Не секрет, что для профсоюзов достижение наибольшего членства является одним из существенных факторов успешного функционирования.

По статистике подавляющее большинство работников являются членами профсоюза своей организации, но минимальный процент людей, не состоящих в нем, все же есть. Именно этот процент и заставляет задуматься о проблеме мотивации профсоюзного членства. Тема мотивации профсоюзного членства занимает одно из первых мест по своей остроте и дискуссионности в профсоюзах.

В советское время профсоюзному активу не было особой нужды обращаться к подобному роду вопросам. Существовал стандартный набор действий, который должен был выполнять профсоюзный комитет: распределять путевки, выдавать материальную помощь, организовывать соревнования, заниматься культмассовой работой. Так как в организациях было 100-процентное профсоюзное членство, не было такой задачи как вовлечение работников (как сейчас мы говорим: «мотивировать вовлечение») в профсоюз или создание новых профсоюзных организаций. Быть избранным председателем профсоюзной организации любого уровня было почетно и престижно.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Мотивация** | |
| **Раньше** | **Теперь** |
| * Практически не имела никакого значения, т.к. прирост осуществлялся автоматически | * Это главный стратегический ресурс развития численности профсоюзной организации |
| * Прирост профсоюзных рядов шел за счет свободно - принудительного вступления. У человека, написавшего, заявление о приемы в члены профсоюза не возникало вопроса: «А зачем это нужно лично ему?» Было другое ощущение: « Я как все» | * У работника появился выбор: вступать в профсоюз или нет на основе личного интереса |
| * При огромной численности главной функцией профсоюза была объединительная и распорядительная | * Основная функция профсоюза - защитная |

Сегодня дело обстоит иначе. Профлидер сегодня должен быть идеологом, политиком, психологом, а в крупных организациях и менеджером. Кроме того, надо быть компетентным в вопросах трудового законодательства. Мотивация профсоюзного членства – это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования ее форм и методов, придания ей определенной системности.

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

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

Чем выше охват профсоюзным членством в коллективе, тем сильнее профсоюзная организация. Как и большинство первичных профсоюзных организаций, мы озабочены ростом своей численности, ибо это укрепляет наше финансовое положение и расширяет финансовые возможности для решения уставных задач. Мотивация профсоюзного членства является одним из приоритетных направлений деятельности Первичной профсоюзной организации ДОУ.

Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад №1» функционирует в ДОУ на протяжении нескольких десятилетий и объединяет все категории работников образовательной организации. Общее количество работников 26 человек. На учете в профсоюзной организации состоит 22 человека. Общий процент охвата профсоюзным членством составляет 85 %. Следует отметить, что данный показатель в ДОУ в течение многих лет  не снижался до уровня 80% , но проблема членства существует.

Основные причины проблемы членства:

* Отказ от вступления в профсоюз при трудоустройстве;
* Выход из профсоюза.
* Недоверие к деятельности профсоюза;
* Мнение, что у членов профсоюза нет преимуществ в условиях труда;
* Нежелание платить профсоюзные взносы.

На мой взгляд, нам есть к чему стремиться. С этой целью в ДОУ разработана программа мотивации профсоюзного членства.

**Цели и задачи программы**

**Целью программы** является организационное укрепление первичной профсоюзной организации работников ДОУ; повышение ее авторитета и влияния за счет вовлечения в профсоюз новых членов, а также формирования нового имиджа профсоюза в трудовом коллективе.

**Основные задачи программы**:

1. Укрепление авторитета, создание нового имиджа профсоюза как организации, главной ценностью которой является сам член профсоюза.
2. Повышение эффективности деятельности профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав, а также профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюза.
3. Увеличение численности членов профсоюза за счет организации и проведения эффективной информационной работы о деятельности профсоюзного комитета.

**Основные направления деятельности:**

***1. Организационно-массовая работа*:**

1.1.повышение эффективности деятельности профсоюзной организации по выполнению основных уставных задач профсоюза;

1.2.формирование нового имиджа профсоюза, привлекательного для различных категорий работников ДОУ;

1.3.организация работы по привлечению в профсоюз новых членов;

1.4.укрепление организационно-финансового положения профсоюзной организации работников ДОУ;

1.5.дальнейшее совершенствование структуры профсоюзной организации с целью повышения эффективности профсоюзной работы;

1.6.активное использование инновационных форм работы по защите социально-трудовых прав членов профсоюза;

1.7.расширение форм и методов сотрудничества профсоюзной организации с работодателями и иными социальными партнерами;

1.8.подготовка и обучение профсоюзного актива для проведения работы по вовлечению работников в члены профсоюза;

1.9.консолидация средств профсоюзного бюджета на реализацию программ и задач, стоящих перед профсоюзным комитетом;

1.10.проведение ежеквартального мониторинга профсоюзного членства.

1. ***Развитие корпоративных связей:***

2.1.проведение ежегодного анкетирования работников ДОУ с целью выявления недостатков деятельности профсоюзного комитета;

2.2.организация и проведение для детей работников ДОУ новогодних праздников;

2.3.активное использование профсоюзных наград разного уровня для награждения и поощрения членов профсоюза.

1. ***Правовая работа:***

3.1.правовая мотивация. (Работа по заключению  отраслевых соглашений, трехсторонних областных соглашений, коллективных договоров,  юридические консультации по различным отраслям законодательства, обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров.)

3.2.социально-психологическая мотивация. (Карьера,- обучение,- меры поощрения,- отдых, оздоровление, медицинское страхование. — внедрение соревновательных методов, с целью повышения производительности качества труда.

3.3.материальная мотивация осуществляется преимущественно через коллективные договоры посредством разработки и внедрения оптимальных для конкретной организации систем оплаты труда, форм поощрения, компенсационных выплат и т.п. с применением методики оценки деятельности персонала.

Первостепенным вопросом для любой организации является вопрос воспроизводства, самосохранения и жизнестойкости. А за счет кого способен количественно и качественно прирастать профсоюз? Ответ напрашивается сам собой - за счет молодежи. Поэтому работа по вовлечению в профсоюз должна быть адресной и учитывать молодежные форматы.

За последние три года в ДОУ поступили на работу сотрудники в возрастной категории до 35 лет, и все они являются членами профсоюза. Также хочется отметить, что на протяжении многих лет не зарегистрировано ни одного случая выхода из состава профсоюзной организации ДОУ по собственному желанию. Не остаются в стороне и ветераны ДОУ, вышедшие на заслуженный отдых - они так же являются членами первичной профсоюзной организации.

Партнерство - особая роль взаимодействия администрации ДОУ и профкома при равноправном участии в управлении образовательным учреждением. Первичная профсоюзная организация работает в тесном сотрудничестве с администрацией ДОУ и Рузской районной организацией Профсоюза Рузского городского округа. Руководство ДОУ всегда готово к диалогу, уважительно относится к предложениям профсоюзной организации. Нами совместно  рассматриваются такие вопросы, как аттестация педагогических кадров, проведение СОУТ, очерёдность предоставления ежегодных отпусков, обеспечение охраны труда, оказание материальной помощи, распределение стимулирующих и компенсационных выплат, организация и проведение культурно – массовых мероприятий.

Повышение мотивации работников к профсоюзной активности и работе в профсоюзных органах и организациях, предполагает решение задач общего характера:

* Четкое позиционирование профсоюзов в обществе, т.е. занятие ими определенной и понятной для людей позиции по отношению к государству, различным уровням власти, к бизнесу.
* Широкое информирование общества о делах профсоюзов;
* Преодоление синдрома неуверенности в своих делах и возможностях;
* Акцентирование внимания не на трудности профсоюзной работы, а на привлекательность ее стороны: получение новых знаний, приобретение уникального личного опыта, расширение круга связей и контактов.

Профсоюзы прошли испытания девяностых - период перестройки, разных реформ, многомесячных невыплат зарплат, экономического кризиса, реформирования нашей отрасли, изменения законодательства и при этом доказали свою жизнестойкость. Именно поэтому необходимо осмыслить новый, качественный этап нашей работы и поднять значимость и роль Профсоюза в современный период.

Основной принцип работы профсоюзного актива ДОУ, заключается в следующем:

«Учись сам, учи других, живи интересами тех, кто тебе доверяет»