:

Профсоюз активно содействует решению жилищных вопросов сотрудников (предоставление сотрудникам корпоративного жилья, приобретение собственного жилья). Организуются турниры по киберспорту.

Самарская областная организация общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»:

В организациях заключаются Соглашения о социальном партнерстве с дополнительными льготами для членов Профсоюза.

Организируются силами Молодежного совета кибертурниры.

Оказывается поддержка спортивным командам по футболу, волейболу, хоккею (закупается форма, оплачивается аренда спортобъекта и оргвзноса за участие в любительских лигах).

Волжская территориальная организация Общероссийского профсоюза авиационных работников:

В профсоюзе активно развита информационная работа, функционирует телеграмм-чат с председателем первичной профсоюзной организации, сотрудники могут задать все интересующие вопросы.

Чем интересен и полезен профсоюз работодателю?

1. Решать острые и конфликтные вопросы легче и продуктивнее с представителями работников в лице профсоюза в рамках социального партнерства, на основе закона, чем напрямую с работниками.
2. Профсоюзного лидера – председателя профкома – избирает коллектив с учетом мнения работодателя.
3. Профсоюзный лидер – председатель профкома – ближе всех к сотрудникам, обладает доверием членов коллектива и руководителя, владеет обстановкой, всегда предупредит работодателя о недостатках, недовольстве в коллективе заблаговременно, помогает установить баланс интересов работника и работодателя. Обучаем сам и может научить других.
4. Профсоюзные взносы расходуются на обеспечение деятельности профсоюзной организации, направленной в первую очередь на воспитание корпоративного духа у работников, стабилизацию морально-психологического климата в коллективе, оказание материальной помощи нуждающимся, обучение, премирование и т.д.
5. Заключая коллективный договор с представителями работников в лице профсоюза, работодатель защищен от необоснованных претензий по использованию средств на обеспечение гарантий и льгот как со стороны работников, так и со стороны проверяющих органов и собственника.
6. Профсоюз формирует активную жизненную общественную позицию работников, которые могут быть кадровым резервом руководителей, имеющих опыт работы с людьми.
7. Сотрудничая с профсоюзами по различным вопросам деятельности предприятия, работодатель усиливает свои позиции в коллективе, в обществе.
8. Ряд организационных вопросов работодатель может передать профсоюзам для реализации мероприятий, используя профсоюзную структуру (проведение соцопросов, анкетирование, разъяснение в коллективах позиции работодателя, контроль за организацией общественного питания, контроль за охраной труда, контроль за культурой производства и др).
9. Профсоюз в лице представительного органа помогает и организует корпоративные мероприятия для работников предприятия.
10. При наличии грамотного руководителя профсоюзной организации и доброй воле к сотрудничеству работодателя, стороны всегда могут уйти от конфликта и найдут правильное решение.

11. Работодатель, заинтересованный не только в получении прибыли за счет экономии на условиях труда работников, но и заботящийся об имидже предприятия, его репутации, понимает, что профсоюз, которому законодатель предоставил право общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе и по охране труда, является его помощником по созданию здоровых и безопасных условий и охраны труда на предприятии.
12. Представители профсоюзов, уполномоченные /доверенные/ лица по охране труда, участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников своего производственного подразделения, могут осуществлять постоянный контроль не только за соблюдением представителями работодателя /мастерами, руководителями подразделений/ законодательства об охране труда, за состоянием охраны труда на рабочих местах, но и контроль за выполнением работниками норм и правил по охране труда.
13. Профсоюз разъясняет законодательство по охране труда; информирует, обучает профсоюзных активистов по нормативно-правовым актам правительства РФ, Самарской области, администрации г. Самара, направленных на социальную защиту граждан.
14. В структуре профсоюза для членов профсоюза, в вышестоящих организациях работают юристы, которые бесплатно консультируют по самым разнообразным вопросам: трудовому законодательству, приватизации жилья, услуги ЖКХ, предоставлению льгот, дарения и раздела имущества и т.д.
15. Эффективность социального партнерства, организационной деятельности профсоюзов во многом зависит и от того, насколько точно соблюдаются принципы солидарности, связь с массами, коллективность руководства, гласность в работе, организационное единство.
16. Профсоюз - общественная организация, основанная на добровольном членстве, создается для защиты общих интересов работников в период трудовой деятельности и организует свою деятельность непосредственно на предприятии.
17. Основным преимуществом профсоюзов является численность его членов, чем их больше и чем сплоченнее члены профсоюза, тем больше у них возможностей привлечь внимание к своим проблемам не только работодателя, но и органов власти.
18. От численности и финансовой базы профсоюза зависят его авторитет и возможности по представительству и защите интересов работников предприятия.
19. Массовость профсоюзов является решающим фактором в переговорах с работодателем и органами власти.

Комплексная программа мотивации профсоюзного членства и привлечения молодежи

1. Цели и задачи программы

1. Цель программы – укрепление профсоюзов Самарской области за счет привлечения новых членов, в том числе молодежи, повышение их авторитета и влияния в обществе.
2. Основные задачи программы:
 - 2.1. Повышение эффективности деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов трудящихся Самарской области.
 - 2.2. Увеличение количества членов профсоюза, создание новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях различных форм собственности и привлечение молодежи.
 - 2.3. Создание положительного корпоративного имиджа профсоюза, как мощной, эффективной, привлекательной организации.

2. Основные направления деятельности

2.1. Организационная работа.

1. Организация практической работы по вовлечению работников в профсоюз, созданию профсоюзных организаций, привлечению молодежи.
2. Акцентирование внимания в работе членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области на конкретных проблемах членов профсоюза.
3. Проведение анализа динамики изменения численности членов профсоюза с последующим рассмотрением данного вопроса на заседании Президиума Федерации профсоюзов Самарской области по итогам полугодия и года.
4. Разработка методики работы по вовлечению в профсоюз сезонных работников и работающих по гражданско-правовым договорам.
5. Создание банка данных по отраслям о предприятиях, на которых нет профсоюзных организаций, анализ возможности создания первичных профсоюзных организаций на этих предприятиях и в организациях.
6. Регулярное посещение первичных профсоюзных организаций членами Президиума Федерации профсоюзов Самарской области, работниками аппарата Федерации профсоюзов Самарской области для оказания практической помощи.
7. Проведение областных (краевых) профсоюзных активов по актуальным проблемам профсоюзной работы.

8. Проведение активных солидарных акций профсоюзов, достижение конкретных результатов, как способ привлечь внимание к профсоюзной деятельности.
9. Привлечение к участию в мероприятиях Федерации профсоюзов Самарской области, членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области руководителей предприятий и организаций, представителей трудовых коллективов.
10. Проведение членскими организациями Федерации профсоюзов Самарской области активной работы по отраслевой принадлежности в организациях малого и среднего бизнеса. Создание постоянно действующей рабочей группы для ведения данной работы.
11. Осуществление мер по повышению статуса профсоюзных работников, активистов, усилению их правовой и социальной защищенности.
12. Обеспечение правовой защиты профлидера и перспективы профессионального роста членов профсоюза.
13. Реализация комплекса мер по внесению изменений в ст. 43, ч. 3 Трудового Кодекса РФ в части распространения действия коллективного договора только на членов профсоюза.
14. Разработка системы мероприятий по ликвидации социального иждивенчества на предприятиях и в организациях в части использования работниками – не членами профсоюза – гарантий, компенсаций, льгот, достигнутых благодаря работе профсоюзов.
15. Проведение необходимой подготовительной работы для создания первичных профсоюзных организаций в организациях, где руководителями являются индивидуальные предприниматели.
16. Проведение ежегодного анкетирования членов профсоюза с целью выявления недостатков работы Федерации профсоюзов Самарской области, областных организаций профсоюза, выявления интересов рядовых членов профсоюза.
17. Разработка комплексной программы обучения профсоюзного актива.
18. Проведение не реже двух раз в год обучения профактива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда с приглашением специалистов высших учебных заведений и ФНПР.
19. Разработка и применение на практике мер материального стимулирования председателей первичных профсоюзных организаций, добившихся роста численности членов профсоюза.
20. Разработка методических рекомендаций по организационно-практическим вопросам: как создать первичную профсоюзную организацию; организация и проведение отчетно-выборных собраний в территориальной организации профсоюза, первичной профсоюзной организации; организация и проведение коллективных действий всех видов и форм.

21. Организация и проведение мероприятий Федерации профсоюзов Самарской области, членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области, рассчитанных не только на членов профсоюза.
22. Организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, направленных на создание привлекательного имиджа профсоюзов. Акцентировать внимание на оздоровление членов профсоюза.

2.2. Правовая работа

1. Рассматривать правозащитную деятельность профсоюза, как основной стимул мотивации профсоюзного членства.
2. Заключение коллективных договоров и соглашений, обеспечивающих более высокие условия оплаты труда и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством.
3. Включение в коллективные договоры внутренних положений по охране труда, по оплате труда, дополнительным социальным пакетам и т. д., согласованных с профсоюзными комитетами.
4. Создание правовой инспекции труда из числа правовых инспекторов членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области.
5. Оказание консультационной и практической правовой помощи членам профсоюза в первичных профсоюзных организациях, членских организациях Федерации профсоюзов Самарской области и правовой инспекции труда Федерации профсоюзов Самарской области.
6. Активизация работы членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области по проведению плановых комплексных проверок в организациях, где существуют нарушения трудовых прав членов профсоюза.
7. Организация и проведение семинаров, лекций и других форм обучения для профсоюзного актива по вопросам трудового права.
8. Активизация работы по представлению интересов членов профсоюза в судебных органах.
9. Подготовка и распространение материалов по наиболее актуальным вопросам трудовых правоотношений.
10. Информирование профсоюзного актива о проделанной работе в части защиты трудовых прав.
11. Проведение ежегодного обучения (повышения квалификации) правовых инспекторов.

2.3. Работа с молодежью

1. Обязательное представительство членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области в составе Координационного молодежного Совета.

2. Формирование в членских организациях Федерации профсоюзов Самарской области молодежных советов.
3. Создание в составе профкомов первичных профсоюзных организаций молодежных комиссий, советов, уполномоченных.
4. Проведение работы с учащейся и трудящейся молодежью по вовлечению в профсоюз, созданию профсоюзных организаций в учебных заведениях, привлечение молодежи к работе в профсоюзных структурах всех уровней. Разработка методических рекомендаций по организации и работе молодежных советов и уполномоченных по делам молодежи.
5. Формирование резерва профсоюзных кадров из числа молодежи и студентов.
6. Направление представителей молодежного кадрового резерва на учебу в профсоюзные высшие учебные заведения по квоте ФНПР, с последующей стажировкой в аппарате Федерации профсоюзов Самарской области.
7. Привлечение творческих коллективов детских, молодежных и студенческих общественных объединений при проведении профсоюзных акций «Вступай в профсоюз!».
8. Организация регулярного проведения клуба встреч «Вопрос – ответ» с известными общественными людьми для профсоюзной молодежи по волнующим вопросам (жилье, обучение, кредиты, спорт и туризм) для обмена мнениями, в целях привлечения молодежи к решению вопросов региона.
9. Проведение торжественного вручения профсоюзных билетов. Сделать это мероприятие постоянной торжественной традицией профсоюзов.
10. Включение в состав рабочих групп и межведомственных комиссий при органах законодательной и исполнительной власти различных уровней со стороны профсоюзов молодых профсоюзных активистов.
12. Проведение учебы молодежного профактива по новым методикам работы с целью привлечения молодежи в профсоюз.
13. Обеспечение самореализации молодежи через ведение социальной деятельности в профсоюзных организациях.
14. Финансирование (частичное) различных мероприятий, проводимых молодежным Советом.
15. Организация системы поощрения (грамоты, благодарности, ценные подарки) членам Координационного молодежного Совета, молодым профактивистам, ведущим эффективную работу по вовлечению молодежи в профсоюз.
16. Осуществление выпуска переносных стенгазет, посвященных мотивации профсоюзного членства для молодежи в различных учебных заведениях.

2.4. Работа с органами власти, работодателями и их объединениями в рамках социального партнерства.

1. Включение в состав рабочих групп и межведомственных комиссий при органах законодательной и исполнительной власти различных уровней представителей профсоюзов.
2. Значительное расширение представительства профсоюзных лидеров в депутатском корпусе. Организация работы по выдвижению в законодательные органы власти различных уровней членов профсоюза.
3. Осуществление контроля за исполнением коллективных договоров на предприятиях и в организациях, отраслевых соглашений и трехстороннего Соглашения между администрацией Самарской области, Федерации профсоюзов Самарской области, объединением работодателей.
4. Систематическая борьба за рост заработной платы, пересмотр потребительской корзины и уровня прожиточного минимума, сохранение всех северных гарантий и компенсаций, повышение пенсий, установку достойных социальных стандартов в области.
5. Контроль за реализацией национальных проектов.
6. Организация работы по мотивации профсоюзного членства с работодателями Самарской области.

2.5. Информационная работа

1. Освещение работы профсоюзов, в том числе, в Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в Самарской области, в других межведомственных комиссиях, рабочих группах, в электронных и печатных СМИ.
2. Разработка памятки члена профсоюза (для чего нужен профсоюз) с целью предоставления ее новым сотрудникам на предприятиях и организациях.
3. Разработка иных наглядных агитационных профсоюзных материалов для информирования трудящихся о преимуществах профсоюза (листовки, плакаты, брошюры, аудио и видеоматериалы).
4. Осуществление мер по увеличению подписки на профсоюзную газету «Народная трибуна» среди населения Самарской области.
5. Проведение активной информационной политики о достижениях профсоюза. Ведение информационной работы по пропаганде профсоюзного движения через средства массовой информации Самарской области.
6. Разработка механизма своевременной передачи и взаимобмена информацией между членами профсоюза, доведения подробной информации о деятельности Федерации профсоюзов Самарской области и членских организаций Федерации профсоюзов Самарской области до каждого члена профсоюза.

3. Обязательные мероприятия по защите социально-трудовых прав членов профсоюза

<u>ПЕРВИЧНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ</u>	<u>ОБЛАСТНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ</u>	<u>ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ</u>
<i>По представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза</i>		
Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы членов профсоюза перед работодателем	Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы членов профсоюза перед работодателями и их объединениями в субъекте Российской Федерации	Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы членов профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, перед объединениями работодателей в субъекте РФ
Ведет коллективные переговоры, от имени работников заключает коллективный договор, осуществляет контроль за его выполнением	Ведет коллективные переговоры, от имени работников заключает отраслевое региональное соглашение с работодателями (объединениями работодателей), осуществляет контроль за его выполнением	Ведет коллективные переговоры, от имени работников заключает отраслевое региональное соглашение с администрацией субъекта РФ, объединением работодателей, осуществляет контроль за его выполнением
<i>По реализации прав работников на участие в управлении</i>		
Участвует в избирательных кампаниях, соответствии действующим законодательством, в целях представительства работников в органах государственной власти и местного самоуправления муниципальных образований	Участвует в избирательных кампаниях, соответствии действующим законодательством, в целях представительства работников в органах государственной власти и местного самоуправления субъектов РФ	Участвует в избирательных кампаниях, соответствии действующим законодательством, в целях представительства работников в органах государственной власти и местного самоуправления субъектов РФ
Представляет интересы работников в органах	Участвует в решении социально-трудовых	Участвует в разработке и формировании

управления организацией, в соответствии действующим законодательством	в с	вопросов работников отрасли в субъекте РФ	социально-экономических программ, направленных на развитие экономики и социальной сферы субъекта РФ, содействует их реализации. Предъявляет требования к органам власти, работодателям и добивается отмены, приостановки исполнения или изменения их решений, ущемляющих права и интересы трудящихся, противоречащих действующему законодательству
---	-----	---	--

По обеспечению занятости

Защищает интересы членов профсоюза при увольнении по инициативе работодателя. Участвует, через коллективный договор, в установлении критериев массового увольнения	Контролирует предоставление государственных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, подготовки и переподготовки работников. Участвует, через отраслевое региональное соглашение, в установлении критериев массового увольнения	Взаимодействует со службами занятости, участвует в разработке и реализации региональной программы занятости. Участвует, через соглашения, в установлении критериев массового увольнения. Контролирует соблюдение норм, установленных законодательством по защите трудящихся от массовых увольнений, вносит предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации программ, приводящих к массовым высвобождениям работников
--	--	---

<i>По вопросам заработной платы</i>		
Обеспечивает закрепление в коллективном договоре нормативных положений по вопросам формы, системы, размера оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, индексации заработной платы на уровне не ниже установленного законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. С учетом финансово-экономического положения работодателя добивается повышения заработной платы работников, установления дополнительных льгот и компенсаций	Осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства, других нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений по вопросам оплаты труда. Обращается в правоохранительные и другие органы при нарушении соглашений, договоров, противозаконных действиях работодателей	Добивается установления минимального размера оплаты труда и размера тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте РФ. С учетом финансово-экономического положения региона добивается повышения заработной платы работников, установления дополнительных льгот и компенсаций. Осуществляет контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы.
<i>По защите трудовых прав работников</i>		
Представляет и защищает интересы работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	Вырабатывает предложения по закреплению в законах субъектов РФ и иных нормативно-правовых актах положений, касающихся занятости, заработной платы, условий и охраны труда, социальных гарантий, отвечающих интересам работников отрасли	Вырабатывает предложения по закреплению в законах субъекта РФ и иных нормативных правовых актах положений, касающихся бюджетной и налоговой политики, занятости, регулирования трудовых отношений, заработной платы, условий и охраны труда, окружающей природной среды, жилищно-бытового и культурного обслуживания, социальных гарантий,

		отвечающих интересам работников
Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам в суде	Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и соглашений в организациях региона. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в органах, рассматривающих трудовые споры	Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и соглашений в организациях региона. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в органах, рассматривающих трудовые споры
Представляет и отстаивает интересы работников при рассмотрении коллективных трудовых споров	Содействует урегулированию трудовых конфликтов. Осуществляет представительство интересов членов профсоюза в судах и примирительно-арбитражных органах при разрешении коллективных трудовых споров	Содействует урегулированию трудовых конфликтов. Осуществляет представительство интересов членов профсоюза в судах и примирительно-арбитражных органах при разрешении коллективных трудовых споров
Организует и проводит коллективные действия работников в поддержку их требований в соответствии с действующим законодательством	Организует проведение коллективных действий профсоюза в регионе в поддержку требований работников отрасли, в соответствии с действующим законодательством	Организует проведение коллективных действий профсоюза в поддержку требований работников отрасли, в соответствии с действующим законодательством
Дает консультации членам профсоюза по вопросам трудового законодательства	Оказывает юридическую помощь членам профсоюза, профсоюзным работникам и активистам по вопросам трудового права	Оказывает юридическую помощь членам профсоюза, профсоюзным работникам и активистам по вопросам трудового права

<i>По охране труда</i>		
Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда в организации, направляет работодателю представления об устранении выявленных нарушений, обязательные для рассмотрения	Осуществляет контроль за соблюдением правил и норм по охране труда и охране окружающей среды в отраслевых организациях субъекта РФ	Осуществляет контроль за соблюдением правил и норм по охране труда и охране окружающей среды в организациях субъекта РФ
Защищает права членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Защищает права членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе)	Участствует в формировании региональных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, в разработке нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности
<i>По защите социальных интересов</i>		
Участствует в решении вопросов социального страхования работников через своих представителей в комиссии по социальному страхованию. Оказывает помощь членам профсоюза в получении путевки на санаторно-курортное лечение, в соответствии с действующим законодательством. Содействует организации летнего отдыха и оздоровления детей членов профсоюза.	Оказывает помощь членам профсоюза в организации санаторно-курортного лечения членов профсоюза, летнего отдыха и оздоровления детей. Содействует поддержанию, развитию и использованию имеющейся базы санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей, объектов культуры, физкультуры и спорта	Принимает участие в управлении региональными отделениями внебюджетных фондов, формируемых за счет страховых взносов, согласовывает положения о них, осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюзов и их семей, содействует поддержанию, развитию и использованию имеющейся базы санаторно-курортного

Организует проведение культурно-воспитательных мероприятий для членов профсоюза и членов их семей. Предоставляет возможность членам профсоюза на льготных условиях пользоваться спортивно-оздоровительными учреждениями профсоюза		лечения и отдыха работников и членов их семей, объектов культуры, физкультуры и спорта
В необходимых случаях оказывает материальную помощь члену профсоюза	В необходимых случаях оказывает материальную помощь члену профсоюза	Формирует региональные профсоюзные фонды для оказания, в необходимых случаях, солидарной поддержки членским организациям, в том числе оказание финансовой помощи областным комитетам профсоюза для реализации программ мотивации профсоюзного членства
<i>По информационному обеспечению</i>		
На профсоюзных собраниях, через стенды профсоюзной информации, местную печать информирует членов профсоюза о позиции профсоюзов и их объединений по основным социально-экономическим вопросам и их деятельности по защите интересов трудящихся	На профсоюзных собраниях, через стенды профсоюзной информации, местную печать информирует членов профсоюза о позиции профсоюзов и их объединений по основным социально-экономическим вопросам и их деятельности по защите интересов трудящихся	Через региональные профсоюзные средства массовой информации, а также через иные СМИ информирует членов профсоюзов о позиции профсоюзов, профобъединений по основным социально-экономическим вопросам и их деятельности по защите интересов трудящихся
<i>По обучению и повышению квалификации</i>		
Обеспечивает проведение, совместно с администрацией,	Организуют, совместно с органами власти, работодателями,	Организуют, совместно с органами власти, работодателями,

мероприятий по повышению квалификации работников	конкурсы профессионального мастерства	конкурсы профессионального мастерства
Организует обучение профсоюзных кадров и актива	Организует обучение профсоюзных кадров и актива	Организует обучение профсоюзных кадров и актива

Система мотивации для вступления и удержания в профсоюзе

Система мотивации для вступления и удержания в профсоюзе

Категория	Цель	Предлагаемые меры мотивации	Ожидаемый результат
Молодой специалист	Вступление: Привлечь к осознанному вступлению, показать ценность профсоюза на старте карьеры. Удержание: Обеспечить долгосрочную вовлеченность, рост лояльности и активное участие.	1. <i>Финансовая и правовая поддержка:</i> льготные программы: скидки на обучение, курсы повышения квалификации, спортивные секции, культурные мероприятия, услуги юристов и психологов. Консультации: Бесплатные юридические консультации по вопросам трудового законодательства, оформления документов, разрешения конфликтов. Материальная помощь: в случае непредвиденных обстоятельств (болезнь, семейные трудности). 2. <i>Профессиональное развитие и карьерный рост:</i> менторские программы: соединение с опытными коллегами для передачи знаний и опыта. Тренинги и семинары: по развитию soft skills (коммуникация, лидерство, тайм-менеджмент), профессиональных навыков, подготовке к аттестации. Участие в проектах: Возможность участвовать в разработке и реализации профсоюзных проектов, направленных на улучшение условий труда и жизни. Карьерное консультирование: помощь в составлении резюме, подготовке к собеседованиям, планировании карьерного пути. 3. <i>Социальная интеграция и сообщество:</i> нетворкинг: Организация встреч, круглых столов, конференций для обмена опытом и установления профессиональных связей. Корпоративная культура: Создание атмосферы поддержки и взаимопомощи, проведение совместных мероприятий (спортивных, культурных, выездных). Информационная поддержка: регулярное информирование о новостях профсоюза, изменениях в законодательстве, возможностях для развития. 4. <i>Участие в принятии решений:</i> представительство: Возможность быть избранным в профсоюзные органы, участвовать в разработке коллективных	Вступление: Осознанное понимание преимуществ членства. Чувство защищенности и поддержки на старте карьеры. Удержание: • Высокая лояльность и приверженность профсоюзу. • Активное участие в профсоюзной жизни и мероприятиях. • Формирование кадрового резерва профсоюза из числа молодых специалистов. • Улучшение условий труда и жизни молодых специалистов на предприятиях. Повышение престижа профсоюзного движения среди молодежи

		договоров и соглашений. Обратная связь: создание каналов для выражения мнений, предложений и критики.	
Студент	Вступление: Формирование осознанного отношения к профсоюзу как к инструменту защиты прав и возможностей еще до начала трудовой деятельности. Удержание: Поддержание интереса и вовлеченности на протяжении всего периода обучения, подготовка к будущему членству в качестве молодого специалиста.	1. <i>Образовательная и развивающая поддержка:</i> стипендиальные программы: Дополнительные стипендии от профсоюза за академические успехи, активное участие в общественной жизни. Лекции и мастер-классы: приглашение ведущих специалистов, представителей профсоюзного движения для проведения открытых лекций, мастер-классов по актуальным темам (например, "Как построить успешную карьеру", "Права студента и молодого специалиста"). Курсы и тренинги: бесплатные или льготные курсы по развитию лидерских качеств, ораторского искусства, финансовой грамотности, иностранным языкам. Доступ к информационным ресурсам: Предоставление доступа к специализированным библиотекам, онлайн-курсам, научным журналам. 2. Социальная и бытовая поддержка: льготы на проживание в общежитии: Приоритетное предоставление мест в общежитии для членов профсоюза. на питание: Льготные цены в студенческих столовых. Культурно-массовые мероприятия: Организация экскурсий, походов в театры, музеи, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей. Путевки в оздоровительные лагеря: Возможность оздоровления по льготным ценам. 3. Правовая защита и информирование: консультации: бесплатные юридические консультации по вопросам, касающимся прав студентов (учебный процесс, стипендии, общежитие, практика). Информационные кампании: проведение разъяснительных бесед о правах и обязанностях студентов, о роли профсоюза в защите этих прав. 4. Вовлечение в общественную жизнь и формирование будущих лидеров: волонтерские программы: возможность участвовать в волонтерских проектах профсоюза, направленных на помощь нуждающимся, благоустройство территории. Проектная деятельность: Участие в разработке и реализации студенческих проектов, направленных на улучшение студенческой жизни. Стажировки в профсоюзных органах:	Вступление: формирование позитивного имиджа профсоюза. Осознание профсоюза как надежного партнера и защитника прав. Удержание: повышение уровня информированности студентов о своих правах. Укрепление чувства принадлежности к студенческому сообществу, поддерживаемому профсоюзом. Формирование активной гражданской позиции. Подготовка будущих активных членов профсоюза и молодых специалистов.

		Предоставление возможности пройти стажировку в профсоюзных комитетах, получить практический опыт работы.	
--	--	--	--

Член профсоюза	Социологический аспект (ценности, обусловленные социальной ролью)	Психологический аспект (мотивация, потребности, страхи)	Профсоюзный аспект (ожидания от профсоюза, роль в движении)
Женщина	1. Социальная справедливость и равенство: стремление к устранению дискриминации по половому признаку на рабочем месте, равная оплата за равный труд, поддержка в вопросах материнства и семейных обязанностей. 2. Безопасность и защита: осознание уязвимости в определенных сферах, потребность в гарантиях от домогательств, насилия и дискриминации. 3. Солидарность и взаимопомощь: ценность коллективной поддержки, особенно в условиях, когда женщины могут сталкиваться с большими трудностями в построении карьеры или отстаивании своих прав.	1. Потребность в признании и уважении: желание, чтобы их вклад в работу ценился наравне с мужским, стремление к профессиональному росту без барьеров. 2. Страх потери работы и нестабильности: особенно актуально при наличии семейных обязанностей, где потеря дохода может иметь серьезные последствия. 3. Желание быть услышанной: потребность в механизмах, позволяющих выражать свое мнение и влиять на принимаемые решения, касающиеся условий труда и жизни.	1. Активное участие в формировании политики профсоюза: желание видеть в профсоюзных органах представителей женского пола, влияющих на повестку дня. 2. Развитие программ поддержки женщин: ожидание от профсоюза конкретных мер по защите прав женщин, включая вопросы охраны труда, декретного отпуска, гибкого графика. 3. Создание безопасной среды для диалога: потребность в профсоюзных структурах, где женщины могут открыто обсуждать свои проблемы и получать квалифицированную помощь.
Мужчина	1. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне: ценность гарантированного дохода, стабильной занятости и возможности обеспечить свою семью. 2. Профессиональное развитие и карьерный рост: стремление к повышению квалификации, получению новых навыков и продвижению по	1. Потребность в справедливости и честности: ожидание, что труд будет оценен по достоинству, а правила игры будут прозрачны и одинаковы для всех. 2. Страх потери статуса и авторитета: боязнь оказаться неспособным обеспечить семью или потерять уважение коллег и руководства.	1. Защита от необоснованных увольнений и сокращений: приоритет в обеспечении гарантий занятости и справедливых условий труда. 2. Участие в переговорах по коллективным договорам: желание влиять на размер заработной платы, условия труда и социальные гарантии.

	службе, что напрямую связано с материальным благосостоянием. 3. Социальный статус и признание: желание быть уважаемым членом общества, чьи трудовые заслуги признаются и вознаграждаются.	3. Желание быть сильным и независимым: стремление к самостоятельности в принятии решений и контролю над своей профессиональной жизнью.	3. Поддержка в разрешении трудовых споров: ожидание эффективной помощи профсоюза в случае возникновения конфликтов с работодателем.
Студент	1. Получение качественного образования и практических навыков: ценность приобретения знаний, которые позволят в будущем найти достойную работу. 2. Социальная справедливость и равные возможности: стремление к созданию системы, где каждый имеет шанс на успешное начало карьеры, независимо от социального происхождения. 3. Формирование профессиональной идентичности: потребность в понимании своего места в будущем профессиональном сообществе и возможности влиять на его развитие.	1. Страх неопределенности будущего: беспокойство по поводу трудоустройства после окончания учебы, конкуренции на рынке труда. 2. Потребность в поддержке и наставничестве: желание получить помощь в адаптации к профессиональной среде, советы от более опытных коллег. 3. Стремление к справедливому отношению: ожидание, что их труд (даже в рамках стажировок или практик) будет оценен, а условия труда будут соответствовать нормам.	1. Доступ к информации о рынке труда и вакансиях: ожидание от профсоюза помощи в поиске первой работы, предоставления актуальных данных о востребованных специальностях. 2. Участие в программах стажировок и практик: желание получить реальный опыт работы под эгидой профсоюза, с гарантиями соблюдения прав. 3. Возможность влиять на образовательные программы: стремление к тому, чтобы учебные заведения готовили специалистов, востребованных на рынке труда, и профсоюз мог бы участвовать в формировании учебных планов.
Молодой специалист	1. Профессиональное становление и развитие: ценность приобретения опыта, освоения новых компетенций, получения обратной связи для роста. 2. Справедливая оплата труда и признание: желание получать вознаграждение, соответствующее вложенным усилиям и растущей	1. Страх ошибок и непрофессионализма: опасение совершить ошибку, которая может негативно сказаться на карьере или репутации. 2. Потребность в наставничестве и поддержке: желание иметь рядом опытных коллег или руководителей,	1. Доступ к программам повышения квалификации и обучения: ожидание от профсоюза возможностей для профессионального роста и освоения новых навыков. 2. Защита от недобросовестных работодателей: потребность в поддержке при возникновении конфликтов, несправедливых условий

	квалификации, а также видеть результаты своего труда. 3. Социальная защищенность и стабильность: потребность в гарантиях занятости, понятных условиях труда и возможности планировать свое будущее.	готовых помочь, подсказать и направить. 3. Стремление к самостоятельности и самореализации: желание проявить себя, внести свой вклад и видеть результаты своей работы, а не просто выполнять рутинные задачи.	труда или нарушений трудового законодательства. 3. Участие в формировании корпоративной культуры: желание влиять на атмосферу в коллективе, способствовать созданию благоприятной рабочей среды.
Работник с опытом	1. Стабильность и предсказуемость: ценность сохранения рабочего места, гарантированного дохода и понятных правил игры на предприятии. 2. Уважение и признание заслуг: желание, чтобы многолетний труд и накопленный опыт ценились, а их мнение учитывалось при принятии решений. 3. Социальные гарантии и льготы: потребность в надежной системе социальной защиты, включая медицинское обслуживание, пенсионные накопления и другие блага.	1. Страх потери работы и неопределенности: осознание, что в условиях меняющегося рынка труда и технологий, опыт не всегда является гарантией занятости. 2. Потребность в сохранении своего профессионального статуса: желание оставаться востребованным специалистом, не оказаться "за бортом" из-за устаревших знаний. 3. Желание передать свой опыт: потребность в возможности делиться знаниями с молодыми коллегами, наставлять их.	1. Защита от необоснованных сокращений и увольнений: приоритет в обеспечении стабильности занятости, особенно в преддверии пенсионного возраста. 2. Участие в разработке и контроле выполнения коллективных договоров: желание влиять на условия труда, размер заработной платы и социальные гарантии, которые касаются всех работников. 3. Поддержка в вопросах пенсионного обеспечения и переобучения: ожидание помощи в планировании будущего, в том числе в вопросах выхода на пенсию и возможного переквалификации.
Работник предпенсион-ного возраста	1. Сохранение рабочего места и стабильного дохода: главная ценность – возможность продолжать работать и обеспечивать себя и семью до выхода на пенсию. 2. Достойные условия труда и забота о здоровье: потребность в безопасных	1. Страх потери работы и невозможности найти новую: осознание уязвимости перед сокращениями и дискриминацией по возрасту. 2. Потребность в психологической поддержке и уверенности: желание	1. Защита от увольнений по возрасту: приоритет в обеспечении гарантий занятости для работников предпенсионного возраста. 2. Участие в разработке программ адаптации и переобучения: желание получить возможность освоить новые

	условиях, учитывающих возрастные особенности, и доступ к качественному медицинскому обслуживанию. 3. Уважение и признание трудового вклада: желание, чтобы их многолетний труд был оценен, а их опыт и знания не игнорировались.	чувствовать себя нужным и ценным, несмотря на приближение пенсионного возраста. 3. Желание спокойно доработать до пенсии: стремление к предсказуемости и отсутствию стрессовых ситуаций на рабочем месте.	навыки, если это необходимо для сохранения рабочего места. 3. Содействие в оформлении пенсионных прав: ожидание помощи профсоюза в вопросах, связанных с выходом на пенсию, начислением выплат и получением льгот.
Неработающий пенсионер	1. Социальная справедливость и достойный уровень жизни: ценность справедливого пенсионного обеспечения, позволяющего жить без нужды и пользоваться всеми благами общества. 2. Доступ к качественным медицинским услугам и социальной поддержке: потребность в доступной медицине, реабилитации и помощи в решении бытовых вопросов. 3. Уважение и признание со стороны общества и государства: желание быть не забытыми, чувствовать свою значимость и получать уважение за свой вклад в развитие страны.	1. Страх бедности и ухудшения здоровья: опасение, что пенсии не хватит на достойную жизнь, а медицинские услуги станут недоступными. 2. Потребность в социальной активности и общении: желание оставаться вовлеченным в жизнь общества, иметь возможность общаться с людьми и заниматься интересными делами. 3. Желание чувствовать себя защищенным: потребность в гарантиях от мошенничества, дискриминации и других форм уязвимости.	1. Защита прав пенсионеров и ветеранов труда: ожидание от профсоюза отстаивания интересов старшего поколения, включая индексацию пенсий и доступ к льготам. 2. Участие в общественной жизни и волонтерских программах: желание видеть в профсоюзе организатора досуга, культурных мероприятий и возможностей для общественной деятельности. 3. Содействие в решении социальных и бытовых проблем: ожидание помощи в оформлении документов, получении субсидий, решении жилищных вопросов.
Работодатель	1. Стабильность и предсказуемость бизнес-среды: ценность четких правил игры, отсутствия необоснованных проверок и стабильного законодательства. 2. Эффективность и производительность труда: стремление к созданию условий, при которых работники максимально	1. Страх убытков и банкротства: опасение, что неэффективное управление, высокие налоги или недобросовестные партнеры приведут к краху организации, к внутренним сопротивлениям. 2. Потребность в лояльных и квалифицированных кадрах: желание	1. Конструктивный диалог и партнерство: ожидание от профсоюза готовности к переговорам, поиску компромиссов и совместному решению проблем. 2. Участие в формировании политики в сфере труда: желание влиять на законодательство, касающееся бизнеса,

	продуктивны и заинтересованы в результатах своего труда. 3. Социальная ответственность и репутация: желание быть уважаемым членом общества, заботящимся о своих сотрудниках и вносящим вклад в развитие региона.	иметь команду профессионалов, мотивированных на достижение общих целей. 3. Стремление к развитию и инновациям: желание внедрять новые технологии, улучшать производственные процессы и оставаться конкурентоспособным на рынке.	и участвовать в разработке отраслевых стандартов. 3. Поддержка в развитии корпоративной культуры и мотивации персонала: ожидание от профсоюза помощи в создании благоприятной рабочей атмосферы, внедрении систем поощрения и развития сотрудников.
--	--	---	---

Член профсоюза	Основные причины выхода из профсоюза	Аргументы, которые можно использовать при ведении диалога
Женщина	1. Недостаточная защита специфических прав: ощущение, что профсоюз не уделяет должного внимания вопросам гендерного равенства, дискриминации по половому признаку, проблемам материнства и ухода за детьми. 2. Неудобство участия в профсоюзной деятельности: график собраний и мероприятий может не соответствовать семейным обязанностям и рабочему графику, что затрудняет активное участие. 3. Финансовые соображения: взнос может восприниматься как дополнительная нагрузка, особенно если женщина не видит прямой выгоды в решении своих специфических проблем. 4. Отсутствие видимых результатов в решении проблем, актуальных для женщин: например, отсутствие прогресса в вопросах равной оплаты труда, карьерного роста или борьбы с харассментом.	- "Мы понимаем, что ваши приоритеты могут меняться, и хотим заверить вас, что профсоюз активно работает над вопросами гендерного равенства и поддержки женщин на рабочем месте. Мы готовы выслушать ваши конкретные предложения и включить их в нашу повестку дня." - "Ваши чувства и опасения абсолютно понятны. Мы стремимся создать такую среду, где каждая женщина чувствует себя услышанной и защищенной. Давайте обсудим, какие именно аспекты профсоюзной деятельности вызывают у вас наибольшее беспокойство, и как мы можем их улучшить, учитывая ваши личные обстоятельства." - "Ваше участие очень ценно для нас. Мы готовы адаптировать график наших мероприятий и предложить гибкие формы участия, чтобы вы могли совмещать профсоюзную деятельность с личной жизнью. Мы также готовы предоставить информацию о том, как мы боремся за равные права и возможности для всех женщин в нашей отрасли."

	5. Недостаточная представленность женщин в руководстве профсоюза: может создавать ощущение, что интересы женщин не в полной мере учитываются.	
Мужчина	1. Ощущение "устаревших" методов защиты: предпочтение более современных или индивидуальных подходов к решению трудовых споров, а не коллективных действий. 2. Недостаточная видимость личной выгоды: непонимание, как членство в профсоюзе напрямую влияет на его личный доход или карьерный рост. 3. Финансовые соображения: взнос может восприниматься как неоправданные расходы, особенно если мужчина не сталкивается с острыми проблемами на работе. 4. Недовольство бюрократией и неэффективностью: ощущение, что профсоюзные структуры слишком медлительны и негибки в решении проблем. 5. Личные убеждения: убежденность в том, что личная инициатива и переговоры с работодателем более эффективны, чем коллективные действия.	- "Мы осознаем, что времена меняются, и профсоюзы должны адаптироваться. Мы стремимся использовать современные инструменты и подходы для защиты ваших прав, но коллективная сила по-прежнему остается нашим главным оружием. Давайте обсудим, какие именно методы вы считаете более эффективными." - "Ваше стремление к самостоятельности и эффективности понятно. Мы хотим показать, что профсоюз – это не только защита, но и возможность влиять на условия труда, повышать свою квалификацию и строить более справедливые отношения с работодателем. Ваше активное участие может принести ощутимые результаты." - "Мы ценим вашу независимость, но хотим подчеркнуть, что профсоюз – это ваш инструмент для достижения лучших условий труда. Мы готовы предоставить вам полную информацию о наших достижениях и планах, а также вовлечь вас в процесс принятия решений, чтобы вы видели реальную пользу от вашего членства."
Студент	1. Отсутствие непосредственной связи с рабочим процессом: непонимание актуальности профсоюзной деятельности для своей будущей карьеры. 2. Финансовые соображения: небольшие или отсутствующие доходы, делающие членские взносы непосильными. 3. Недостаток информации о преимуществах: незнание о том, какие возможности профсоюз может предоставить студентам (стажировки, помощь в трудоустройстве, юридическая поддержка).	-: "Мы понимаем, что ваша основная задача сейчас – учеба. Однако, профсоюз может стать ценным ресурсом для вашей будущей карьеры. Мы предлагаем программы стажировок, помощь в поиске первой работы и юридическую поддержку, которая может пригодиться вам уже сейчас. Давайте обсудим, как мы можем сделать профсоюз более актуальным для вас." - "Ваши опасения относительно актуальности профсоюза для студентов вполне естественны. Мы стремимся показать, что профсоюз – это не только борьба за права, но

	4. Приоритет учебы: фокус на образовательном процессе, оставляющий мало времени и сил для профсоюзной деятельности. 5. Ощущение, что профсоюз не занимается проблемами молодежи: отсутствие программ, направленных на студентов и молодых специалистов, или недостаточная осведомленность о них	и платформа для развития, обучения и формирования профессионального сообщества. Мы готовы выслушать ваши идеи и предложения по созданию программ, которые будут интересны именно вам." - "Мы ценим вашу энергию и стремление к знаниям. Профсоюз может стать вашим надежным партнером на пути к успешной карьере. Мы готовы предложить вам льготные условия членства и вовлечь вас в наши проекты, чтобы вы могли получить ценный опыт и увидеть реальную пользу от профсоюзной деятельности."
Молодой специалист	1. Недостаточная уверенность в своих правах и возможностях: ощущение неопытности и страх перед конфликтами с работодателем, что может снижать желание активно отстаивать свои интересы. 2. Финансовые соображения: небольшой стартовый доход, делающий членские взносы ощутимой статьей расходов. 3. Отсутствие видимых результатов профсоюзной деятельности: непонимание, как профсоюз может помочь в решении конкретных проблем молодого специалиста (например, адаптация на рабочем месте, карьерный рост). 4. Недостаток информации о преимуществах: незнание о том, какие услуги и поддержку может предоставить профсоюз (обучение, консультации, помощь в переговорах). 5. Предпочтение индивидуальных решений: желание самостоятельно решать возникающие проблемы, не прибегая к коллективным действиям.	- "Мы понимаем, что вы только начинаете свой профессиональный путь, и это может вызывать определенные опасения. Профсоюз – это ваша поддержка и защита. Мы готовы помочь вам разобраться в ваших правах, предоставить консультации и поддержать вас в переговорах с работодателем. Давайте обсудим, какие именно проблемы вас волнуют, и как мы можем вам помочь". - "Ваше стремление к самостоятельности похвально, но важно помнить, что вы не одиноки. Профсоюз – это сообщество, где вы можете получить поддержку, совет и помощь. Мы готовы выслушать ваши опасения и предложить решения, которые помогут вам чувствовать себя увереннее на рабочем месте." - "Мы заинтересованы в том, чтобы молодые специалисты чувствовали себя защищенными и имели возможности для роста. Профсоюз предлагает программы обучения, наставничества и карьерного развития. Мы готовы обсудить ваши индивидуальные потребности и предложить вам оптимальные варианты поддержки."

Работник с опытом	1. Ощущение, что профсоюз не меняется: недовольство устаревшими методами работы, бюрократией и отсутствием инноваций. 2. Финансовые соображения: взнос может казаться неоправданным, если работник считает, что его права уже надежно защищены и он не нуждается в дополнительной поддержке. 3. Недовольство руководством профсоюза: конфликты с профсоюзными лидерами, несогласие с их политикой или действиями. 4. Отсутствие видимых результатов: разочарование в том, что профсоюз не смог решить какие-то давние проблемы или добиться значительных улучшений. 5. Усталость от профсоюзной деятельности: желание отойти от активного участия, сосредоточившись на личных делах или отдыхе.	- "Мы понимаем, что вы накопили большой опыт и, возможно, видите, где профсоюз мог бы работать эффективнее. Мы открыты к вашим предложениям по модернизации нашей деятельности и готовы вместе искать новые пути решения проблем. Ваше мнение очень ценно для нас." - "Ваши чувства относительно изменений и эффективности профсоюза вполне обоснованы. Мы стремимся к тому, чтобы профсоюз оставался актуальным и отвечал потребностям всех членов. Давайте обсудим, какие именно аспекты нашей работы вызывают у вас наибольшее беспокойство, и как мы можем их улучшить, опираясь на ваш опыт." - "Ваш опыт – это бесценный ресурс для профсоюза. Мы готовы выслушать ваши критические замечания и предложения по улучшению нашей работы. Мы также хотим заверить вас, что профсоюз продолжает бороться за ваши права и интересы, и ваше участие в этом процессе очень важно."
Работник предпенсионного возраста	1. Ощущение, что профсоюз не учитывает специфику их положения: проблемы, связанные с возрастными изменениями, возможным снижением работоспособности, подготовкой к пенсии. 2. Финансовые соображения: взнос может восприниматься как дополнительная нагрузка, особенно если работник уже имеет стабильный доход и не видит острой необходимости в профсоюзной защите. 3. Недовольство отсутствием прогресса в решении проблем, актуальных для предпенсионеров: например, отсутствие программ переобучения или поддержки в адаптации к новым условиям труда.	- "Мы понимаем, что на данном этапе вашей жизни приоритеты могут смещаться в сторону подготовки к пенсии и личного благополучия. Однако, профсоюз продолжает отстаивать ваши права и интересы, в том числе и в вопросах, связанных с пенсионным обеспечением и условиями труда для работников предпенсионного возраста. Мы готовы обсудить, какие именно проблемы вас волнуют, и как мы можем их решить." - "Ваши чувства относительно подготовки к новому этапу жизни вполне естественны. Мы хотим заверить вас, что профсоюз ценит ваш многолетний труд и опыт. Мы готовы выслушать ваши опасения и предложить поддержку в

	4. Желание сосредоточиться на личных делах и подготовке к пенсии: профсоюзная деятельность может восприниматься как отвлекающий фактор от более важных личных планов. 5. Ощущение, что профсоюз больше ориентирован на молодых работников: отсутствие программ и инициатив, направленных на нужды и интересы людей предпенсионного возраста.	решении вопросов, связанных с адаптацией к новым условиям и обеспечением достойной пенсии." - "Ваш вклад в развитие предприятия неоценим, и мы стремимся обеспечить вам достойное завершение трудовой деятельности. Профсоюз активно работает над улучшением условий труда для работников предпенсионного возраста и над вопросами пенсионного обеспечения. Мы готовы обсудить ваши индивидуальные потребности и предложить вам конкретную помощь."
Неработающий пенсионер	1. Отсутствие прямой связи с рабочим процессом: Непонимание актуальности профсоюзной деятельности для человека, который уже не работает. 2. Финансовые соображения: нежелание платить взносы, когда нет непосредственной выгоды от профсоюзной защиты. 3. Ощущение, что профсоюз занимается только текущими работниками: отсутствие программ или внимания к проблемам пенсионеров (например, социальная поддержка, льготы). 4. Недостаток информации о возможных преимуществах: незнание о том, какие услуги и поддержку профсоюз может предоставить пенсионерам (например, юридические консультации, помощь в оформлении документов). 5. Усталость от общественной деятельности: желание наслаждаться заслуженным отдыхом без дополнительных обязательств.	- "Мы понимаем, что ваша трудовая деятельность завершена, но профсоюз по-прежнему может быть полезен вам. Мы работаем над вопросами социальной поддержки пенсионеров, отстаиваем их права и интересы перед государственными органами и работодателями. Давайте обсудим, какие именно проблемы вас волнуют, и как мы можем вам помочь. - "Ваши чувства относительно заслуженного отдыха понятны. Мы хотим показать, что профсоюз – это не только защита прав трудящихся, но и сообщество, которое заботится о своих членах на всех этапах жизни. Мы готовы выслушать ваши пожелания и предложить варианты поддержки, которые будут для вас актуальны." - "Мы ценим ваш многолетний труд и вклад в развитие нашей отрасли. Профсоюз не забывает о своих ветеранах. Мы готовы предложить вам консультации по вопросам пенсионного обеспечения, льгот и других социальных гарантий. Ваше участие в жизни профсоюза, даже в качестве пенсионера, по-прежнему ценно для нас."
Работодатель	1. Ощущение, что профсоюз является препятствием для развития бизнеса: восприятие профсоюза как	- "Мы понимаем, что для вас важна эффективность и стабильность бизнеса. Профсоюз, в свою очередь, стремится к созданию справедливых и безопасных условий

	организации, которая только создает проблемы и мешает принимать оперативные решения. 2. Недовольство требованиями профсоюза: считает, что требования профсоюза необоснованны, чрезмерны или противоречат интересам бизнеса. 3. Отсутствие видимой выгоды от сотрудничества с профсоюзом: непонимание, как взаимодействие с профсоюзом может способствовать улучшению производственных показателей или созданию более благоприятной рабочей атмосферы. 4. Недоверие к профсоюзным лидерам: считает, что профсоюзные лидеры действуют в своих интересах, а не в интересах работников или компании. 5. Предпочтение прямого диалога с работниками: считает, что лучше вести переговоры напрямую с каждым сотрудником, а не через посредника в лице профсоюза.	труда, что в конечном итоге способствует повышению производительности и лояльности сотрудников. Мы готовы к конструктивному диалогу и поиску взаимовыгодных решений." - "Ваше стремление к оптимизации бизнес-процессов понятно. Однако, важно помнить, что удовлетворенность и мотивация сотрудников напрямую влияют на результаты работы. Профсоюз может стать вашим партнером в создании позитивных трудовых отношений, способствуя снижению текучести кадров и повышению общей эффективности." - "Мы готовы к открытому и честному диалогу с вами. Наша цель – не противостояние, а поиск компромиссов, которые будут выгодны как работникам, так и работодателю. Мы уверены, что совместными усилиями мы сможем создать продуктивную и гармоничную рабочую среду, где каждый будет чувствовать себя ценным и защищенным."
--	---	---