

От итогов к перспективам

Заключительное в этом году XII заседание президиума Татарстанского республиканского комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ прошло 18 декабря в Малом зале казанского Дворца труда. Профсоюзный актив под председательством руководителя организации Ольги Калашниковой обсудил итоги проведенной за пять лет работы.



С информацией по основному вопросу повестки дня выступила председатель татарстанского рескома Профсоюза Ольга Калашникова (на фото), которая прокомментировала результаты деятельности организации в рамках Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза на 2015-2020 годы. Основные усилия, отметила Ольга Анатольевна, были сконцентрированы вокруг корректировки политики государства и снижения связанных с ней социальных рисков. Результативно решались вопросы повышения заработной платы, улучшения условий труда и отдыха, совершенствования механизмов социального партнерства.

Анализируя пятилетнюю работу рескома, Ольга Калашникова положительно оценила увеличение количества республиканских, отраслевых соглашений и коллективных договоров. «Во взаимодействии с органами государственной власти и местного самоуправления, а также работодателями нами сформирована многоуровневая система социального пар-

тнерства, в основе которой 74 двухсторонних соглашения. Они действуют на 4 уровнях: федеральном, республиканском, муниципальном и локальном. Таких показателей нет ни у одного отраслевого профсоюза. Именно через заключенные соглашения в полной мере реализуется задача по предоставлению членам профсоюза дополнительных льгот. Гораздо проще закрепить в коллективном договоре льготы, прописанные в отраслевом соглашении. Именно так устанавливается более высокий уровень социальных гарантий», - подчеркнула руководитель Профсоюза. К слову, в каждое соглашение включается не менее 25 льгот и гарантий.

Дополнительные преференции предоставлялись членам профсоюза и за счет средств фонда республиканской организации. «В суммарном выражении они очень серьезные», - отметила Ольга Анатольевна. Кроме прочего, она остановилась на вопросах организации диспансеризации, санаторно-курортного лечения, страхования жизни и здоровья государственных служащих, на проводимых спортивных мероприятиях, участии в конкурсах «Лучший по профессии», «Лучший государственный служащий РТ». Говоря о последнем, Калашникова отметила, что победителем конкурса в этом году стала председатель первичной профсоюзной организации министерства финансов РТ. Новым витком работы стало сотрудничество с профсоюзами субъектов Российской Федерации, а также зарубежными коллегами.

В ходе заседания участники обсудили выполнение плана работы выборных органов республиканской организации Профсоюза в 2019 году и перспективный план на период с января по май будущего года; утвердили плановые показатели сметных затрат, а также Положение о Молодежном совете рескома.

Завершилось совещание торжественной церемонией награждения лучших работников Профсоюза.

Александра Осокина, фото автора

Победителям WorldSkills вручили награды



Сотрудников Казанского вертолетного завода, победивших в соревнованиях по стандартам WorldSkills, наградили в холдинге «Вертолеты России» и госкорпорации Ростех.

Напомним, специалисты ПАО «Казанский вертолетный завод» продемонстрировали высокий уровень подготовки на прошедшем в августе в Казани Мировом чемпионате по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills.

Команда КВЗ в составе восьми участников и одного эксперта выиграла соревнования в компетенции «Управление жизненным циклом»,

представленной в блоке Future Skills.

Также сотрудники КВЗ стали серебряными призерами VI Национального чемпионата сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-tech-2019 (компетенции «Технология композитов» и «Управление жизненным циклом»).

Пресс-служба ПАО «КВЗ»



Аспекты мотивации

В современной деятельности профсоюза всё большую актуальность и значимость приобретает мотивация. Именно она во многом формирует ценностные ориентиры сотрудников и вовлечённость в деятельность. Психологические аспекты этой тонкой работы в профсоюзе Татнефти рассмотрели, обозначили и пропустили через себя профсоюзные активисты НГДУ «Ленинаторскнефть».

Об актуальности и сложностях такой неоднозначно воспринимаемой деятельности в ходе тренинга рассуждали и даже спорили. Лишь один вопрос сомнений не вызывал ни у кого – мотивировать профсоюзное членство и активность необходимо.

О том, как это делать грамотно и наиболее эффективно, наше интервью со спикером тренинга – психологом, преподавателем, бизнес-тренером, режиссёром и телеведущим авторской программы «Психология и Мы» на канале Россия-1 Марселем Сиразиевым (на фото стоит в центре).

– Что мы имеем в виду, когда говорим о мотивации профсоюзного членства?

– Мотивация профсоюзного членства – это не только то, что может дать профсоюз работнику здесь и сейчас, это большие возможности, которые открывает организация для достижения личных задач каждого на долгосрочную перспективу.

Безусловно, есть разные уровни мотивации. В классической интерпретации их пять – по базовым потребностям, обозначенным известным американским психологом Маслоу. В ходе тренинга мы коснулись каждого из них.

А вообще важно понимать, от каких ценностей отталкивается человек, что ему в первую очередь нужно. Есть люди более лёгкие на подъём, есть люди с мотивацией потребления. Конечно, ко всем невозможно применить одну мотивацию. Здесь нужен гибкий подход. Особенно если мы говорим про профсоюз. Поэтому и методы мотивации, конечно, должны быть разными в силу работы с различными возрастными группами, в условиях изменчивости общества, тенденций.

– В этом семинаре сделан упор на достижение целей по конкретным категориям?

– Цель данного тренинга – рассмотреть психологические аспекты мотивации профсоюзного членства в целом. Нам важно уяснить, каким образом возникает мотив, и какие есть потребности у той или иной категории лиц. Акцент, по запросу, сделан на мотивацию молодёжи. И даже в этой категории есть 3 возрастные группы. Это категория от 16 до 21 года, которая ещё не имеет представления о профчленстве. Возрастная категория от 21 до 27 лет – молодые специалисты. И возраст 27-35 лет, у представителей которого, как правило, уже сформировалось представление о профсоюзе. У них совершенно разные

области мотивации, а значит, нужны разные подходы.

Молодёжь разная, но есть общая тенденция: 20-30 % людей в возрасте до 35 лет максимально вовлечены во все сферы профсоюзной жизни. Это так называемый бывший студенческий актив. Они и в профсоюзе, как правило, активны.

– В чём, на Ваш взгляд, эффективность тренингового формата работы?

– В первую очередь, на этом тренинге мы дискутируем и обсуждаем в группах. Важно услышать каждого. Формат психологической работы позволяет выявить мнения, зоны развития, которые люди, занимающиеся профсоюзной работой, смогут конвертировать в дальнейшем в рабочую программу. Обучение в формате тренинга всегда проходит интенсивно, и результативность всегда выше, нежели в формате стандартного семинара.

– Как Вам работало сегодня с теми, кто изо дня в день реализует программу МПО «Татнефть Профсоюз» на местах: каков, на Ваш взгляд, отклик?

– Это далеко не первый для меня семинар по мотивации. Они бывают разные по тематике, где-то больше прорабатываются переговорные моменты, где-то направленность на мотивацию молодёжи. Сегодняшний тренинг больше систематизирующий. Участникам важно понять, что такое мотивация, потребности, и как можно имеющиеся преимущества профсоюза интегрировать в действительность, а в дальнейшем применять их системно.

В этой аудитории мне в первую очередь понравился свободный отклик. Участники полны желания работать. Я думаю, в ходе тренинга профлидеры определили для себя цели и задачи дальнейшей работы.

С точки зрения предоставления о профсоюзе Татнефти, отмечу большую вовлечённость людей. Я ожидал высокий уровень работы. И мои ожидания оправдались.

P.S. Оправдались ожидания и у участников. В этот день они объективно оценивали себя и намечали точки роста. На одном дыхании, открыто и правдиво говорили о сильных и слабых сторонах профсоюза, обсуждали риски и противопоставляли им возможности. Без страха озвучивали самые злободневные проблемы и предлагали только конкретные действия для их решения.

Юлия Могила, фото Сергея Трусова