

**Аналитическая записка
по результатам исследования
мотивации профсоюзного членства работающей молодёжи**

Подготовлено кафедрой
гуманитарных дисциплин, экономики
и управления Кубанского института
социоэкономики и права (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и
социальных отношений»

Современные теории мотивации деятельности человека основаны на результатах психологических исследований.

По мнению одних ученых, действие человека определяется его потребностями. Абрахам Маслоу, один из основателей гуманистической теории, описал человека, как «желающее существо», у которого есть потребности разного уровня. Постановка целей, поиск смысла жизни и создание новых мотивов связаны с высшими потребностями в самоуважении, самоактуализации и самореализации. **Мотив выступает как повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию.**

По мнению других ученых, поведение человека является функцией его восприятия реальной жизни и ожиданий. «Мотивационная» концепция Д.К. Макклелланда говорит о том, что поведение личности определяется соотношением между ожиданиями по поводу содержания и синхронности событий в будущем и реальными событиями. **Мотив выступает в качестве сильной эмоциональной ассоциации, основанной на прошлой связи конкретных стимулов и положительных, и отрицательных эмоций.**

В самом общем виде, мотивация – это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков. Соответственно, мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих людей делать выбор и вступать в профсоюз, находиться в его рядах и активно участвовать в его деятельности.

Мотивацию членства в профсоюзе обосновывает выбор: Вступать в профсоюз или нет? Стать членом этого профсоюза либо какого-то другого? Мотивация активной деятельности в профсоюзе – это выбор: Включиться активно в профсоюзную работу или остаться сторонним наблюдателем, предоставив право на активную деятельность другим?

Молодёжь – объект особого внимания государства и его социально-экономической политики, так как она является ресурсом общества, который позволит не только поднять экономику, сохранить и развить интеллектуальный и профессиональный потенциал, но и обеспечить достойное будущее России [1]. Профсоюзы всегда обращали пристальное внимание на проблемы молодёжи, вовлекали её в свои ряды, видели в ней продолжателей лучших традиций, зачинателей современных методов работы. Профсоюзы и сейчас не остаются в стороне, уделяя значительное внимание молодёжной политике.

Пункт 1.2. Концепции молодежной политики ФНПР гласит: «Главной целью молодёжной политики ФНПР является организация деятельности Федерации и её членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодёжи, привлечение её в ряды профсоюзов, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми» [2].

Цель исследования: выявление факторов, влияющих на мотивацию профсоюзного членства современного поколения работающей молодёжи.

Задачи исследования: выяснить отношение молодёжи к профсоюзному движению: в частности, определить причины, по которым молодёжь состоит или не состоит сегодня в профсоюзе, выяснить представления современной молодёжи об основных функциях профсоюзных организаций и их влиятельности, а также определить основные источники знаний современной молодёжи о профсоюзах.

Информационную основу настоящего исследования составили данные социологического опроса, проведённого в студенческих группах Кубанского института социоэкономики и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений».

Молодёжь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей [3]. В Федеральном законе от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» определены возрастные рамки этой социальной группы – от 14 до 35 лет [4]. В соответствии с этим молодёжь в контексте данного исследования – это социально-демографическая группа людей в возрасте от 18 до 35 лет, обучающаяся в КубИСЭП, работающая и неработающая, характеризующаяся определённым отношением к профсоюзам: состоящая в

них или не состоящая. Исследование проводилось в г. Краснодаре среди студентов Кубанского института социоэкономики и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», проживающих как в Краснодаре, так и в городах и станицах Краснодарского края, работающих в различных отраслях.

Метод сбора информации:

Сбор первичной информации осуществлялся методом анкетирования по месту учебы респондентов (КубИСЭП). Анкета состояла из 32 вопросов.

Исследование состояло из 2-х основных блоков: в первом блоке были рассмотрены проблемы, касающиеся знаний молодёжи о профсоюзах: основные функции профсоюзов, возможность защиты своих прав и интересов с их помощью, источники знаний о профсоюзах, а также необходимость изучения профсоюзных дисциплин. Второй блок был адресован респондентам-членам профсоюза: почему они состоят в профсоюзе, как оценивают работу профкома, по какой причине могут принять решение о выходе из него. Сюда же были включены вопросы для респондентов, не состоящих в профсоюзе.

Структура участников опроса:

Всего было опрошено 357 респондентов. Выборка является репрезентативной. Среди опрошенных 39% мужчин и 61% женщин.

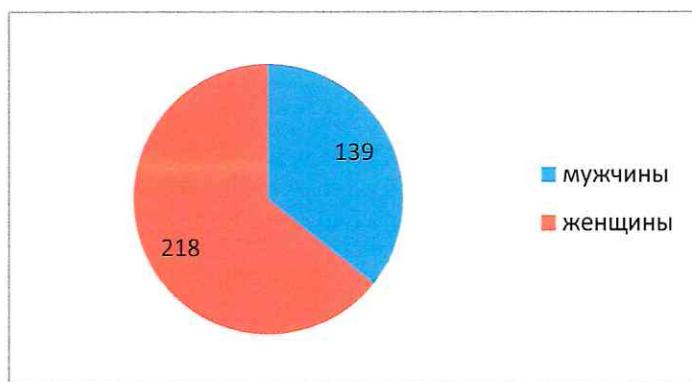


Рис.1 Структура участников опроса по полу, чел.

Таблица 1

Социально-демографическая характеристика респондентов, %

Возраст (лет)	18-20	17,5
	21-25	37
	26-30	9
	31-35	36,5

Сфера деятельности	Образование, здравоохранение, социальное обслуживание, культура, искусство, спорт	29,3
	Правоохранительная деятельность	21
	Торговля, общественное питание, бытовые услуги, ремонт, сервис	19,5
	Государственная служба, управление	10,5
	Промышленность, строительство, транспорт, связь	9,2
	Финансы, банковское дело	1,75
	Не работают	8,75

Пол	мужчины	39
	женщины	61

Таблица 2

Членство в профсоюзе

	Численность	%
Состоят в профсоюзе	138	38,7
Не состоят в профсоюзе	219	61,3

Раздел 1 Отношение молодёжи к профсоюзной организации

Положение молодёжи в современном российском обществе достаточно противоречиво. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди этой социальной группы наиболее быстрыми темпами происходит подъём профессионального уровня и служебной карьеры. С другой стороны, трудности переходного периода особенно сильно ударили по положению молодёжи: лишь небольшая её часть сумела найти своё место в рыночной системе, основной же массе пока не удается адаптироваться к изменившейся ситуации. И у этой части наблюдается понижение социального статуса, сужаются возможности доступа к образованию и культурным ценностям, зато расширяется безработица и др.

При этом молодые люди, испытывающие трудности сначала в поиске работы, а затем и в адаптации к трудовой деятельности, зачастую не знают своих трудовых прав и не имеют представления, к кому обращаться за решением возникающих проблем.

И здесь на помощь молодым людям вполне могут и должны прийти профсоюзы. Профсоюзы способны помочь молодым людям в адаптации к трудовой жизни, в профессиональном и личностном становлении, в осознании своих трудовых прав и интересов, научить отстаивать их, не нарушая рамки, очерченные законом, и способны сделать это с максимальным возможным охватом, поскольку именно профсоюзы являются самым массовым социальным институтом гражданского общества. Исходя из этого, мы можем утверждать, что вопрос мотивации профсоюзного членства молодёжи имеет не только внутриорганизационное, но и общественно-политическое значение.

В ходе исследования изучались внешние и внутренние факторы, побуждающие молодых работников вступать в профсоюз и находиться в его рядах.

Одним из факторов, влияющих на принятие решения о вступлении в профсоюз, по мнению значительного числа профсоюзных работников и активистов, является восприятие молодёжью деятельности профсоюзов. Нередко в оценках и настроениях определённой части молодёжи доминирует стереотипное представление о том, что профсоюзные организации – «отголосок советского прошлого», что они старомодны и очень далеки от интересов современного поколения. Осознавая эту проблему, многие профсоюзные организации ищут новые формы и методы работы с молодёжью. Приоритет при этом отдаётся информационной работе в

электронной среде, а также проведению неформальных мероприятий, способствующих живому общению и выявлению лидерского потенциала молодых членов профсоюза, повышению их вовлечённости в дела профсоюзной организации. Рассмотрим, исходя из полученных данных, как молодые работники оценивают деятельность своей профсоюзной организации.

Прежде всего, следовало выяснить, насколько хорошо респонденты – молодые люди знакомы с деятельностью профсоюзных организаций – первичной (на их предприятии) и краевой. Ответы распределились следующим образом (рис. 2, 3):



Рис.2 Знакомство респондентов с деятельностью первичных профсоюзных организаций, чел.



Рис.3 Знакомство респондентов с деятельностью краевой организации профсоюза, чел.

Исходя из приведенных данных, можно сделать вывод о том, что молодые люди, состоящие в профсоюзе, гораздо лучше осведомлены о вопросах, решаемых профсоюзовыми организациями, о деятельности профсоюзов – как первичного звена, так и краевого.

Тесно связана с этим и оценка деятельности профсоюзных организаций. Респондентам предлагалось дать оценку работе профсоюзов по 5-балльной шкале. Ответы распределились следующим образом (рис. 4).

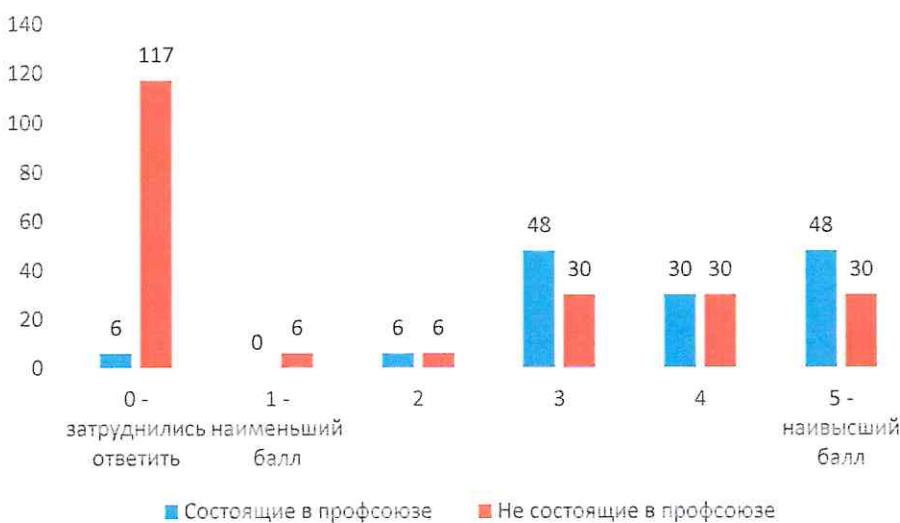


Рис 4 Оценка респондентами деятельности профсоюзной организации, чел.

Первый вывод, который мы можем сделать на основе полученных результатов, – работающая молодежь, в большинстве своем, относится к профсоюзной организации положительно или нейтрально. Отрицательные суждения о деятельности профсоюза на своем предприятии, в учреждении, организации (от 1 до 3 баллов) высказала относительно небольшая часть респондентов – около 19% не состоящих в профсоюзе и около 30% молодых членов профсоюза.

При этом сумма положительных оценок (сумма оценочных позиций 4-5) оказалась несколько выше – их выразили 27% несвязанной молодежи и 56% членов профсоюза. При этом затруднились с оценкой лишь 4% молодых людей – членов профсоюза и 53% несвязанной молодежи. Это свидетельствует о том, что молодежная политика профсоюзов, по крайней мере, у тех работодателей, где действуют профсоюзные организации, заметна для ее адресата, но все же недостаточно результативна.

Второй вывод, который мы можем сделать – о низком уровне вовлеченности молодежи в дела профсоюзной организации, т.е. о распространенности у молодежи формального профсоюзного членства. Если рассматривать проблему с точки зрения теории организационного поведения, то такое явление, как формальная принадлежность определенной части членов к организации, закономерно и для массовых общественных организаций, и для крупных корпораций, и в силу этого не может расцениваться как нечто аномальное. Однако не будем забывать, что речь идет о наиболее активной в общественном плане социальной группе – молодежи.

Немаловажное значение играет и окружение респондентов, их референтная группа, непосредственное окружение молодых людей. Так, на вопрос об отношении к профсоюзам большинства знакомых респонденты ответили следующим образом:

Таблица 3
Отношение референтных групп респондентов к профсоюзам, %

	Состоящие в профсоюзе	Не состоящие в профсоюзе
Поддерживают, т.к. профсоюзы действительно защищают социально-трудовые права трудящихся	40	16
Считают, что профсоюзы борются за справедливость, но методы борьбы не всегда продуманы	9	22
Считают, что профсоюзы занимаются популяризацией своей деятельности	26	16
Ничего не знают об их деятельности	17	32
Не знают о существовании	-	11
Другие ответы: не разговаривали об этом не выгодно состоять в профсоюзе	4 4	3

С нашей точки зрения, подобные ответы иллюстрируют отношение респондентов к профсоюзной деятельности. Налицо влияние референтной группы на поведение индивида, мотивацию его вступления в профсоюз.

Раздел 2 Мотивация профсоюзного членства молодежи

В ходе социологического опроса студентов КубИСЭП, *состоящих в профсоюзных организациях*, были выявлены три основных и четыре дополнительных мотива профсоюзного членства.

Основные мотивы:

- мотив общения («Мне в профсоюзе интересно – спорт, культурные мероприятия, отдых»);
- мотив солидарности («Я понимаю, что при решении важнейших вопросов труда работникам надо выступать вместе»);
- мотив «страховки» («Ведь профсоюз может защитить в трудной ситуации: в случае увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.»).

Дополнительными мотивами стали:

- мотив самореализации («Мне нравится общественная работа, нравится заниматься интересным делом, добиваться общественно важных целей»);
- мотив корпоративизма («Потому, что в профсоюзе состоит большинство коллектива»);
- мотив доверия к лидеру («Потому что доверяю нашему председателю профкома»);
- потребительский мотив («Из-за материальной помощи»).

Основной конструкцией «смешанной» мотивации примерно в равных долях стали три основных мотива: солидарности, «страховки», общения. Каждый из них примерно на четверть пересекается с двумя другими, а также включает в себя дополнительные мотивы (рис. 5).



Рис. 5 Мотивация членства в профсоюзе, %

При этом основным мотивом, побуждающим молодых людей вступать в профсоюз, стал мотив общения. Молодые люди рассматривают профсоюзы как некую объединяющую и «развлекающую» платформу, на базе которой они могут удовлетворить свои потребности в общении, в культурных и спортивно-массовых мероприятиях. В основном подобные ответы имели место в анкетах студентов возрастной группы от 18 до 25 лет.

Мотив солидарности в основном характерен для наиболее активных и сознательных членов организации, которые в своем большинстве, хорошо информированы о деятельности профсоюза, практически всегда участвуют в собраниях, в случае необходимости готовы участвовать в акциях протеста и солидарных действиях профсоюза. Характерно, что по мере увеличения возраста респондента данный мотив усиливает значение, и он преобладает в ответах респондентов 26-35 лет.

Мотив «страховки» в наибольшей мере присутствует в ответах респондентов, работающих в бюджетной сфере (административные работники, работники социальной сферы и пр.) в возрасте от 30 до 35 лет.

Молодые люди практически всех возрастов отмечают мотив самореализации, что вполне объяснимо для молодого поколения.

Дополнительные мотивы характерны для всех социально-демографических групп респондентов. Можно лишь отметить, что женщины руководствуются мотивом доверия лидеру несколько чаще, чем мужчины (17,5% в сравнении с 11%).

Потребительский мотив сравнительно мало интересует молодых людей.

Несмотря на то, что одним из основных мотивов членства в профсоюзе респонденты заявили мотив солидарности, в реальной жизни профсоюзных организаций солидарности мало. Во всяком случае, «отсутствие солидарности, поддержки, помощи» - это главное, что не устраивает участников опроса в реальных отношениях между членами профсоюза (47%).

Далее примерно в одинаковых пропорциях следуют:

- терпимость людей к нарушению своих прав из-за страха потерять работу,
- отсутствие у работников общих интересов;
- страх перед начальством;
- конкуренция в работе, стремление выделиться.

Что касается *несоюзной молодежи*, здесь ответы распределились следующим образом.

Основной причиной того, что молодые люди не вступают в профсоюз, они назвали недостаток информации о деятельности профсоюзов – 62% респондентов.

Далее следуют следующие причины:

- профчленство не дает никаких преимуществ – 19%;
- нет профсоюзной организации на предприятии, где работают респонденты – 8%;
- самозанятые – 3%;
- запрет работодателя – 3%;
- не работают – 3%;
- «не интересно», «профсоюз мне не нужен» - 2%.

Таким образом, можно сделать вывод об отсутствии информированности о деятельности профсоюзной организации как одной из главных причин того, что молодые люди не вступают в ряды профсоюзов.

Анализируя полученные результаты, можно сказать, что «услуги» не являются главным мотивирующим фактором для вступления в профсоюз, альтернативой им выступает коммуникативный аспект (мотив общения, культурно-массовой работы).

Совершенно очевидно, что профсоюзы должны вести разъяснительную работу, акцентируя внимание молодежи на главных целях своего создания и деятельности – реализации трудовых прав и законных интересов работников, и в случае необходимости их защите. Ведь, как показывают многочисленные исследования, в тех организациях, в которых нет профсоюза, права работников нарушаются чаще.

Кроме того, профсоюз объединяет молодежь, которая хочет личностной самореализации и развития. Молодые люди получают такую возможность через участие в работе профсоюзной организации, разрабатывая и организуя социально значимые мероприятия. С высокой степенью уверенности можно утверждать, что профсоюзные организации добываются широкой поддержки молодежи при условии, если они смогут продемонстрировать, что действуют с внятными и понятными социальными целями, выходящими за личные интересы отдельного работника.

Безусловно, чтобы привлечь в свои ряды несоюзную молодежь, профсоюзам необходимо обеспечить включение молодых людей в обсуждение социальных проблем и путей их преодоления, говорить с молодыми людьми о роли профсоюзов в гражданском обществе, необходимо следовать современным тенденциям. Работа с несоюзной молодежью требует неформального подхода, основанного на доверии, использовании методов, которые предполагают умение налаживать социальные коммуникации, в т. ч. в социальных сетях, интернет-пространстве.

Раздел 3 Основные пути повышения членства молодежи в профсоюзах

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на мотивацию членства, работу в профсоюзе, знание мотивов отказа человека от членства в рядах профсоюза, позволяют выявить основные направления действий по расширению профсоюзного влияния и привлечению новых членов.

Слабая информированность членов профсоюза напрямую влияет на отношение к организации, в которой они состоят. О деятельности профсоюзов по результатам исследования знает примерно треть опрошенных.

О том, что есть сайты у ФНПР и Краснодарского краевого профобъединения осведомлены лишь 50% респондентов. Читают профсоюзную прессу и того меньше – около 10% опрошенных.

Наиболее значимым источником информации о деятельности профсоюзов подавляющее большинство респондентов назвали Интернет.

Ведущим принципом информационной деятельности профсоюза должна быть *максимальная открытость*. Информация для всех членов профсоюза и населения при полной правдивости и критичности должна учитывать необходимость создания и поддержания привлекательного образа профсоюза в общественном сознании для укрепления его авторитета и влияния.

В нашем исследовании на вопрос о том, какие мероприятия могут повысить авторитет профсоюзных организаций ответы распределились следующим образом (таблица 4):

Таблица 4
Мнение респондентов о мероприятиях по привлечению новых членов профсоюза, %

1	Состоящие в профсоюзе	Не состоящие в профсоюзе
	2	3
Выступления, собрания в трудовых коллективах	48	14
Активная правовая поддержка членов профсоюза	43	33
Коллективные действия	30	16
Проведение праздничных, культурных, спортивных, мероприятий	30	25
Информационная работа	22	30
Обучение профсоюзного актива	22	19

Продолжение таблицы 4

1	2	3
Заключение коллективных договоров	13	2
Поддержка кандидатов – членов профсоюза – при выборе в законодательные органы власти различных уровней	17	11
Заключение соглашений с органами власти различных уровней	8	13

Как видим, информационная работа, выступления, собрания в трудовых коллективах, активная поддержка членов профсоюза – вот основные пути создания благоприятного имиджа профсоюзов и основные направления привлечения новых членов в свои ряды.

Пути повышения профсоюзной активности молодежи оценивались по нескольким направлениям: участие в различных видах деятельности, распространение различного рода информации, социальная защита молодых работников (таблица 5).

Таблица 5
Мнение респондентов о мероприятиях по привлечению молодежи в профсоюзы, %

	Состоящие в профсоюзе	Не состоящие в профсоюзе
Культурно-массовые и спортивные мероприятия, организация клубов по интересам	85	76
Правовая помощь молодым специалистам	24	50
Представление в органах власти различных уровней профсоюзной молодежи	17	30
Школы молодых профсоюзных активистов	17	5

Если представители старшего поколения еще помнят вклад профсоюзных деятелей в оптимизацию производственных процессов, содействие обеспечению эргonomичных условий труда, предоставлению жилья членам профсоюзов и обеспечению работников и их семей в случае получения производственных травм, то современная молодежь связывает деятельность профсоюзных организаций исключительно с культурно-досуговой сферой, организацией развлекательных и спортивных мероприятий.

Такое распределение ответов объясняется двумя основными причинами. Во-первых, отсутствием широко и регулярно доступной информации о целях и задачах деятельности профсоюзов и о тех выгодах, которые несет для работников членство в профсоюзной организации. Во-

вторых, тем, что культурно-досуговая функция профкомов является наиболее общеизвестной.

Кроме того, большинству молодых членов профсоюза понятно, что вопросы повышения своего статуса, расширения влияния не решаются сами по себе при занятии какой-либо профсоюзной должности. Все это появится, если человек проявит себя как лидер, заслужит доверие членов профсоюза, авторитет. Отсюда – потребность в организации и работе школ молодых профсоюзных активистов.

Раздел 4 Коллективный договор

Профсоюзная организация представляет интересы работников при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора – правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в организации.

Несмотря на то, что в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации содержится норма, позволяющая включать в коллективный договор обязательства сторон по такому вопросу как «улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи», в ряде организаций отсутствует система мер по поддержке молодежи, недостаточно активно ведется работа по разработке и включению молодежных разделов в коллективные договоры. Остается нерешенным целый блок значимых для молодежи проблем, в их числе: адаптация молодых специалистов в организации, возможность получения и продолжения образования, оплата труда и т.п.

В рамках нашего исследования важно было определить то, как молодые работники оценивают наличие в организации коллективных договоров и роль коллективных договоров в жизни каждого сотрудника организации.

В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Заключен ли на Вашем предприятии коллективный договор» (рис. 6):

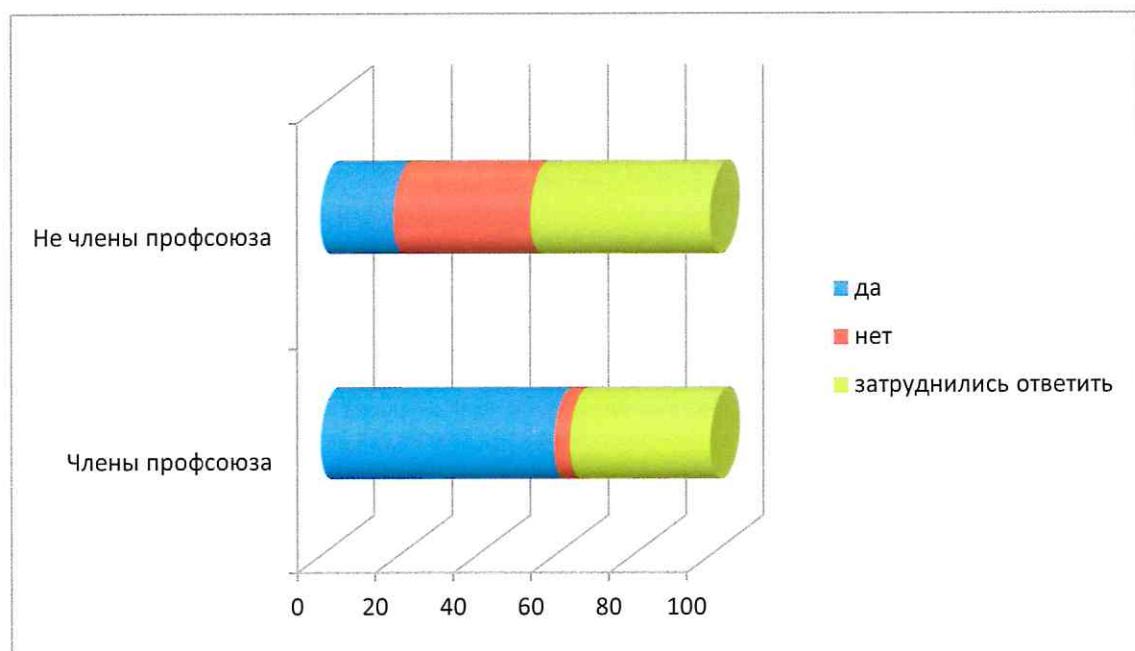


Рис 6 Наличие коллективного договора на предприятиях, %

Как видим, молодые люди – члены профсоюза осведомлены о наличии колдоговора на предприятиях, в то время как несоюзная молодежь в основном затруднилась дать ответ на этот вопрос, что свидетельствует о недостаточной информационной работе первичных профсоюзных организаций.

Немаловажным является и вопрос о роли коллективного договора на предприятии. Молодые люди видят значение колдоговора следующим образом (таблица 6).

Таблица 6

Коллективный договор на предприятии, %

	Состоящие в профсоюзе	Не состоящие в профсоюзе
Основной инструмент защиты интересов работников	58	27
Очень важная, но далеко не единственная форма защиты интересов работников	17	27
Колдоговор бесполезен, потому что он, как правило, не выполняется	8	8
Затрудняюсь ответить	17	38

Очевидно, что молодежь необходимо более активно подключать к процессу разработки и реализации разделов коллективного договора. При этом принципиальное значение в формировании мотивации профсоюзного членства молодежи будет иметь расширенный спектр льгот и гарантий, которые предоставляются молодым работникам на конкретном предприятии. Чем больше льгот и гарантий закрепляется в коллективных договорах, чем активнее в работе над коллективными договорами работает сама молодежь, тем выше активность молодежи. Однако на практике это происходит не всегда. Проблема здесь видится в отсутствии в ряде организаций системы взаимодействия «работодатель – профсоюзы – молодежь».

Заключение

Молодое поколение испытывает ряд проблем в социально-трудовой сфере – от сложностей при трудоустройстве до явной или скрытой дискриминации на рабочих местах, заниженной оплаты труда, невозможности самореализоваться в выбранной профессии.

Многие молодежные проблемы находятся в фокусе профсоюзной работы. Однако их эффективное решение во многом связано с участием в работе профсоюзов самой молодежи. Организация практической работы по вовлечению молодежи в профсоюз и развитии ее активности связана с созданием положительного имиджа профсоюзов как организации, способной осуществлять надежную защиту прав и интересов наемных работников.

Проблемы современного поколения не находят должного отражения ни в работе ряда профсоюзных органов, ни на страницах профсоюзных сайтов и в блогах, в других источниках массовой информации. В определенной степени «информационный» вакуум может легко заполняться другой необъективной информацией, которая имеется в достаточном количестве в интернет-пространстве. Итогом является скептическое отношение некоторых молодых людей к профсоюзам, неверие в то, что в профсоюз можно обратиться за помощью и найти поддержку.

Очевидно, что мотивация профсоюзного членства молодых работников зависит от ряда субъективных и объективных факторов, прямо или косвенно влияющих на их поведение, наконец, от систематической работы профсоюзных лидеров и актива с молодежью.

Проведенный нами опрос подтверждает, что большинство опрошенных молодых людей, не состоящий в профсоюзе, так или иначе, все же позитивно воспринимает деятельность профсоюзов в своей организации.

В ходе исследования выявлено, что представители работающей молодежи из различных социально-демографических групп не одинаково оценивают роль профсоюзов. Негативная оценка зачастую носит субъективный характер и продиктована стереотипами, сложившимися в сознании определенных социальных групп. Отношение к профсоюзной организации формируется в рамках повседневной деятельности молодых работников, наблюдением и собственным опытом взаимодействия с профсоюзовыми работниками и активом. Однако не все молодые люди активно включены в профсоюзную работу.

В этой связи в числе приоритетных мер мы видим необходимость организации обучения молодежи, проведения специальных занятий, семинаров, мастер-классов, посвященных деятельности профсоюзов.

Профсоюзам в своей работе очень важно использовать элементы инновационного управления, вести целенаправленную информационную, пропагандистскую и агитационную деятельность.

Показательно, что значительная часть молодых работников в целом осознают, что профсоюзы им необходимы, с их помощью они могут защищать свои интересы.

Проведенное исследование позволяет предложить ряд рекомендаций:

- 1) Активизировать деятельность комиссий, молодежных советов по работе с молодежью, оказывать им постоянную помощь, обобщать опыт.
- 2) В коллективных договорах и соглашениях формировать специальные разделы, статьи по защите социально-трудовых прав молодежи.
- 3) Возобновить работы по организации трудового соперничества, проведению конкурсов профессионального мастерства.
- 4) Возрождать наставничество, чествование трудовых династий, посвящение в профессию.
- 5) Предусмотреть широкий спектр деятельности с учащейся молодежью, начиная с пропагандистской и агитационной работы профсоюзов в учебных заведениях разного уровня в виде лекций, бесед, наглядной агитации о роли профсоюзов до создания во всех этих учебных заведениях первичных профсоюзных организаций. Выявлять перспективных молодых людей, которые в будущем после окончания учебного заведения, могли бы стать профсоюзными активистами.
- 6) Усилить работу над привлекательностью для молодежи имиджа профсоюзов: показывать молодым людям значимость реальной защиты их социально-трудовых, правовых, бытовых и иных интересов.
- 7) Проводить форумы, слеты, конференции профсоюзной молодежи, заседания дискуссионных клубов, «круглых столов», семинары по вопросам мотивации профсоюзного членства и вовлечения молодежи в профсоюзное движение.
- 8) Расширять участие профсоюзов в организации досуга, семейного отдыха для молодежи, проведении спортивных соревнований и профсоюзных спартакиад.

В современных условиях возрастает потребность в совершенствовании деятельности профсоюзов по использованию новых технологий и методов работы с молодежью. Очевидной является необходимость проводить

соответствующие комплексные исследования, в результате которых на системной основе будет выявляться динамика наиболее важных ориентаций и интересов современной молодежи, что позволит более рационально решать проблемы обновления профсоюзной организации.

1 Молодёжь и профсоюзы: проблемы и перспективы взаимодействия.
Электронный ресурс. URL:
http://www.civisbook.ru/files/File/Orlov_molodez.pdf.

2 Информационный бюллетень № 137 / Специальный выпуск/ Молодёжь и профсоюзы. – Постановление Генерального совета ФНПР от 02.10.2002 № 3-4 /Приложение №1 – Концепция молодёжной политики ФНПР. – М., Март, 2008. – С. 83.

3 Социология молодёжи. Энциклопедический словарь /Отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М: Academia, 2008. – С. 267-269.

4 Федеральный закон РФ от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации». – URL:
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>.

Заведующая кафедрой
гуманитарных дисциплин, экономики
и управления Кубанского института
социоэкономики и права (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

О.П. Беспалая