

## **Мотивация членства в профсоюзе**

Решение проблем мотивации – одно из важнейших направлений деятельности профсоюза. Профсоюзу необходимо решать целый спектр разнообразных задач, касающихся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и интересов трудящихся, так и создание материальной и моральной заинтересованности работников в профсоюзном членстве. Сегодня меняются взгляды работников, особенно молодых, на профсоюз, их взаимоотношения, становятся другими факторы профсоюзного членства.

Мотивацию надо понимать как процесс выбора альтернатив поведения человека: вступать в профсоюз или воздержаться, включаться в профсоюзную работу или остаться в стороне, предоставив это право другим. Мотивация личности на членство в профсоюзе зависит от: информированности о профсоюзах, его статусе и функциях, целях и задачах; степени разделяемости ценностей профсоюзной организации с собственными ценностями; оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве – члена, активиста, работника, лидера – в деятельности профорганизации; личных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности профсоюза.

Выбор мотивов, побуждающих человека вступить в профсоюз, ограничен. Это: либо желание ощутить большую социальную безопасность и защищенность своих прав, либо надежда на получение каких-то дополнительных социальных благ (материальная помощь, путевка и т.п.), либо мотив аффилиации (все вступают и я тоже). В качестве основного и наиболее значимого мотива выступает – объединение работников с целью коллективной защиты своих социально-трудовых прав и интересов.

### **КАКИЕ ЛЬГОТЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ИМЕЕТ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА**

1. Это возможность иметь члену профсоюза надежную защиту своих социальных, экономических, трудовых прав и интересов через коллективный договор. Коллективные договоры и соглашения, заключаемые профсоюзами с нанимателями, органами государственного управления, позволяют расширять и усиливать гарантии, предоставляемые работникам законодательством о труде. Сегодня коллективный договор является мощным инструментом в руках профсоюзной организации. Он имеет силу Закона на предприятии, регулирует трудовые и экономические отношения между администрацией и организацией наемных работников, какой является профсоюз. Без профсоюза нет коллективного договора, и наниматель единолично устанавливает формы, системы, размеры, оплаты труда, условия выплат премий, вознаграждений по итогам работы за год, выслугу лет, размеры надбавок за высокую квалификацию и другие.

2. Если Вы член профсоюза, то профсоюз гарантирует Вам надежную правовую защиту, бесплатную юридическую помощь.

Что это значит? В каждом коллективном договоре предусматривается обязательство администрации согласовывать с профкомом все случаи увольнения работника по инициативе администрации, кроме случаев появления на работе в нетрезвом состоянии и в случае хищения. При обращении работника в суд, Совет профсоюза оказывает практическую юридическую помощь, а также может взять на себя затраты на проведение судебного процесса. Юридическая помощь. Постоянное получение работниками, членами профсоюза АСМ консультаций по юридическим, экономическим и другим вопросам. Проведение консультаций и лекций на предприятиях.

3. Если ты член профсоюза, то ты имеешь право на защиту профсоюзом охраны твоего труда. Согласно коллективному договору и Тарифному соглашению работники получившие травму на производстве или профессиональное заболевание получают единовременную компенсацию сверх предусмотренных законодательством в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери здоровья. В случае гибели работника на производстве единовременную компенсацию получают иждивенцы погибшего или лица приравненные к ним.

Кроме того профсоюз постоянно ставит задачи перед Правительством и нанимателями по обеспечению работников соответствующими условиями труда, необходимым температурным режимом в осенне-зимний период, необходимой спецодеждой, спецобувью и спецпитанием.

4. Члены профсоюза на льготных условиях могут пользоваться имуществом профсоюза: клубы и Дворцы культуры, спортивные сооружения, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, санатории, также члены профсоюза могут получать материальную помощь из профсоюзных средств при болезни, несчастных случаях и другую помощь в сложных жизненных ситуациях.

Многие работники говорят, зачем нам платить профсоюзные взносы, если наниматель распространяет действие коллективного договора, как на членов профсоюза, так и на тех, кто не состоит в профсоюзе. Надо не забывать, что в отношении члена профсоюза наниматель обязан выполнять все предусмотренные коллективным договором обязательства. Если же он их не выполняет его можно заставить их выполнять различными методами (обращение профсоюза в государственную инспекцию труда, рассмотрение дел в народном суде и т.д.). При этом при обращении в суд профсоюз берет на себя все затраты по проведению судебного процесса. Не член профсоюза остается со своими проблемами один на один. Поэтому главная мотивация членства в профсоюзе (или профсоюзах) их солидарность, их совместная борьба за свои права и интересы.

## **СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Содержательный аспект мотивационной деятельности включает в себя следующие темы:**

- Факторы результативности мотивации профсоюзного членства.
- Приоритеты профсоюзной работы в рыночных отношениях.
- Услуги профсоюзов. Формула 5-ти «З».
- Привлечение молодёжи в профсоюз.
- Роль профлидеров и профсоюзного актива в вопросах мотивации профсоюзного членства и создании новых профсоюзных организаций.
- Информационная составляющая мотивационной деятельности.
- Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства.

### **1. Факторы результативности мотивации профсоюзного членства**

Помимо объективных условий повышения численности трудящихся в профсоюзных организациях существует и ряд немаловажных субъективных факторов.

От чего же зависит сегодня мотивация профсоюзного членства?

- от информированности коллектива;
- от реальных дел по укреплению социального партнерства;
- от реальной защиты работников профсоюзной организацией;
- от привлечения работников к активному участию в профсоюзной работе (возможность самореализации);
- от опоры на молодежь;
- от качества подготовки и проведения мероприятий;
- от создания постоянной и эффективной системы обучения, как профсоюзного актива, так и рядовых членов профсоюза.

На сегодняшний день есть проблема - отсутствие профсоюзной коллективистской идеологии. За годы перестройки профсоюзы практически ушли от одной из основных своих функций - воспитательной. В результате - среди работников утеряно само понимание, что они наемные и работодатель в любой момент может ущемить их права. Что защищать себя они могут только при помощи профсоюзной организации.

## 2. Приоритеты профсоюзной работы в рыночных отношениях

Вопросы приоритетности в контексте мотивационной работы очень важны. Их, собственно, три:

1. Каковы главные приоритеты в деятельности профсоюзной организации?
2. Насколько наша работа отвечает этим приоритетам?
3. В какой степени эти приоритеты профсоюзной работы в рыночных условиях осознаны теми, для кого мы работаем, т.е. рядовыми членами профсоюза.

### *Условно деятельность профсоюзов можно разбить на 3 блока:*

<b>ТРАДИЦИОННЫЙ</b>	включает	социальную поддержку членов профсоюзов, материальную помощь, детское оздоровление, и т.д.
<b>ОСНОВНОЙ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ</b>	это	зарплата, занятость, условия труда, юридическая помощь.
<b>ОРГАНИЗАЦИОННО- ФИНАНСОВЫЙ</b>	определяет дееспособность профсоюзов как организации и включает	структуру, организационные принципы, членскую базу, финансовый источник, в т.ч. имущество, дочерние организации и т.д.

Многими, по инерции, традиционный блок рассматривается как основной мотивационный. Однако, объективно, с течением времени возможности профсоюзов влиять на проблемы социальной защиты уменьшаются. В перспективе - дальнейшее сокращение этих возможностей. Политика государства: социальная помощь для слабых и невозможность заработать для сильных. В этом принципе есть логика, особенно если он будет реализован не на словах, а на деле путем реального роста оплаты труда и внедрения эффективных адресных методов социальной защиты.

К сожалению, часто сиюминутные основные интересы членов профсоюза могут отличаться от приоритетов 2-х, 3-х летней перспективы организации в целом.

### ***В связи с этим задачи профсоюзных лидеров:***

- 1) Предвидеть эти интересы, учитывая, как правило, многолетнюю «раскачку» профсоюзной системы.
- 2). Перевести ожидание работником материальных благ от профсоюза в режим ожидания необходимой правовой защиты по основным рыночным показателям (занятости, положительной динамике заработной платы и т.д.).

### **3. Услуги профсоюзов**

В современных рыночных условиях уместно переходить к новым социально-экономическим понятиям. К примеру, рядовой член профсоюза сегодня - это не просто статистическая единица, добросовестно перечисляющая взносы, а клиент, имеющий право на определенные услуги. Причём услуги эти может ему оказывать его профсоюзная организация. Предлагаемый нами перечень подобных услуг, возможно, не учитывает всех существующих ныне. В любом территориальном или отраслевом объединении профсоюзов есть свои собственные наработки. Тем не менее, выведена общая формула пяти «З», которую наизусть должен знать любой профсоюзный активист.

<b>5 «З»</b>	<b><i>заработная плата</i></b>
<b><i>Законными методами</i></b>	<b><i>занятость</i></b>
	<b><i>защита (правовая)</i></b>
	<b><i>здоровье</i></b>

#### ***Перечень возможных услуг профсоюзной организации:***

- ✓ Защита прав и интересов наемного работника (юридическая консультация).
- ✓ Ведение переговоров, заключение коллективного договора и контроль за ним.
- ✓ Регулирование трудовых отношений;
- ✓ Охрана труда (контроль).
- ✓ Финансовая помощь (в различных жизненных ситуациях).
- ✓ Представление интересов трудящихся в различных инстанциях.
- ✓ Организация досуга.
- ✓ Обучение.
- ✓ Получение общественно-значимой информации.
- ✓ Возможность самореализации (здоровый карьеризм).
- ✓ Реализация молодежных программ.
- ✓ Участие в управлении предприятием (через коллективный договор).
- ✓ Пенсионное обеспечение работников предприятия.

#### 4. Привлечение молодежи в профсоюз

Каков самый главный вопрос для любой организации, как таковой? Это 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.

Условно группу «Молодежь - от 16 до 35 лет» можно разбить на

3 подгруппы:

<b>I</b> <b>16-21 лет</b>	<b>II</b> <b>22-27 лет</b>	<b>III</b> <b>28-35 лет</b>
Для них	характерно:	
Профсоюзное самоопределение, обучение и профадаптация. Нет опыта активной принадлежности к какой-либо общественной организации, поэтому низкая степень социальной ответственности, - большая потребность в досуге. Осознанная позиция по отношению к профсоюзу отсутствует.	Обучение в ВУЗах. Приход молодых специалистов на производство. Профадаптация. Зарождение молодых семей. Часто заочное образование. Наличие карьерных устремлений. Сохранение потребности в досуге, но уже большая избирательность. Средняя степень социальной ответственности. Осознанная позиция по отношению к профсоюзу формируется.	Карьерные продвижения. Повышение профессионализма. Окончание репродуктивного периода. Рост материальных потребностей. Обретение жизненного опыта и более высокой степени социальной ответственности. Сохранение трудовых традиций. Сформирована определенная установка на профчленство.

*Мотивировать молодого человека одновременно и проще, и сложнее, нежели «человека в возрасте»*

*Проще, так как он*

*Сложнее, так как он*

- Лишен стереотипов.

- Склонен к хаотичному

мышлению, осознанность им  
собственных действий  
фрагментарна.

- Мобилен, активен, энергичен и склонен к изменениям.

- Непоследователен.

- Подвержен влиянию, опирается на авторитет.

- Подвержен отрицательному влиянию, снижено критическое восприятие.

- В массе своей склонен к коллективным формам проведения досуга.

- Не обладает достаточным жизненным опытом.

- Креативен (высокая степень творческого восприятия жизни), жаждет новых впечатлений.

- Часто уходит в область виртуального общения.

Поскольку молодежь - это огромный стратегический ресурс любой организации, за нее сегодня необходимо бороться. Носители профсоюзной традиции не рождаются сами по себе. Совет профсоюза АСМ признаёт важность осуществления молодежной политики во всех своих профсоюзных организациях и выделяет 3 ее основных направления:

1. Защита прав и законных интересов трудящейся и учащейся молодёжи;
2. Обеспечение необходимых условий труда, быта и досуга;
3. Вовлечение молодёжи в активную профсоюзную деятельность.

Сегодня Совет профсоюза АСМ рассматривает молодежь как один из основных ресурсов, призванный активизировать работу профсоюзных организаций всех уровней. Наш профсоюз направляет усилия на привлечение большего числа молодежи в свои ряды, также, на проявление инициативы и заинтересованности молодежи в профсоюзной деятельности, подготовке резерва и пополнению профсоюзного актива молодыми людьми. С этой целью был создан Координационный молодежный Комитет – структура, которая будет координировать деятельность комиссий по работе среди молодежи. Молодежь сегодня способна к самоорганизации с целью реализации собственных социально направленных инициатив и интересов, самостоятельному решению возникающей перед нею проблем через работу молодежных комиссий и КМК. Сегодня во многих первичных профсоюзных организациях работа с молодежью, и собственно профсоюзная работа самой молодежи уже находится на высоком уровне. В частности на БелАЗе помимо повседневной работы молодежной комиссии, разработана целая программа «Молодежь БелАЗа», в коллективном договоре работе с молодежью

посвящен целый раздел, работа направлена на поддержку молодежи предприятия, решению ее насущных проблем. В тоже время, есть организации, где работа с молодежью ведется не на высоком уровне, кое-где отсутствуют даже комиссии по работе с молодежью. Такой подход к делу со временем может привести к текучке молодых кадров, а это недопустимо, ведь молодежь – это будущее любой организации.

*Государство*, т.к. приобретает людей с государственным мышлением.

**От реализации  
молодежной  
политики  
выигрывают все:**

*Работодатели*, т.к. получают от молодого лидера «обратную связь» и обеспечивают себе тем самым гибкость в управлении предприятием, закрепление молодёжи на рабочих местах.

*Рядовые члены профсоюза*, т.к. приобретают опыт объединения в решении собственных задач.

Когда мы говорим о мотивации профчленства в молодёжной среде, мы должны также учитывать, что многие молодые люди хотели бы стать профессиональными профработниками. Для этого им надо обеспечить соответствующее образование. Но это не значит, что создание резерва профсоюзных кадров - вещь не нужная. Напротив, в условиях дефицита грамотных профессионалов поиск и обучение потенциальных профсоюзных лидеров становятся первостепенными задачами любой профсоюзной организация.

## **5. Роль профлидеров и профактива в вопросах мотивации профчленства и создании новых профсоюзных организаций**

Из множества ролей, предписанных современному профсоюзному лидеру, роль Мотиватора занимает особое место.

Когда речь идет о самосохранении профсоюзной организации (и через сохранность уже имеющегося членства, и через приращение новых «свежих» сил), специалист по вовлечению трудящихся в профсоюз может и должен стать ключевой фигурой в управленческом процессе. Система профсоюзного обучения постепенно реагирует на спрос (даже если он пока не массового порядка). Но откуда брать Мотиваторов? Может быть, профсоюзный лидер это и есть Мотиватор? В идеале - да. Однако, картина не столь радужная, когда дело доходит до конкретики.

Тенденция такова: многие из профсоюзных лидеров, признавая проблему снижения численности профчленства, как насущную и первостепенную, сами не готовы к мотивационной деятельности в силу ряда причин:

- 1). Наиболее «тревожная» причина - в отсутствии собственной веры в профсоюзные ценности и перспективу профсоюзного движения в целом.
- 2). Вторая причина - в отсутствии необходимых теоретических знаний и практических навыков мотивационной работы.
- 3). Третья причина – недостаток времени для профсоюзной работы (это характерно для малочисленных организаций, где работают неосвобожденные председатели).

***Сегодня совершенно очевидно, что мотивация профсоюзного членства у работников предприятия во многом зависит от того, кто возглавляет профсоюзный комитет.***

Можно много спорить о роли личности в коллективе, но абсолютно ясно одно, что отрицательные качества лидера отталкивают людей, порождают неверие в профсоюз и побуждают к выходу из него. Поэтому каждый профсоюзный лидер (председатель, профкома, цехкома, профгруппорг) должен знать, что он на виду и его слова и поступки анализируются другими людьми, вызывая симпатии или антипатии.

Росту авторитета профсоюзного лидера, а, соответственно, усилению мотивации профсоюзного членства в коллективе, способствуют:

- ✓ ***убежденность в необходимости своей работы*** (любые сомнения и неуверенность чутко улавливаются окружающими, и этот лидер уже не сможет повести за собой других).
- ✓ ***внимательность к обращениям людей*** (записывает, тщательно выясняет, обязательно отвечает);
- ✓ ***умение слушать*** (выслушивать);
- ✓ ***система в работе*** (планирование, регулярное проведение заседаний профкома, контроль за выполнением плана и постановлений и т.д.);
- ✓ ***умение контактировать с руководством*** (грамотно, уважительно, спокойно, без боязни);
- ✓ ***умение четко формулировать*** свои мысли, требования, умение выслушать;
- ✓ ***доброжелательность, отзывчивость, искренность;***
- ✓ ***оперативность в работе***, но без торопливости (не откладывая «на потом»);
- ✓ ***обязательность*** (самодисциплина);
- ✓ ***умение привлекать*** к работе актив и опираться на него (а не подменять);
- ✓ ***хорошая память*** (на лица, фамилии, имена, отчества, собственные обещания);
- ✓ ***порядок в документах.***

Невозможно отделить или выделить по значимости какое-то одно направление деятельности профсоюзного комитета и его лидера. Только от взаимодействия по всем направлениям, от постоянного совершенствования стиля и методов профсоюзной работы, деловитости профлидера зависит настроение людей, их отношение к профсоюзам, их желание быть членом профсоюза и участвовать в профсоюзной работе.

## **6. Информационная составляющая мотивационной деятельности**

Без постоянной, своевременной, предельно объективной информированности коллектива трудно сохранить и уже имеющуюся численность, и привлечь новых членов профсоюза.

• ***информировать необходимо весь коллектив.***

Очень мало тематических изданий, да и невысокие доходы большинства работников предприятия не позволяют им тратить деньги на подобную литературу.

• ***информирование должно быть системным.***

В условиях, своего рода, «информационной войны» перед профсоюзными лидерами стоит множество задач, связанных с полноценным информационным обеспечением трудовых коллективов. По сути, необходима единая система информирования с использованием не только традиционных форм, но и современных передовых технологий, например, интернета.

### ***Информирование должно обеспечить:***

- ***Знание прав и преимуществ членов профсоюза*** (через пропаганду и изучение Устава профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, Закона: «О профессиональных союзах»).

- ***Знание того, что делает профком и каковы результаты его деятельности*** (через ознакомление работников с планами работы профкома, постановлениями профкома, собраний и конференций, с отчетными докладами и информацией профкома, обращениями и т.д.).

- ***Знание о деятельности профсоюзных органов других уровней: Белорусского профсоюза работников АСМ, Федерации профсоюзов Беларуси*** (через ознакомление с материалами изданий отраслевого профсоюза «Вестник АСМ», Информационный бюллетень).

## Формы информационной работы:

Лекции – беседы, дискуссии, диспуты, прения, дебаты, индивидуальные беседы, радиогазета, выступления на аппаратных совещаниях, оперативках, собраниях и конференциях.

---

### УСТНЫЕ

Информационные и тематические стенды (например, «Вступай в профсоюз»), фотостенды, методические уголки с профсоюзными материалами, листовки, тематические брошюры и др.

---

### ВИЗУАЛЬНЫЕ

К наиболее эффективным методам вовлечения новых членов относятся:

- **Письма и поздравления.** Некоторые комитеты профсоюза широко используют направление поздравительных писем и открыток к праздничным датам, адресованных администрации, трудовым коллективам предприятий, не состоящих в профсоюзах, таким образом, давая понять, что профсоюз знает о них и открыт для переговоров.

В первичных профорганизациях комитеты также поздравляют с праздниками, юбилейными датами не только членов профсоюза, но и тех, кто пока колеблется по поводу вступления в профсоюз. В минуты эмоционального подъема и праздничного настроения работник быстрее может принять решение о вступлении в профсоюз, с ним легче будет вести дальнейшие переговоры.

- **Листовки и объявления.** Расположенные около входа на предприятие объявления профкома привлекают внимание не состоящих в профсоюзе работников и дают им определенную информацию о деятельности комитета. Особенно привлекательными выглядят объявления о праздниках, экскурсиях и других мероприятиях только для членов профсоюза и их детей.

Хорошо себя зарекомендовало размещение комитетами профсоюза на предприятии листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовок о деятельности членов профсоюза и об их успехах в учебе, музыке, спорте. Такая информация, как правило, формирует мнение о профсоюзе, как о сплоченной и сильной организации, и вызывает желание у работника быть вместе с коллективом, ощутить на себе заботу профсоюза.

## Как правильно писать листовки?

### **1). *Писать с точки зрения рабочих, а не организаторов.***

Способ написания листовок должен подчеркивать, что профсоюз работает, а не является отдельным институтом, руководствующимся собственными интересами.

### **2). *Писать о проблемах, интересующих рабочих.***

Если стараетесь заинтересовать людей, то нужно показать, каким образом информация на листовке относится к их проблемам.

### **3). *Напоминайте читателям о наших долгосрочных целях.***

Рассказывайте читателям всю информацию - о планах собраний, о написании петиций, всегда напоминая, что деятельность профсоюзов долгосрочна. Например, листовка, призывающая к вступлению в профсоюз, должна напоминать рабочим, что только сильная организация профсоюзов сможет эффективно бороться за улучшение условий труда.

### **4). *Одна листовка должна быть посвящена одной главной теме.***

Листовка наиболее эффективна, если она затрагивает одну тему. Если нужно затронуть несколько тем, то необходимо выпустить несколько листовок. При обдумывании листовки на одну и ту же тему в одной и той же организации нужно изменить ее внешний вид, но использовать один и тот же шрифт, логотип и повторяющийся лозунг.

### **5). *Нельзя использовать много текста.***

Концепция листовки основывается на том, что желание ее читать появляется при небольшом количестве текста и краткости.

### **6). *Используйте иллюстрации, фото, графики и другие изображения.***

Такие листовки привлекательны и помогают понять послание. Графики помогают при проведении сравнений. Например, при сравнении роста инфляции и роста заработной платы рабочих на предприятии. Листовка должна быть очень простой. Сравнивая один или два пункта, нужно показать бесспорную разницу.

### **7). *Используйте богатую палитру.***

Листовки будут обращать на себя внимание, если будут ярко оформлены и напечатаны на цветной бумаге. Можно каждую очередную листовку печатать на бумаге другого цвета, чтобы она отличалась от предыдущих.

### **8). *Старательно продумывайте текст.***

Используйте шрифты различной величины и вида. Помните, однако, что курсив трудно читать.

### **9). *Помните о логотипе профсоюза.***

Не забывайте помещать логотип на каждую листовку для того, чтобы сразу видели, что это текст профсоюза. Даже если листовки напечатаны или скопированы в других профсоюзах, это вовсе не означает, что на них всегда должен быть их логотип.

## 7. Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства

**Мотивация** - это весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение человека.

Термином мотивация могут обозначаться две группы явлений: индивидуальная система мотивов и система действий по побуждению других сделать что-либо, своего рода мотивационный менеджмент.

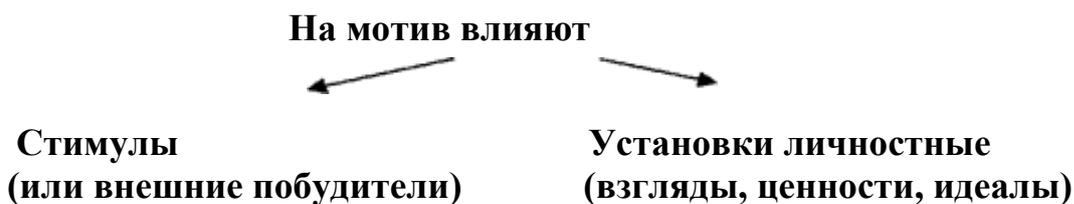
Прежде чем приступать к мотивации профсоюзного членства, профактивисту необходимо ознакомиться с основными положениями теории мотивации.

• **Содержание мотивации:** в ее основе лежат потребности, интересы и мотивы.

- **Потребность** - состояние нужды в определенных объектах или условиях, необходимых для жизни и развития организма, личности, соц. группы, общества в целом. Потребности присущи всем живым существам, однако, наибольшим количеством и разнообразием отличаются потребности человека.

- **Интерес** - особое отношение к потребности, связанное с осознанием ее значимости и поиском способов удовлетворения. Заметную роль в возникновении и развитии интереса могут играть внешние факторы, мнения и действия других людей.

- **Мотив** - («толкать» с латыни) - движущая сила поведения, интерес, приведший к целенаправленной деятельности.



Эти факторы могут ускорить трансформацию интереса в мотив, или наоборот, замедлить или даже блокировать ее.

Поскольку мотив формируется непосредственно в человеке, а профсоюз является внешней для индивидуума средой, то формировать мотивацию профсоюзного членства мы можем исключительно с помощью стимулов. Стимул - своего рода внешний раздражитель нашего поведения. В качестве стимула могут выступать отдельные предметы (висящая на кусте земляника - стимул наклониться), поступки других людей или животных (убежавшая кошка - стимул выйти из дома), обещания (обещание дополнительного вознаграждения - стимул ускорить работу), возможности (возможность получить высшее образование - стимул для поступления в вуз), угрозы (угроза увольнения - стимул соблюдать трудовую дисциплину) и многое другое.

Стимул может побуждать не только к совершению действия, но и к отказу от него. Так, в ряде компаний на Западе и в России существуют специальные поощрения для сотрудников, отказавшихся от курения, не пользующихся отпусками по временной нетрудоспособности и т.п.

Важно понимать, что один и тот же стимул способен вызвать неоднозначную реакцию у разных людей, и даже у одного и того же человека, в зависимости от жизненной

ситуации и настроения, в котором этот человек находится. Поэтому стимулирование - очень гибкий процесс, требующий постоянной обратной связи с его объектом.

Стимулируя людей, очень важно соблюдать меру. Как недостаток, так и избыток стимулов негативно сказываются на мотивации человека. Кроме того, необходимо удерживать в разумных рамках интенсивность внешнего воздействия. Например, нецелесообразно проявлять преувеличенно - избыточное внимание к потенциальному члену профсоюза. Не нужно каждый день спрашивать: «А когда ты вступишь в профсоюз?» Лучше однократно задать следующий вопрос: «Тебе когда удобнее к нам присоединиться - в марте или сентябре?» Если человеческий мозг оказывается перед выбором, он пытается выдать наиболее выигрышный, с его точки зрения, ответ. Тем самым обеспечивается автоматическое согласие респондента с предложенным ему действием. В нашем случае получается так: работник ещё и не решил, окончательно вступит он в профсоюз или нет. Но уже вынужден выбирать, а когда, собственно, ему удобно это сделать.

Профсоюз должен рассматривать вовлечение новых членов в качестве своего приоритета, должен наработать практику вовлечения и проводить его на систематической основе, обучать определенным приемам и методам работы своих активистов, искать пути проникновения в новые организации, а также наращивать свое присутствие там, где уже есть первичные профорганизации.