

**Владимирский региональный конкурс Профобъединения
«Лучшая первичная профсоюзная организация»**



Номинация:

«Опыт работы первичной профсоюзной организации»

ТЕМА:

**«Совершенствование работы первичной профсоюзной организации
учреждения по мотивации профсоюзного членства
через модернизацию и активизацию форм общественной
деятельности членов профсоюза»**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №4 «Улыбка» комбинированного вида»

/первичная профсоюзная организация с численностью более 50 человек/

Авторы:

Председатель ППО И.Л. Недошивина
Заведующий Г.В. Белова

По своей актуальности тема мотивации профсоюзного членства в современных условиях занимает одно из важнейших мест. Наша организация столкнулась с катастрофичным «массовым» выходом из Профсоюза ее членов несколько лет назад. Осталось верных профсоюзному движению, в буквальном смысле, несколько человек.

Главным образом, причиной выхода из Профсоюза была формулировка личностной неудовлетворенности от ожидаемого: «Профсоюз мне ничего не дает».

Анализируя ситуацию выхода людей из рядов профсоюзной организации, стоит говорить не только о кажущемся «потребительском отношении» их к Профсоюзу, с одной стороны, но и об эффективности работы первичных организаций, общей осведомленности сотрудников теми важными вопросами, которыми занимается Профсоюз, с другой стороны.

В народе издавна прижились поговорки: «Своя рубашка ближе к телу», «Лучше синица в руках, чем журавль в небе». А ведь не случайно. Каждому человеку, бесспорно, помимо физиологических потребностей, важно чувство своей собственной безопасности, удовлетворение своих эго-потребностей. Поэтому конкретные и видимые блага из расчета только на самого себя – это нормальная потребность человека.

Но, если вспомнить «пирамиду Маслоу», то следует отметить, что существуют и более «высокие» потребности человека, такие, как социальные потребности, потребности в уважении и признании, самовыражении, которые должны быть развиты и актуальны в педагогической среде. Так почему же педагоги, зачастую, «скатываются» к обывательскому подходу в понимании деятельности Профсоюза? И есть ли возможность на уровне первичной профсоюзной организации улучшить показатели профсоюзного членства, максимально эффективно мотивировав людей?

Говоря о мотивации, как о процессе, с помощью которого один побуждает других людей работать для достижения общих целей, и тем самым удовлетворяя и личностные желания и потребности, в основу выходит понятие «мотив» человека.

Мотив (франц. *motif*, от лат. *movere*–толкать, приводить в движение) – движущая сила поведения; интерес, приводящий к целенаправленной деятельности. Активное влияние на формирование мотива оказывают *внешние побудительные причины* (стимулы) и *внутренние личностные установки, взгляды, ценности, идеалы человека*. Эти факторы могут ускорить трансформацию интересов в мотив или, наоборот, замедлить, либо полностью заблокировать ее. Поскольку мотив формируется непосредственно в человеке, а Профсоюз выступает внешней для индивидуума средой, то формировать мотивацию профсоюзного членства можно исключительно с помощью стимулов (Теоретические основы мотивации профсоюзного членства, Орлова И.С.).

На основании лекции Орловой И.С., методиста Владимирского областного центра профсоюзов (1), «Теоретические основы мотивации профсоюзного членства», основными мотивами, побуждающими человека совмещать свою профессиональную работу с профсоюзными обязанностями и поручениями, являются:

- мотивы, связанные с разделяемыми человеком экстравертивными ценностями долга, справедливости, помощи, поддержки и др.;
- мотивы общения, желания расширить связи, разнообразить жизнь;
- мотивы безопасности, получения дополнительных гарантий сохранения рабочего места в организации;
- мотивы власти, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей;
- компенсаторные мотивы, связанные с частичной или полной неудовлетворенностью содержанием основной профессиональной деятельности;
- мотивы, связанные с ожиданием каких-то дополнительных экономических и неэкономических преимуществ, по сравнению с рядовыми членами профсоюза;
- мотивы эмпатии, т.е. удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе другого человека.

Внимание и интерес к профсоюзам, а, следовательно, и мотивацию профсоюзного членства, можно повысить за счет средств широкой презентации обществу идеологии, целей, программ, планов результатов конкретных действий.

По истечении девяти лет, ситуация профсоюзного членства в нашем ДОУ в корне изменилась. Что мы имеем сейчас? 87% числа коллектива (58 человек) состоят в Профсоюзе. По итогам районной рейтинговой оценки последних нескольких лет наша первичная профсоюзная организация находится в лидирующих позициях.

В опыте нашей работы попытаемся раскрыть свои «секреты» мотивации профсоюзного членства и рассказать о результатах.

Возвращаясь к вопросу о снижении численности членов Профсоюза в нашей организации, надо сказать, что руководитель учреждения, который на тот момент занимал данный пост, сам поддерживал позицию профсоюзной «ненужности», чем, конечно, тоже «подзаряжал» своих подчиненных.

Со сменой руководства приоритеты профсоюзной работы были не только пересмотрены, а еще проанализированы ошибки и позитивные моменты прошлого, с целью выстраивания дальнейшей линии по мотивации профсоюзного членства.

Бесспорно, от роли руководителя зависит многое. Если он принят коллективом и видно, что он работает на общее благо, коллектив будет его поддерживать во многих вопросах, в том числе, и в отношении к Профсоюзу. Таким образом, *авторитет руководителя* можно умело использовать для

поддержания числа людей в первичной профсоюзной организации. При этом важно, чтобы **тандем: руководитель – председатель ППО**, выстраивался на взаимопонимании и взаимопомощи каждой из сторон (*Приложение*).

В нашем случае, работа строится с учетом этих факторов: происходит рассмотрение и обсуждение важных вопросов, выстраивается единая линия, с целью недопущения различного восприятия информации профсоюзного значения, по – другому, «брожения» сути информации. Сотрудники, наблюдая единство взглядов работодателя и профорга, также занимают соответствующие позиции, в том числе и вступление в ряды Профсоюза при устройстве на работу. Эта линия в настоящее время четко отработана, об этом работнику сообщается сразу при устройстве. Поэтому вновь принятые сотрудники сразу вступают в Профсоюз, знакомятся с коллективным договором и при этом получают **персональный чек – лист** нашей профсоюзной организации ДОУ (*Приложение*).

Задачей данной формы наглядной агитации является краткое, но емкое определение Профсоюза в жизни коллектива нашего ДОУ.

В качестве наглядной визуализации выступает **уголок «Профсоюзная работа»** с часто сменяемой информацией, различными рубриками, а также плакаты, буклеты и др. (*Приложение*).

Учитывая особенности рекламной деятельности и особенности восприятия человека, информация, предлагаемая сотрудникам, должна соответствовать ряду требований:

- яркость самого уголка, «притягивание» сюжетом, цветом;
- информационные материалы должны быть краткими, а заголовки «кричащими», «бросающимися в глаза»;
- набор материала должен удовлетворять запросы любого сотрудника, исходя из принципа: от личного к общественному (профсоюзные плюсы, льготы, «молнии», юридические вопросы, положения о комиссиях, коллективный договор, общая тенденция работы Профсоюза);
- использование атрибутов, плакатов, общих коллективных работ, грамот, поздравлений и пр.
- уголок должен быть динамичным в части предлагаемой информации, а также периодически и видоизменяться, с учетом мнения сотрудников. Поощряется любая инициатива.
- возможность продемонстрировать различные особенности членов профсоюзной организации через фотовыставки, выставки картин и прикладного искусства с целью реализации потребности в самовыражении конкретного человека и привлечения внимания других сотрудников.

Примерно этой же тенденции отвечает и **страница «НАШ ПРОФСОЮЗ»** (*Приложение*) **на официальном сайте ДОУ** (<http://mdou4ulybka.ru/nash-profsoyuz>). Использование интернет - ресурсов дает большие возможности и представлен, своего рода, как «копилка» полезной информации для заинтересованных. На главной странице обозначены рубрики, где помимо важной документации, представлены фото отчеты о конкурсах, мероприятиях. Плюсом является, что количество материалов для размещения

неограниченно. Но опять важно понимать, что только **динамично работающий сайт** способен добиваться поставленной цели по привлечению большего количества сотрудников в ряды профсоюзной организации. И здесь используется уже давно отработанная нами схема: получение документов или иной информации на электронную почту руководителя – пересылка документов ответственному за сайт с пометками о размещении – распечатывание информации для профсоюзного уголка и доведения данной информации до членов Профсоюза и иных работников председателем ППО.

Говоря об агитации профсоюзной работы, необходимо понимать, что каждому человеку важно, а какое место в этой нише отведено ему. Для каждого сотрудника, тем более педагога, важна его личная успешность на профессиональном уровне, а, если мы говорим о Профсоюзе, то и здесь тоже. Поэтому в основу берется **знание руководителя и председателя первичной профсоюзной организации ДОУ о личностных особенностях наших сотрудников** с целью участия и получения результативности в различных **профсоюзных конкурсах**, а так же **раскрытия их творческого потенциала**.

В нашем ДОУ, состоящем из трех отдельных зданий, работает 67 человек, из них 29 – педагогические кадры. Поэтому, очевидно, что выбор кандидатов для конкурсов различной направленности, имеется. Используя умело имеющиеся ресурсы, стараемся не перегружать людей участием в конкурсах, хотя выбор остается все же за педагогом.

Результативностью данного направления работы являются победы и почетные места в различных конкурсах, как на уровне района, так и региона (*Приложение*).

Привлечение молодых специалистов к конкурсам построено на поддержке старших, а главное, веры в начинающих педагогов. Так, в профсоюзном конкурсе «Педагогический дуэт» разных лет наши пары педагогов стабильно входили в тройку сильнейших или становились победителями. (*Приложение*)

На уровне детского сада важно подчеркнуть особенности, хобби или редкие умения наших мастериц. Это отображают **персональные выставки**, организованные как в ДОУ, так и на сайте. Роль таких выставок очевидна, как для сотрудника, так и для коллектива в целом, но важной оговоркой будет: при оценке важности таких мероприятий администрацией учреждения и ППО.

Важным моментом для развития эмпатии, содружества во всем коллективе являются районные **конкурсы художественной самодеятельности**, посвященные различным темам. Так, к каждой годовщине Победы в Великой Отечественной войне (в рамках профсоюзной конкурсной программы), наш детский сад объединяется, не смотря на территориальную разрозненность. Музыкальные композиции создаются и оттачиваются, накладывается фон, танцевальные постановки, словом, коллектив живет

несколько недель одной общей жизнью, миг – выступление, а потом - череда вечно живых воспоминаний, запечатленных на фотографиях.

По итогам районного конкурса, посвященного 70-летней годовщине Победы в ВОВ, наша музыкальная композиция стала лучшей. В других аналогичных конкурсах многие номера становились отмеченными членами жюри.

Также оживленно проходит подготовка к юбилеям ДОУ, другим значимым мероприятиям. Азарт, чувство объединения, выплеск эмоций, потребность в личностном проявлении – букет слагаемых одного общего успеха ДОУ и понимание собственной сопричастности к общей победе!

Связывают идейно акции и мероприятия, посвященные Дню 9 Мая: «Бессмертный полк», «Окна Победы», «Рассказы о ветеранах», «Плакаты о Войне (авторские)». В основе лежит не принуждение, а зов памяти о близких, который пробуждает в человеке ответственность и за «свое – наше» настоящее.

В продолжение данной темы нельзя не сказать *о роли спорта*, как одного из активных стимулов, «работающих» на Профсоюз (*Приложение*).

Но здесь важно понимать, что контингент работников по возрасту очень разнообразен, поэтому тема спорта должна быть применима к различным слоям по-разному: более молодым сотрудникам – более активные формы, более возрастным – менее активные, но востребованные и не менее интересные формы мероприятий.

Проблемы, на первый взгляд, очевидные и серьезные, такие, как разрозненность наших зданий, можно перевести в положительные и результативные мероприятия спортивной направленности. Так, например, не раз были организованы дружественные встречи команд двух городских зданий с целью проведения «Веселых стартов» на кубок профсоюза ДОУ. Незабываемым мероприятием остаются лыжные коллективные прогулки, фитнес – тренировки. Но важно внедрять не только коллективный дух спорта, а поддерживать тему *ЗОЖ в обычной жизни каждого сотрудника*. Это помогают сделать домашние задания и фотовыставки: «Отпуск на 5 с +», «Спортивные выходные», «Вечер с пользой для здоровья», «Мое домашнее фито – кафе», «Спорим, что вы не знали...» и т.д. (*Приложение*).

Групповые виды мероприятий направлены на объединение участников, развитие сплоченности на физическом и на социальном уровне, а индивидуальные беседы о ЗОЖ и фото - презентации вызывают у человека чувства удовлетворенности от принятия его жизненных установок и позиций, которыми он готов поделиться, как чем - то важным для себя, осознавая, что это востребовано другими.

Еще одной ниточкой, связывающей реализацию личностных потребностей признания и самовыражения человека, является *гордость за успехи своего ребенка*. В профсоюзной деятельности дети сотрудников принимают активное участие и имеют высокую результативность: конкурсы рисунков (областной конкурс «Профсоюз глазами детей» - 2018г., 3 место), конкурс эссе – 2021г. (районный уровень – благодарность), музыкально – литературная композиция к 70-летней годовщине в ВОВ – 1 место (дети –

соло, авторские произведения), сборник стихов о профсоюзе – 2021 год (дети - студенты – авторы ряда стихов).

Второй не менее важной связующей нитью коллектива настоящего с коллективами прошлых лет являются *встречи с ветеранами* (Приложение).

Причем, если коллектив «настоящего» у нас один, хотя и расположенный в трех разных зданиях, то коллективов «прошлого» у нас три. И мы стараемся не забывать никого из них. Ветеранов педагогического труда, к сожалению, становится все меньше, и не все могут собраться на встречи в детском саду, поэтому выход на дом, получение небольшого памятного подарка, зачастую становится для пожилого человека не только связью с прошлой своей любимой работой, а приятным воспоминанием на всю оставшуюся жизнь.

На встречах в ДОУ всегда присутствует наш бессменный лидер районной профсоюзной организации Зинаида Романовна Лапшина, которая всех наших ветеранов знает лично и всегда готова сделать не только памятный подарок, но и своим присутствием, добрыми словами, живыми воспоминаниями украсить такие душевные встречи.

И, если каждому бывшему работнику приятно получить «весточку» памяти, то каждому работнику не менее приятно и неожиданно узнать, что его *родители получили благодарность* (в ином случае, это могут быть совершеннолетние дети сотрудников) от работодателя и Профсоюза за добросовестное выполнение своих обязанностей, проявление инициативы и творчества в работе. Похвала перед близкими родственниками за качественное выполнение работы – практически беспроигрышный шаг, но им, бесспорно, нельзя «манипулировать» часто. Поэтому мы в своей работе используем его, как «разовый» бонус.

Традиционно, но с большой трепетностью, подходим мы к *поздравлениям сотрудников в ДОУ*: поздравления от заведующего, поздравления от профсоюза происходит в вывешиванием праздничной открытки, личного поздравления администрации (не стоит забывать, что сотрудники находятся в разных местах по удаленности, поэтому личный звонок руководителя и/или председателя профсоюзного комитета, в нашем случае, - это показатель уважения и признания человека). К юбилеям членов профсоюза (и не только) в местной газете всегда появляется поздравительные статьи, чествующие именинника от председателя профсоюзной организации ДОУ (Приложение).

К 50 - летнему юбилею детского сада был снят *фильм о наших сотрудниках*, где устами детей шло повествование о значимости каждого нашего сотрудника в одной большой семье, под названием детский сад «Улыбка» (Приложение).

Профсоюзный комитет ежегодно проводит мероприятия по поздравлению членов Профсоюза с профессиональным и календарными праздниками, вручаются памятные подарки вступившим в Профсоюз (Приложение).

Следует сказать, что с целью объединения коллективов зданий на понятном уровне у нас сделаны *одинаковые логотипы* при входе на территорию ДОУ. Поскольку название нашего ДОУ – Улыбка, поэтому знак того, что мы рады видеть своих посетителей, наших воспитанников, на

асфальте при входе нарисована улыбка (улыбающийся рот) и написаны слова приветствия: «Здравствуй, дружок!» и слова прощания: «До свидания, дружок!» (когда посетитель заходит на территорию, он читает надпись приветствия, а когда уходит – к нему обращены слова прощания). Одинаковые логотипы позволяют задать дружественный тон не только в коллективах, но и среди родителей нашего детского сада (*Приложение*).

На самом деле, работа по мотивации сотрудников, как для профессиональной деятельности, так и для профсоюзной, ведется ежедневно, кропотливо, где-то на ощупь, где-то по четким убеждениям, но главное, - что выстроена общая для всех тенденция «ПРИНЯТИЯ КАЖДОГО члена коллектива», с его проблемами и успехами. На этом фоне происходит наложение коллективных потребностей и ценностей, признание нашей мощи в том случае, когда мы едины, и идем в одном направлении. То есть, смысловых ценностей, которые присущи профсоюзному движению. Тенденцию сплочения и принятия коллективов, из опыта работы, описала в своей статье «Как создать команду, работая в режиме укрупнения ДООУ» заведующий нашим детским садом Белова Г.В. (2) (статья вошла в сборник ВИРО «Образовательные, управленческие и социокультурные практики в региональной системе образования: анализ и диссеминация опыта», 2021 год). Анализируя не простую ситуацию работы с разными коллективами в режиме укрупнения, она считает, что «большой разрозненный территориально коллектив может объединяться для решения общих задач, а может работать и «точечно», добиваясь высокой результативности в более узких вопросах. Руководитель, подобно дирижеру, должен понимать, кого вывести на первый план в данный момент, а когда необходимо прозвучать всем».

При этом решаются вопросы профсоюзной линии, дается их оценка и значимость, успешно реализовываются профсоюзные проекты повышения мотивации: профсоюзные плюсы, льготные выплаты молодым специалистам, работникам села, коррекционных групп, удлиненные отпуска по результатам СОУТ, вопросы охраны труда, обеспечение СИЗ ряда работников, коллективные акции в поддержку резолюций, письма – поддержка профсоюзных вопросов, встречи с представителями обкома и райкома, деловые совещания, выездные совещания (на базе областного Дома профсоюзов), поддержка пикетов власти.

Комплекс применяемых мер, как Профсоюзом в целом, так и на уровне профсоюзной организации ДООУ, позволяет достигать высоких результатов в первичном звене. Конечно, на уровне ППО важен профессиональный уровень руководящего состава, его желание, целеустремленность и азарт проводить данную работу. Не смотря на чрезмерную загруженность, находить время для людей, делать их жизнь более светлой и интересной, находить новые подходы и придумывать значимые проекты, словом, отчасти цитируя Д.А. Медведева, быть на педагогическом поприще «по призванию, а иначе...» ...быть не может.

В 2021 году был запущен проект - сборник стихов о Профсоюзе, который выступил, в своем роде, как рефлексия членов Профсоюза, наших педагогов, относительно деятельности профсоюзной организации. Проект показал, что нас не мало, и нам есть, что сказать!

Используемая литература:

1. Теоретические основы мотивации профсоюзного членства, лекция Орловой И.С., методиста Владимирского областного центра профсоюзов//Материалы по итогам проведения круглого стола «Мотивация профсоюзного членства. Опыт работы территориальных организаций РПРК по сохранению профсоюзного членства и организационно-финансовому укреплению профсоюзных организаций», г. Владимир, 2016 год.
2. Как создать команду, работая в режиме укрупнения ДОУ», Белова Г.В., заведующий МБДОУ «Детский сад №4» г. Юрьев – Польского, сборник ВИРО «Образовательные, управленческие и социокультурные практики в региональной системе образования: анализ и диссеминация опыта», г. Владимир, 2021 год.
- 3 https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида_потребностей_по_Маслов