**Актуальная мотивация профсоюзного членства молодежи**

**Оглавление**

Введение

1. Понятие и характеристики мотивации
2. Источники мотивации
3. Мотивация профсоюзного членства и организационная приверженность
4. Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства молодежи

**Введение**

В любой человеческой деятельности необходимо понимать, что движет человеком, особенно тогда, когда необходимо привлечь людей к этой деятельности. В данном пособии мы затрагиваем психологические аспекты мотивации, анализируем способы управления мотивацией профсоюзного членства, а также обобщаем опыт существующих программ мотивации профсоюзного членства молодежи МФП.

В помощь профсоюзному активисту в пособии представлена информация, используя которую возможно привлекать в ряды членов профсоюза все новых и новых людей.

Каждая общественная организация и движение стремятся повысить свой статус и расширить влияние благодаря максимальному вовлечению людей в число их участников. Профсоюзы не составляют исключения. Они также озабочены ростом своей численности, ибо это укрепляет их финансовое положение и расширяет возможности для усиления влияния профсоюзов в современном обществе.

К сожалению, в последнее время наблюдается существенное сокращение численности членов профсоюза. В то же время у российских профсоюзов велика база для расширения своих рядов, в особенности, в частном секторе, в сфере услуг, в административном управлении, малом и среднем бизнесе. Сейчас в профсоюзах наблюдается тенденция старения профсоюзных кадров. Актуальный вопрос: чем привлечь на профсоюзную работу лучшие кадры, особенно из молодежной среды. В настоящее время профсоюз – единственный сохранившийся массовый социальный институт, который может взять на себя нелегкую ношу помощи молодежи в определении нравственных ценностей и становлении личности.

Профсоюзная организация – это именно тот помощник для молодого специалиста, который нужен для разъяснения вопросов в сфере трудовых отношений. Опыт старшего поколения требует объединения с активностью молодого. Итогом общей активности должно стать увеличение численности молодых членов профсоюзов, расширение возможностей защиты трудовых прав работников.

1. **Понятие и характеристики мотивации**

Человеческая деятельность начинается с появления импульса к этой деятельности. Таким импульсом, не только дающим толчок к деятельности, но и поддерживающим активность человека, является мотивация. Проблема мотивации человеческой деятельности исследуется не только в психологии, большое количество прикладных исследований касаются управления мотивацией в рамках менеджмента организации. Деятельность человека в профсоюзе имеет свою специфику, и в то же время подчиняется общим законам формирования и проявления человеческой мотивации.

Понятие **«мотивация»** в психологии имеет два значения:

1. Система внешних воздействий, побуждающих человека к определенной деятельности;
2. Внутренние побуждения, желания самого человека илиосознанное человеком побуждение к активности, целенаправленному действию, решению поставленных задач.

Мотив – фактор, отвечающий некоторой потребности субъекта и управляющий его деятельностью. Потребности невозможно непосредственно наблюдать, об их наличии или отсутствии можно судить только исходя из поведения человека.

Потребности – осознание отсутствия чего-либо, вызывающее у человека побуждение к деятельности. При этом даже если потребность существует, она может не реализовываться в действии, если нет соответствующих условий или ситуации. Поэтому, по сути, мотивация профсоюзного членства сводится к созданию таких условий, в которых потребности человека могли бы превращаться в мотив деятельности (вступления в профсоюз, сохранения своего членства и активной деятельности в рамках профсоюзного движения).

Действия человека, его деятельность управляются не только потребностями человека и ситуационными возможностями, но и так называемыми мотивационными состояниями человека – интересами, склонностями, намерениями, установками, убеждениями, влечениями и т.д. В связи с этим не представляется возможным управлять мотивацией человека только через удовлетворение его потребностей.

В менеджменте **мотивация определяется как процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации**. Высокая мотивация персонала является одним из основных условий успешной деятельности любой организации. В случае профсоюзной организации мотивация работает на привлечение новых членов профсоюза, удержание их в организации и повышение их личной активности и ответственности.

В целом мотивацию **профсоюзного членства можно рассматривать как процесс удовлетворения людьми своих потребностей и ожиданий через участие в профсоюзном движении, согласованных с целями и задачами профсоюзного движения. И одновременно с этим мотивация - комплекс мер, применяемых со стороны профсоюзной организации, для привлечения, удержания людей в профсоюзах, а также повышения их активности в этом движении.**

В основе мотивации лежит определённая потребность (физиологическая, духовная, ценностная), после удовлетворения которой импульс к действию существенно снижается.

К источникам внутренней мотивации активного профсоюзного членства относятся:

* Интересы, стремления и потребности члена профсоюзной организации;
* Социальные факторы, определяющие его выбор;
* Соответствие его деятельности потенциалу и интересам.

В корпоративном менеджменте существует множество форм мотивации как внешнего воздействия на работников. Условно эти формы можно объединить в 4 группы:

1) косвенная мотивация, к которой можно отнести условия работы и предоставление отпуска, наличие, размер и состав социального пакета, гибкий график работы, удобство транспортной досягаемости и т.д.;

2) организационная - мотивация целями, участием, делегирование полномочий и ответственности;

3) моральная мотивация - это психологический климат в коллективе, общественное признание и признание заслуг, одобрение сослуживцев, карьерный рост, социальный статус;

4) материальная мотивация - премии, надбавки, налоговые льготы и т.д.

Необходимо различать такие понятия как мотивация и стимулирование.Стимулирование – это мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека. Главная задача стимулирования – создание таких условий, в которых внутренняя мотивация работника будет проявляться и активизироваться, а также изменение поведения работника. Стимулирование может быть как позитивным (вознаграждение), так и негативным (угроза применения санкций).

Система морального стимулирования ориентирована на социальные потребности человека. К наиболее эффективным средствам морального стимулирования относятся:

1. Признание за хорошо выполненную работу (например, публичное выражение благодарности за работу, награда «Лучшему работнику месяца и т.д.)
2. Статьи в корпоративных органах печати, в которых отмечаются заслуги работников.
3. Подарки от компании по поводу праздников или памятных дат. Использование сувенирной продукции с символикой компании также работает на повышение приверженности работников своей организации.
4. Организация соревнований и конкурсов (конкурс «Лучший в профессии»).

**2. Источники мотивации**

 В модели, предложенной Леонардом, Бийвайсом, Сколлом выделяется пять источников мотивации как комплексного образования.

1. **Внутренняя мотивация.**

Человек мотивирован получением удовольствия от работы или определенного поведения, причем независимо от внешнего контроля и наград. Сама деятельность является источником мотивации.

В то же время другие авторы указывают, что работа может приносить удовольствие при соблюдении нескольких условий:

* Человек считает работу важной;
* Работа выполняется с чувством ответственности за результат, т.е. именно от усилий человека зависит результат;
* Работа оценивается другими. Наличие внешней оценки придает уверенность человеку, независимо от характеристик выполняемой работы. Такая обратная связь дает человеку понимание того, что его работа значима для других.
1. **Инструментальная мотивация**

Человек мотивирован, когда чувствует, что его поведение приведет к конкретным осязаемым результатам (оплата, продвижение по службе, премии, подарки и т.д.)

1. **Мотивация внешней концепции Я.**

Человек мотивирован, когда получает от других людей подтверждение своей значимости, компетентности, профессионализма, когда он нравится другим. Поведение человека подчинено внешним стандартам, он ведет себя так, чтобы быть принятым и одобряемым значимыми людьми, социальной группой. Для таких людей особое значение имеет членство в организациях, одобрение со стороны лидера и группы, знаки, подтверждающие его статус в группе.

1. **Мотивация внутренней концепции Я.**

Человек сам устанавливает внутренние стандарты того, к чему стремится, как в социальной сфере, так и в своей компетентности. Человек мотивирован, когда его деятельность ориентирована на личные достижения, на личный рост.

1. **Мотивация интернализации цели.**

Человек мотивирован, когда его деятельность согласована с ценностями коллектива. В то же время его личные ценности и цели являются усвоенными групповыми ценностями и целями.

Подобная классификация возможна также для мотивации профсоюзного членства. В работе С.В. Патрушева описаны 4 типа членов профсоюзной организации:

1. Рациональный тип – ориентирован на защиту социально-экономических прав работника (уровня заработной платы, защита от разных форм произвола со стороны начальства), понимает роль профсоюза в системе трудовых отношений;
2. Организационный тип – присущ тем членам профсоюзной организации, для которых важно только чувство причастности к организации, другие мотивы не имеют значения;
3. Традиционный тип – придерживается характерной для советского периода роли профсоюзной организации, видит в профсоюзе источник получения льгот, материальной помощи и иных благ;
4. Инерционный тип – не задумывается над причинами своего пребывания в профсоюзной организации, находится в ней по привычке.

Эти типы могут быть смешанными. При этом, пол, возраст, занятие, место работы, уровень дохода, по данным исследования С.В. Патрушева, оказывают влияние на профсоюзное участие, но это воздействие выступает как совокупность условий способствующих формированию той или иной мотивации.

**3. Мотивация профсоюзного членства и организационная приверженность**

В современных подходах к менеджменту организации много внимания уделяется достаточно эффективному способу влияния на трудовую мотивацию и эффективность труда через управление корпоративной культурой.

**Корпоративная культура** – целенаправленно формируемая управленческой командой система декларируемых ценностей, норм, правил поведения сотрудников организации, идеальный желаемый образ, каким управляющая команда хотела бы видеть свою организацию.

**Организационная культура** - стихийно формирующаяся система реальных ценностей, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, определяющих нормы поведения. Носителем корпоративной культуры является руководящее ядро организации, в то время как организационная культура – система реальных субкультур, ее носителем является персонал организации. Организационная культура побуждает людей к определённым действиям. На работника воздействуют групповые нормы, которые задает организационная культура. Уровень зависимости от групповых норм и потребностей в принадлежности у каждого человека индивидуальны. Таким образом, через организационную культуру, ее нормы и правила осуществляется влияние на поведение человека в организации, на его мотивацию и степень активности, уровень вклада в общее дело.

Корпоративная культура оказывает значительное влияние на удовлетворенность сотрудников и их вовлеченность в процесс труда. Вовлеченность в процесс труда проявляется в степени трудовой мотивации, вдохновении, согласии добровольно жертвовать своими интересами ради интересов компании.

Ключевыми индикаторами трудовой мотивации являются следующие параметры: заинтересованность в конечных результатах труда, приверженность работника организации и удовлетворенность работой. Для профсоюзной организации эти индикаторы имеют такое же ключевое значение. Такая аналогия возможна благодаря тому, что участники профсоюзного движения фактически включены в эту организацию, осуществляют определенный вклад в его деятельности и пользуются ресурсами и услугами профсоюзной организации. Таким образом, мотивация профсоюзного членства складывается из взаимосвязи трех факторов: заинтересованности в конечных результатах деятельности организации, в удовлетворенности результатами своего вклада и приверженности (преданности) человека целям и интересам своей организации.

**Схема 1. Индикаторы мотивации профсоюзного членства**

Этот подход открывает возможности влияния на мотивацию профсоюзного членства через формирование организационной среды, работу с корпоративной культурой. Рассмотрим эти параметры подробнее.

**Удовлетворенность трудом** – это результат оценки соответствия ожиданий или требований работника реальным условиям. Значительная часть факторов, определяющих степень удовлетворенности сотрудника, зависит от индивидуально-типических особенностей человека и его опыта, а, следовательно, находится вне зоны контроля менеджеров.

**Организационная приверженность - эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах.**

**4. Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства молодежи**

Среди молодежи, вступающей в профсоюз, есть и рядовые члены, и активисты. **Активист – человек, выполняющий обязанности и поручения на нештатной, добровольной основе.**

Такие члены профсоюзной организации являются наиболее инициативной и мобильной частью движения. Зачастую они стремятся к тому, чтобы возглавлять первичные профсоюзные организации (например, в рамках высшего учебного заведения)

Активное участие молодежи в профсоюзной деятельности во многом является добровольческой, волонтерской деятельностью.

Понимание специфики некоммерческой добровольческой деятельности невозможно без анализа мотивации волонтерского движения. Исследования мотивации молодежи, участвующей в различных социальных волонтерских проектах показывают, что в такой деятельности существует ряд социальных и индивидуальных мотивов, играющих ключевую роль.

Мотивация добровольческой или волонтерской деятельности может быть представлена как различное сочетание трех групп мотивов.

1. ***Альтруизм***  – бескорыстное желание делать добро. Предпосылками является представление, что есть люди, которым нужна помощь

Данная мотивация является неустойчивой, особенно когда волонтер сталкивается с равнодушным отношени­ем.

2. ***Социальная мотивация*** строится на основе контактов с другими людьми. К социальной мотивации относятся:

* желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома;
* возможность найти единомышленников;
* стремление к общению и обмену опытом;
* потребность в чувстве принадлежности и необходимости;
* потребность иметь роль в обществе и цель в жизни.

***Социальная ответственность***  – обязательство преследовать долгосрочные общественно-полезные цели. Она основывается на убеждении, что если у человека есть возможность, то он о должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации. В отличие от альтруизма такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения. К социальной мотивации относится:

* желание улучшить жизнь людей в обществе;
* следование традиции оказания помощи нуждающимся людям;
* желание быть моделью поведения для других;
* желание показать свое неравнодушие к проблеме.

***3. Материальная мотивация*** - достижение личных целей и/или удовлетворение личных потребностей:

* применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых;
* подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов;
* самореализация, личностный рост, самоутверждение;
* выполнения работы, приносящей удовольствие;
* интересное проведение времени;
* компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни.

Применительно к профсоюзной деятельности для молодежи представляется возможным описать три группы мотивов, направляющих активную деятельность в рамках профсоюзного движения.

1. Прагматические мотивы (приобретение дополнительных знаний, навыков, расширение профессионального опыта, получение необходимой информации, полезных связей);
2. Идеалистические мотивы (желание способствовать позитивным изменениям в обществе, помогать нуждающимся, быть социально полезным человеком, участвовать в решении актуальных социальных проблем);
3. Мотивы личностного роста (желание самореализоваться, самосовершенствоваться, проявлять и развивать свои способности и таланты);
4. Социальные мотивы (расширение социальных контактов, поиски близких социальных групп, проявление лидерских и организаторских способностей).

В 2015 г. на базе УИЦ МФП был проведен опрос среди слушателей программ повышения квалификации (молодежного актива). По результатам исследования представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Мотивация профсоюзного членства значительно различается у рядовых членов профсоюза и руководителей первичных профсоюзных организаций.
2. Для рядовых членов профсоюзов, относящихся к молодежи, наиболее значимыми мотивами вступления в профсоюз являются:
* Ощущение идентичности с группой,
* Возможность получить защиту и поддержку,
* Возможность развить творческий потенциал через участие в различных мероприятиях,
* Получение опыта организации и проведения различных мероприятий,
* Возможность проявления инициативы, участие в значимых событиях.
1. Для лидеров молодежных профсоюзных организаций к значимым мотивам участия в профсоюзной деятельности относятся:
* Альтруистические мотивы (поддержка и защита других людей);
* Самореализация (возможность проявить себя в областях, не связанных с учебой или профессиональной деятельностью, создание личных проектов);
* Развитие социальных навыков и социальных ролей (организатора, руководителя и пр.), получение нового опыта;
* Расширение круга знакомств и приобретение связей (знакомство с новыми людьми разного статуса, развитие сети социальных контактов).