



Оригинальная статья

УДК 316.35

DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-8

Шмарион Ю. В.¹ 
Насонова М. А.²

**Сравнительный анализ социальных портретов лидеров
и активистов профсоюзных организаций**

¹⁾ Ассоциация социологов «Институт социальных технологий»
ул. Желябова 12а, Липецк, 398050, Россия
jbshmarion@mail.ru

²⁾ Федерация профсоюзов Липецкой области
ул. Советская, 7, Липецк, 398001, Липецк, Россия
marina_nasonova@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению вопросов формирования нового поколения молодых профсоюзных кадров. В работе представлен обзор основных проблем современных отечественных и зарубежных профсоюзов. Одной из основных проблем является проблема лидерства и профсоюзного актива, в решении которой молодым лидерам регионального профсоюзного движения и профсоюзным активистам первичных организаций отводится одна из ключевых позиций. Профсоюзы разных стран уделяют большое внимание молодежной политике. Молодые кадры профсоюза, обладая актуальными знаниями и опытом, достаточно быстро получают доступ к организационному пространству, извлекают выгоду из корпоративных отношений с государством и работодателями. Показано, что сложившаяся практика назначения молодых лидеров и активистов и традиционные программы подготовки кадров не эффективны. Для достижения результативности в профсоюзной деятельности активистам необходимо учитывать позитивный накопленный опыт профсоюзной организации в системе трипартизма, личностные качества и профессиональные компетенции. Это становится возможным, если имеется информация о социальных портретах актуального лидера профсоюза и претендента на роль лидера профсоюза. Сравнительный анализ этих двух социальных портретов позволяет определить структуру и содержание подготовки кандидатур на роль лидера профсоюза. Обосновано, что процесс формирования молодежного профсоюзного актива и молодых лидеров требует модернизационных преобразований молодежной политики региональных профсоюзов на институциональном и социально-технологическом уровнях. Результаты работы апробированы в Федерации профсоюзов Липецкой области (ФПЛО) в деятельности Молодежного совета ФПЛО.

Ключевые слова: трипартизм; социальный портрет молодого профсоюзного лидера; формирование кадрового резерва профсоюзов

Информация для цитирования: Шмарион Ю. В., Насонова М. А. Сравнительный анализ социальных портретов лидеров и активистов профсоюзных организаций // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, № 4. С. 128-145. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-8.

Yuri V. Shmarion¹  | **Comparative analysis of social portraits of leaders and activists of trade union organizations**
Marina A. Nasonova²

¹) Association of Sociologists «Institute of Social Technologies»
12a, Zhelyabova st., Lipetsk, 398050, Russia
jbshmarion@mail.ru

²) Federation of Trade unions of the Lipetsk region
7, Sovetskaya st., Lipetsk, 398001, Russia
marina_nasonova@mail.ru

Abstract. The article deals with the formation of a new generation of young trade union personnel. The paper presents an overview of the main problems of modern domestic and foreign trade unions. One of the main problems is the problem of leadership and trade union activism, in which the young leader of the regional trade union movement and trade union activists of primary organizations are assigned one of the key positions. Trade unions in different countries pay great attention to youth policy. Young employees of the trade union with relevant knowledge and experience quickly gain access to the organizational space, benefit from corporate relations with the state and employers. It is shown that the current practice of appointing young leaders and activists and traditional training programs are not effective. In order to achieve effectiveness in trade union activities, an activist should take into account the positive experience of the trade union organization in the tripartism system, personal qualities and professional competencies. This becomes possible if there is information about the social portraits of the current union leader and the candidate for the role of a union leader. A comparative analysis of these two social portraits allows us to determine the structure and content of preparing candidates for the role of a trade union leader. It is proved that the process of forming youth trade union activists and young leaders requires modernizing the youth policy of regional trade unions at the institutional and socio-technological levels. The results of the work were tested in the Federation of Trade Unions of the Lipetsk region in the activities of the Youth Council of the Federation of Trade Unions of the Lipetsk region.

Key words: tripartism; social portrait of a young trade Union leader; formation of the trade Union personnel reserve

Information for citation: Shmarion, Yu. V. and Nasonova, M. A. (2020), “Comparative analysis of social portraits of leaders and activists of trade union organizations”, *Research Result. Sociology and management*, 6 (4), 128-145, DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-8.

Введение (Introduction). В современном обществе время от времени возобновляются дебаты о профсоюзном движении, обсуждается проблема участия в «социальном партнёрстве» как явления, препятствующем полноценному развитию профсоюзов. В системе трипартизма велика роль органов власти, которые участвуют

в регулировании договорных трудовых отношений в качестве арбитра между работодателями и профсоюзами, либо как один из социальных партнеров при заключении соглашений по вопросам труда и заработной платы (Ядов, 2006: 331-332). Характерно, что процессы регулирования социально-трудовых отношений в регионах яв-

ляются ключевыми в определении структуры и содержания развития переговорного процесса, как на уровне первичных профсоюзных организаций, так и федеральном уровне (Комаровский, 2006: 21-32).

Постоянное возобновление дискуссии о роли профсоюзов связано с неоднозначностью ответа на вопрос о том, как в конкретной системе трипартизма профсоюзы выполняют функцию института представительства интересов одной из сторон трудовых отношений – наёмных работников (Воронина, 2011: 114-126). Бюро Статистики Труда США изучило историю членства в профсоюзах в промышленно развитых странах с 1970 по 2003 год и установило, что из 20 стран с развитой экономикой, 16 испытали падение плотности профсоюзов с 1970 по 2003 год более, чем в два раза, и только четыре страны, увеличили плотность профсоюзов, это: Финляндия, Швеция, Дания и Бельгия (Jelly Visser, 2006: 38-49). Очевидно, что в динамичной социально-экономической среде профсоюзная работа приобретает свою специфику, которая существенно зависит от политических, социально-экономических, правовых факторов. При этом, профсоюзы добиваются более высоких показателей успеха в тех местах, где они имеют более широкий доступ к организационному пространству и извлекают выгоду из корпоративных отношений с государством и работодателями и, таким образом, активно участвуют в официальной структуре управления системой трипартизма (Sano, 2008: 479-500).

В российской действительности существуют ряд противоречий, в сложившейся системе трипартизма, которые присущи как российским профсоюзам, так и профсоюзам других стран.

Методология и методы (Methodology and methods). Противоречие между достаточно высокими запросами работников на появление активно работающих профсоюзов и низким уровнем защиты профсоюзами социально-трудовых прав трудя-

щихся. По данным ВЦИОМ на 1 марта 2019 г. россияне считают, что профсоюзы нужны, но оценивают их работу критически, отмечая, что они лишь в редких случаях помогают защищать трудовые права граждан. Среди россиян выражен запрос на появление профсоюзов: 71% наших сограждан говорят о необходимости работы профсоюзов в современной России. Каждый второй (52%) опрошенный считает, что в современных условиях профсоюзы могут работать эффективно (ВЦИОМ, 2019).

Противоречие между сложностью и динамичностью современной социально-экономической среды и недостаточным уровнем подготовленности профсоюзных лидеров и профактива эффективно работать в такой среде из-за отсутствия научно обоснованных подходов, обеспечивающих разрешение этого противоречия. В системе институтов гражданского общества профсоюз – это единственная организация, которая реально является демократическим инструментом защиты интересов трудящихся. В сложной и динамичной социально-экономической среде руководителям профсоюзов и профсоюзному активу часто приходится действовать в ситуациях неопределенности: неопределенность функций, недостаток нормативных актов в отношении прав и полномочий, обязанностей и ответственности, способов действий. Обобщение зарубежного опыта (Институт органайзинга в США, Организационная академия в Великобритании, Международный учебный центр международной организации труда – Турин-Италия и др.) (Kim Voss, 2000: 303-349), (Программа, 2019) и отечественного опыта (Институт профсоюзного движения ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений», деятельность учебных центров федераций профсоюзов регионов России) показывает, что в современных условиях одной из ключевых проблем на пути совершенствования способов защиты интересов трудящихся является проблема лидерства и профсоюзного актива в профсоюзном

движении. Профсоюзный лидер – главная фигура профсоюза, и эта актуальная проблема осознается профсоюзами многих стран.

Противоречие между необходимостью эффективного подбора и обучения профактива и лидеров в современных условиях и отсутствием рациональных подходов к решению этих важных задач, а также наличием формализма в системе подбора и подготовки лидеров и активистов профсоюзных организаций. Российская практика подбора лидеров и формирования профсоюзного актива с формальной точки зрения четко соответствует демократическим принципам, однако, это лишь внешняя сторона. Реально роль первичной профсоюзной организации в определении лидера и формировании профактива обычно весьма ограничена. Процесс формирования актива и подбора лидера профсоюзных организаций достаточно часто осуществляется на безальтернативной основе под руководством менеджера организации совместно с действующими на данный момент лидером, либо вышестоящим профсоюзным органом. При этом, в основе принятия решений лежат традиционные представления об «удобном» профсоюзе, а система критериев отбора не учитывает возможность повышения потенциала обновления профсоюза (Германов, 2010: 174-182). На региональном и отраслевом уровне отмечается недостаточный уровень подготовки профсоюзных кадров: доминируют краткосрочные курсы, на которых преобладают теоретические занятия; при формировании групп на обучение, не везде учитываются личностные и профессиональные качества, уровень образования, стаж и опыт работы лидеров и профсоюзных активистов (Хрущева, 2000: 38-39). Поэтому традиционно программы подготовки профсоюзных кадров носят общий характер. Практика показывает, что часто профактивность возникает на базе общей социальной активности работника.

Для достижения активистом результативности необходимо учитывать позитивный накопленный опыт в системе трипартизма, его личностные качества и профессиональные компетенции.

Следовательно, актуальность исследования определяется:

- усложнением социальных практик профсоюзных лидеров и актива в динамичной социальной среде;

- возрастанием потребности российских трудящихся в эффективно работающем профсоюзе, результативность которого во многом определяется лидером и профактивом, обладающими актуальными личностными качествами и профессиональными компетенциями и могущими отстаивать социально-трудовые права работников;

- дефицитом социально-технологических разработок, направленных на создание научно-обоснованных процедур подготовки и отбора лидеров и профактива, способствующих повышению роли профсоюзов в региональной системе трипартизма.

Таким образом, на основе представления об актуальности данного исследования, и степени научной разработанности можно сформулировать проблему исследования, которая определяется противоречием между необходимостью появления в региональной системе трипартизма нового поколения лидеров профсоюза и профактивистов способных решать современные задачи профсоюзного движения и дефицитом научно обоснованных социально-технологических разработок подбора и обучения профсоюзных кадров, базирующихся на социологической информацией о социальном портрете актуального лидера профсоюза и подобной информацией претендента на роль лидера профсоюза.

Целью и задачами данной работы является сравнительный анализ этих двух социальных портретов, позволяющий определить структуру и содержание под-

готовки кандидатур на роль будущего лидера профсоюза из потенциальных активистов профсоюзной работы, реализация которых станет актуальным научным направлением совершенствования деятельности российских профсоюзов обеспечивающим формирование нового поколения профсоюзных лидеров и актива и, прежде всего, из молодежной среды, способных достигать эффективного и гармоничного социального партнерства во взаимодействии с работодателями и властью.

Теоретической основой составления социального портрета молодых лидеров регионального профсоюзного движения и профсоюзных активистов стала концепция идеальных типов М. Вебера (Вебер 1990), который не только разработал метод идеальных типов, но и активно его использовал в социологических исследованиях. Социальный портрет строится, как теоретическая смысловая конструкция, путем усиления, заострения, логического связывания элементов профсоюзной деятельности, встречающихся в разных первичных организациях региона.

Гипотеза исследования заключается в том, что новая модель деятельности актива региональных профсоюзов позволит, с использованием деятельностно-активистского подхода, предложенного В. А. Ядовым (Обременко, 2005: 10-44) и социально-технологического подхода решить ряд исследовательских практических задач, связанных с формированием нового поколения молодых лидеров и активистов регионального профсоюзного движения. В понятийную модель были включены полу-

ченные посредством построения социальных портретов: личностные характеристики, профессиональные компетенции, характеристики социального пространства и другие, в которых реализуются основные функции системы трипартизма.

Сбор эмпирических данных осуществлялся методом анкетирования. В соответствии со структурой профсоюзных организаций ФПЛО методом основного массива была сформирована выборочная совокупность, в которую вошли молодые лидеры профсоюзных организаций в количестве 41 человека и представители актива соответствующих профсоюзных организаций в количестве 100 человек. Анкетирование осуществлялось в феврале 2019 года.

Научные результаты и дискуссия (Research results and discussion). Факторы, побуждающие профсоюзный актив и лидера к активной профсоюзной деятельности, должны соответствовать современным тенденциям развития профсоюзов. При этом соотношение факторных пространств молодых лидера и актива должно быть таким, чтобы каждое последующее поколение лидеров обладало большим потенциалом роста как личностных, так и профессиональных качеств. В развитии современных профсоюзов во многих странах делается акцент на молодежь, обладающую современными компетенциями и высоким уровнем социальной активности.

Представленные на рис. 1 и в табл. 1 результаты социологического исследования отражают факторное пространство молодежи профсоюзного движения Липецкой области.

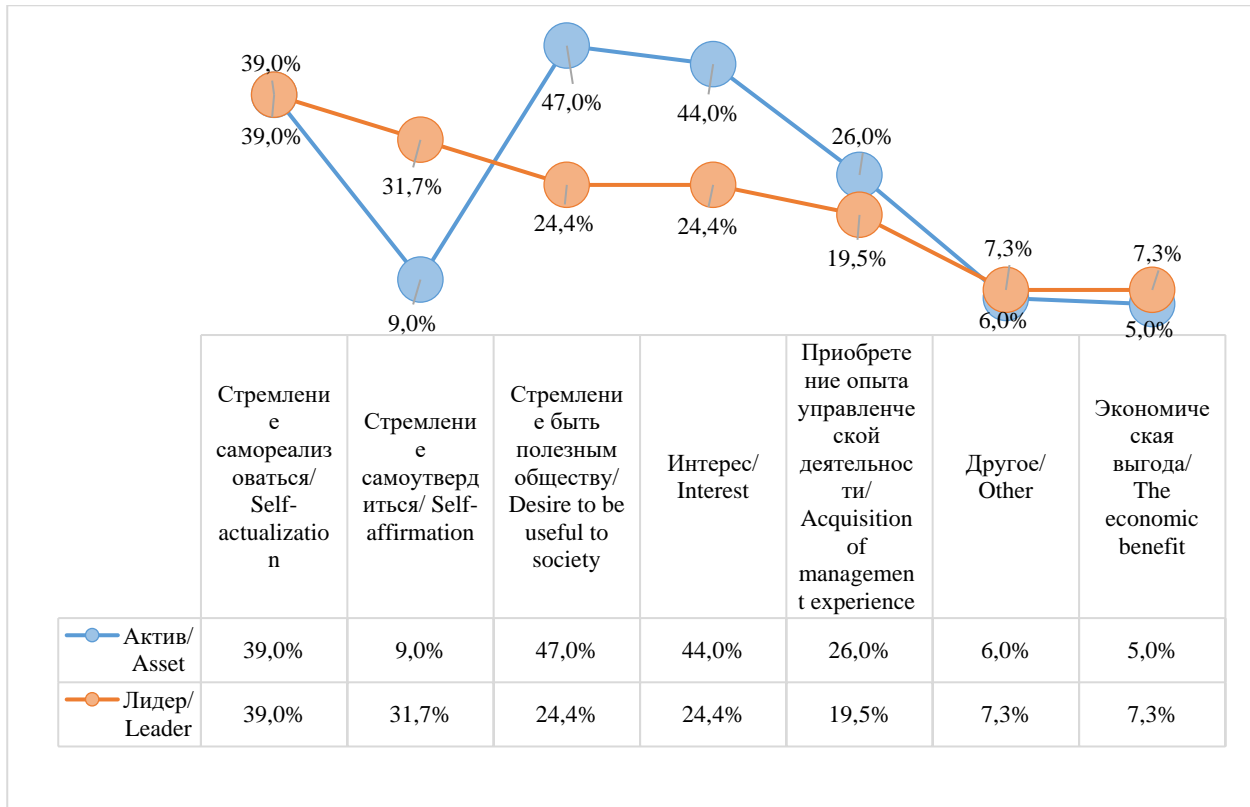


Рис. 1. Структура факторного пространства, побуждающего активистов и лидера к активной профсоюзной деятельности

Fig. 1. Structure of the factor space that encourages activists and leaders to engage in active trade union activities

Таблица 1

Направление и интенсивность тренда факторного пространства, побуждающего активистов и лидера к активной профсоюзной деятельности

Table 1

The direction and intensity of the factor space trend that encourages activists and leaders to engage in active trade union activities

Факторы, побуждающие актив и лидера к активной профсоюзной деятельности / Factors encouraging activists and leaders to engage in active trade union activity	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А-Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				уменьшение / Decrease	увеличение / Increase
Стремление быть полезным обществу / Desire to be useful to society	47,0%	24,4%	22,6%		1,93
Интерес / Interest	44,0%	24,4%	19,6%		1,80
Приобретение опыта управленческой деятельности / Acquisition of management experience	26,0%	19,5%	6,5%		1,33
Стремление самореализоваться / Self-actualization	39,0%	39,0%	0,0%		1,00
Другое / Other	6,0%	7,3%	-1,3%	-1,22	
Экономическая выгода / Economic benefit	5,0%	7,3%	-2,3%	-1,46	
Стремление самоутвердиться / Self-assertion	9,0%	31,7%	-22,7%	-3,52	

В сравнительном анализе мнений профсоюзного актива и лидеров наблюдается совпадение желаний самореализоваться, как у актива (39,0%), так и у лидеров (39,0%). Установлено, что интенсивность и направление проявления других факторов у лидеров и актива не совпадают и имеют существенный размах, как в сторону увеличения (максимальное значение в 1,93 раза), так и в сторону уменьшения (максимальное значение в 3,52 раза) (см. табл. 1).

Так в частности (см. рис.1):

✓ стремление быть полезным обществу более выражено у профсоюзного актива (47,0%), чем у профсоюзного лидера (24,4%), т.е. в 1.93 раза;

✓ уровень интереса к активной деятельности в профсоюзной организации у профсоюзного актива в 1,8 раза выше, чем у профсоюзного лидера (соответственно 44,0% против 24,4%);

✓ желание приобрести опыт управленческой деятельности у профсоюзного актива в 1,33 раза выше, чем у профсоюзного лидера (соответственно 26,0% против 19,5%).

Вместе с этим, профсоюзный актив имеет не только более низкий уровень (в 3,52 раза) стремления самоутвердиться, чем лидер профсоюзного движения (соответственно 9,0% против 31,7%), но также активистов профсоюза в 1,46 раза меньше волнует экономическая выгода от активного участия в профсоюзной деятельности.

Профсоюзный актив имеет такой набор активизирующих факторов, который побуждает их к плодотворной профсоюзной деятельности больше чем лидеров, и этот набор факторов, во многом, соответствует специфике профсоюзной деятельности, командной работе на высоком уровне в рамках трипартизма, обеспечивая отстаивание социальных и трудовых прав членов профсоюзной организации. Можно утверждать, что профсоюзный актив обладает достаточным потенциалом для движения из своих рядов, в случае необхо-

димости, нового лидера профсоюзной организации.

В процессе подбора из профсоюзного актива кандидатур на должность лидера необходимо рассматривать тех, кто может сохранить достигнутый позитивный набор активизирующих факторов, от которых зависит результативная профсоюзная деятельность. Перед выдвижением кандидатур необходимо организовать их экспресс-подготовку с ориентацией на формирование лидерских качеств, востребованных в конкретной профсоюзной организации. Такая социальная технология формирования молодежного лидерского резерва будет способствовать повышению качества профсоюзной работы на конкретном предприятии.

Результаты сравнительного анализ личностных качеств профсоюзного актива и лидера представлены в таблице 2.

Совокупность личностных качеств профсоюзного актива и лидеров показывает, что актив имеет больший потенциал воздействия на работодателя, чем существующий лидер. У профсоюзного актива выше: уровень готовности поддержать работника в трудную минуту, способность представлять и отстаивать интересы коллектива, способность организовать коллектив на решение поставленных задач, активная жизненная позиция. Вместе с этим, у них развито чувство гибкости поведения, чувствительности к ситуации.

В реальной социальной среде действуют не только позитивные факторы, но и факторы, препятствующие участию в профсоюзной деятельности как лидеров, так и активистов. Установлено, что у лидеров и активистов они, в целом, совпадают, так как они работают синхронно в одном и том же социальном пространстве. Основные различия определяются разным статусом лидера и активиста на момент проведения исследования (см. рис. 2 и табл. 3).

Таблица 2
Направление и интенсивность тренда актуальности личностных качеств актива и лидера,
побуждающих их к профсоюзной деятельности

Table 2
Direction and intensity of the trend in the relevance of the personal qualities of activists
and leaders that motivate them to trade union activities

Актуальные качества профсоюзных активистов и лидера / Current qualities of trade union activists and leaders	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А-Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				Уменьшение / Decrease	Увеличение / Increase
Готовность поддержать в трудную минуту / Willingness to support in difficult times	27,0%	12,2%	14,8%		2,21
Способность представлять и отстаивать интересы коллектива / Ability to represent and defend the interests of the team	62,0%	31,7%	30,3%		1,96
Способность организовать коллектив на решение поставленных задач / Ability to organize a team to solve tasks	37,0%	22,0%	15,0%		1,69
Активная жизненная позиция / Active life position	54,0%	39,0%	15,0%		1,38
Инициативность и умение мотивировать себя / Initiative and self-motivation	36,0%	29,3%	6,7%		1,23
Знание себя, своих чувств и эмоций / Knowledge of yourself, your feelings and emotions	21,0%	17,1%	3,9%		1,23
Уверенность в себе / Self-confidence	47,0%	39,0%	8,0%		1,20
Коммуникабельность / Communication skills	46,0%	39,0%	7,0%		1,18
Умение создать команду / Ability to create a team	53,0%	46,3%	6,7%		1,14
Справедливость / Equity	25,0%	22,0%	3,0%		1,14
Умение создавать условия для самореализации своих последователей / Ability to create conditions for self-realization of their followers	29,0%	26,8%	2,2%		1,08
Другое / Other	1,0%	1,0%	0,0%		1,00
Видение перспективы / Vision of the future	24,0%	24,4%	-0,4%	-1,02	
Надёжность, ответственность и последовательность / Reliability, responsibility and consistency	43,0%	46,3%	-3,3%	-1,08	
Готовность к риску / Risk tolerance	18,0%	34,1%	-16,1%	-1,90	
Гибкость поведения и чувствительность к ситуации / Flexibility of behavior and sensitivity to the situation	19,0%	41,5%	-22,5%	-2,18	

Лидеры и активисты, выполняя важную и ответственную работу, не всегда чувствуют себя защищенными. Данные, представленные на рисунке 3 и в таблице 4, показывают, что оценка уровня защищенности интересов лидеров и профсоюз-

ного актива происходит в пределах одного и того же социального пространства и социального времени. В диапазоне оценок от «плохо» до «отлично» структура оценок лидеров и активистов практически совпадает.

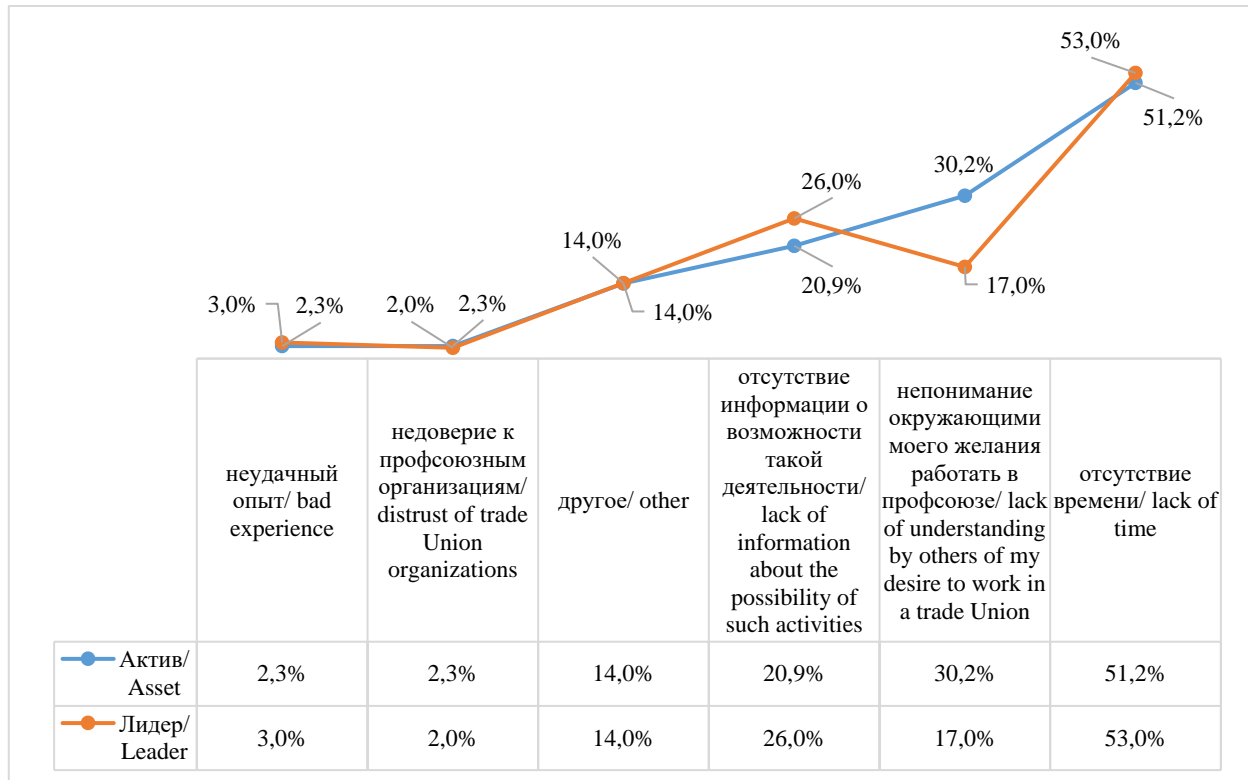


Рис.2. Факторы, препятствующие лидерам и профсоюзному активу в активной профсоюзной деятельности

Fig. 2. Factors that prevent leaders and trade union activists from active trade union activity

Таблица 3

Направление и интенсивность тренда влияния факторов, препятствующих профсоюзному активу и лидерам в активной профсоюзной деятельности

Table 3

The direction and intensity of the trend of influence of factors that hinder trade union activity and leaders in active trade union activity

Факторы, препятствующие лидерам и профсоюзному активу активной деятельности в профсоюзной организации / Factors that prevent leaders and trade Union activists from being active in a trade Union organization	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А-Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				уменьшение / Decrease	увеличение / Increase
Отсутствие времени / No time	53,0%	51,2%	1,8%		1,04
Отсутствие информации о возможности такой деятельности / Lack of information about the possibility of such activities	26,0%	20,9%	5,1%		1,24

Неудачный опыт / Bad experience	3,0%	2,3%	0,7%		1,29
Недоверие к профсоюзным организациям / Distrust of trade unions	2,0%	2,3%	-0,3%	-1,16	
Непонимание окружающими моего желания принимать участие в управленческой деятельности профсоюзной организации / Lack of understanding by others of my desire to participate in the management activities of a trade union organization	17,0%	30,2%	-13,2%	-1,78	
Другое / Other	14,0%	14,0%	0,0%	1,00	

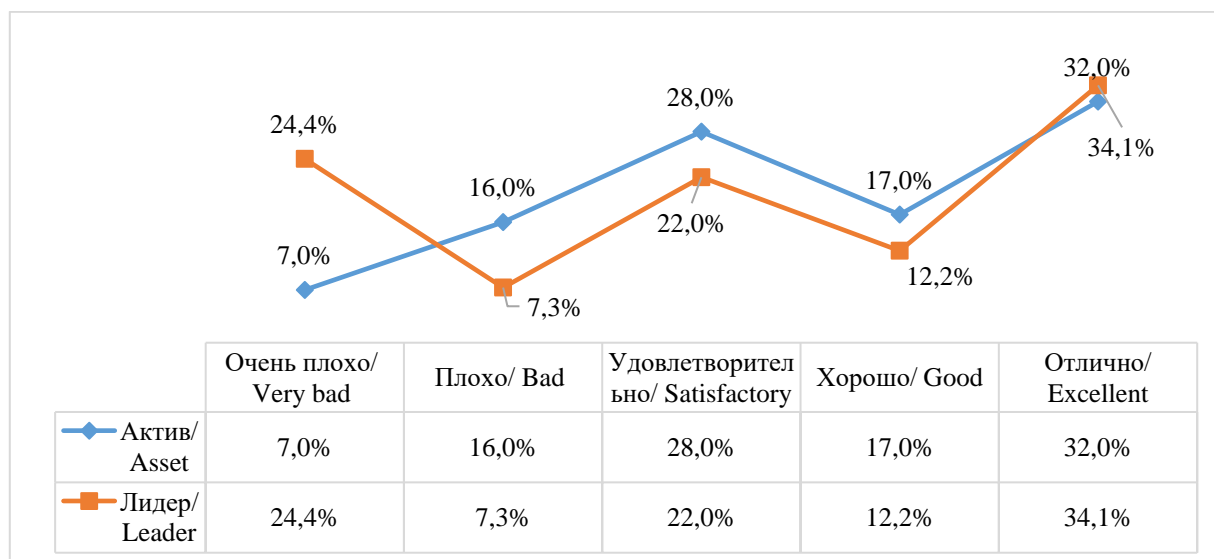


Рис.3. Оценки лидерами и профсоюзным активом уровня защиты их интересов профсоюзными организациями

Fig. 3. Assessment by leaders and trade union activists of the level of protection of their interests by trade union organizations

Таблица 4

Направление и интенсивность тренда изменения оценок лидеров и актива уровня защиты их интересов профсоюзными организациями

Table 4

Direction and intensity of the trend of change in the assessments of leaders and activists of the level of protection of their interests by trade union organizations

Оценки лидерами и активом уровня защиты их интересов профсоюзными организациями / Assessment by leaders and activists of the level of protection of their interests by trade union organizations	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А - Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				уменьшение / Decrease	увеличение / Increase
Очень плохо / Very bad	7,0%	24,4%	-17,4%	-3,48	
Отлично / Excellent	32,0%	34,1%	-2,1%	-1,07	
Удовлетворительно / Satisfactory	28,0%	22,0%	6,0%		1,28
Хорошо / Good	17,0%	12,2%	4,8%		1,39
Плохо / Bad	16,0%	7,3%	8,7%		2,19

Такое соотношение структур оценок как лидеров, так профсоюзного актива естественно, так как все достижения профсоюзной организации обсуждаются на профсоюзных собраниях и на заседаниях профактива, на которых присутствует лидер профсоюзной организации.

Существенные расхождения в оценках наблюдаются при оценках «очень плохо», так как в большей степени только лидеру известно, какие интересы работников и профактива ему не удалось отстоять в обсуждении их с работодателем.

В оценке лидерами и профсоюзным активом уровня защиты их интересов профсоюзными организациями наибольшие расхождения возникают при плохих и очень плохих оценках. Факт, более критичного отношения лидеров к явным просчетам в деятельности профсоюзной организации, объясняется тем, что они эти просчеты принимают исключительно на свой счет. Вместе с этим, за «плохие решения» насущных проблем, по всей вероятности, более ответственна команда лидера, т.е. профсоюзный актив, который более критичен в этих оценках. Удача в деятельности профсоюзной организации одинаково оценивается как лидерами, и профсоюзным активом. Это их общая победа.

Отмеченное выше расхождение в оценках деятельности профсоюзной орга-

низации является основанием для разработки принципов построения команды профсоюзного актива, а также разработки социальных технологий распределения ответственности внутри управленческой команды профсоюзной организации.

Анализ показал (см. рис. 4 и табл. 5), что у профсоюзного актива выше, чем у лидеров, когнитивные потребности по следующим направлениям: социальное проектирование, иностранные языки, социальные технологии, менеджмент. Данный факт необходимо учитывать при определении содержания курсов повышения квалификации профсоюзного актива.

В системе трипартизма профсоюзы активно взаимодействуют с работодателями, федеральными, региональными и муниципальными властными структурами, используя при этом различные методы воздействия на власть (рис. 5, табл. 6).

Вместе с этим, необходимо обратить внимание на то, что у лидеров имеется неудовлетворенная потребность в освоении информационных технологий и связи с общественностью (PR), что объясняется широким использованием цифровых технологий в управленческой деятельности и необходимостью продвижения профсоюзной организации в виртуальном и реальном пространстве.



Рис. 4. Потребность лидеров и актива в повышении квалификации для работы в профсоюзе
Fig. 4. The need for leaders and activists to improve their skills to work in a trade union

Таблица 5

Направление и интенсивность тренда потребностей лидеров и актива
в повышении квалификации для работы в профсоюзе

Table 5

The direction and intensity of the trend of the needs of leaders and activists for professional development to work in a trade union

Дисциплины, востребованные для повышения квалификации / Disciplines that are in demand for professional development	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А - Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				уменьшение / Decrease	увеличение / Increase
Информационные технологии / Information technology	28,0%	43,9%	-15,9%	-1,6	
Связи с общественностью / Public relations (PR)	42,0%	56,1%	-14,1%	-1,3	
Социальное проектирование / Social engineering	19,0%	14,6%	4,4%		1,3
Иностранные языки / Foreign languages	47,0%	31,7%	15,3%		1,5
Социальные технологии / Social technologies	26,0%	12,2%	13,8%		2,1
Менеджмент / Management	17,0%	4,9%	12,1%		3,5

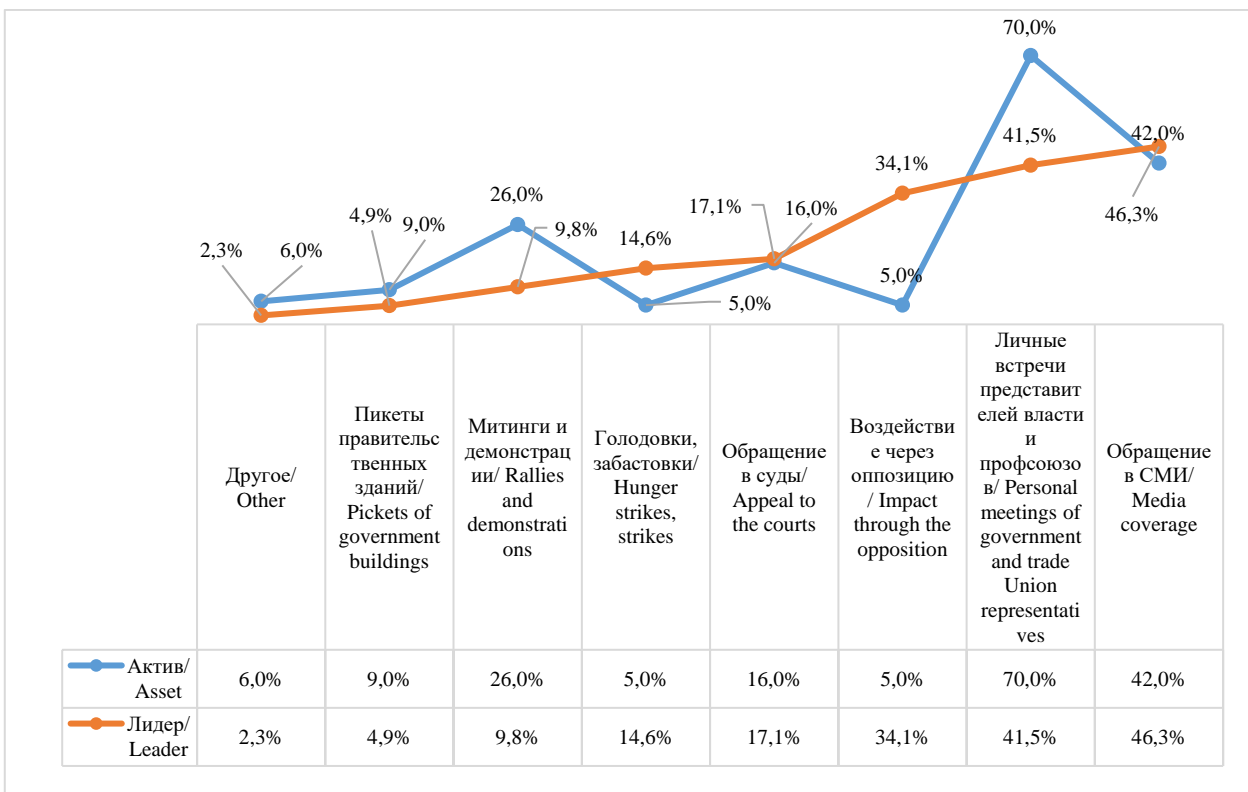


Рис. 5. Мнение лидеров и профсоюзного актива о методах воздействия на политическую власть со стороны профсоюзов

Fig. 5. Opinion of leaders and trade union activists on methods of influence on political power by trade unions

Таблица 6

Направление и интенсивность тренда изменения мнения лидеров и профсоюзного актива в методах воздействия на политическую власть со стороны профсоюзов

Table 6

The direction and intensity of the trend of changes in the opinion of leaders and trade union activists in the methods of influence on political power by trade unions

Методы воздействия на политическую власть со стороны профсоюзов / Methods of influence on political power by trade unions	Актив (А) / Activists (A)	Лидер (Л) / Leader (L)	Отклонение (А - Л) / Deviation (A-L)	Направление тренда и его интенсивность / Trend Direction and intensity	
				уменьшение/ Decrease	увеличение/ Increase
Воздействие через оппозицию / Impact through the opposition	5,0%	34,1%	-29,1%	-6,8	
Голодовки, забастовки / Hunger strikes, strikes	5,0%	14,6%	-9,6%	-2,9	
Обращение в СМИ / Media coverage	42,0%	46,3%	-4,3%	-1,1	
Обращение в суды / Appeal to the courts	16,0%	17,1%	-1,1%	-1,1	
Личные встречи представителей власти с представителями профсоюзов / Personal meetings of government representatives with trade union representatives	70,0%	41,5%	28,5%		1,7
Пикеты правительственных зданий / Pickets of government buildings	9,0%	4,9%	4,1%		1,8
Другое / Other	6,0%	2,3%	3,7%		2,6
Митинги и демонстрации / Rallies and demonstrations	26,0%	9,8%	16,2%		2,7

В современном обществе не прекращается полемика о проблемах и перспективах профсоюзного движения, о роли и месте профсоюзов в системе трипартизма. В системе трипартизма властные структуры, как социальные партнеры, чаще всего занимают позицию арбитра при определении принципов регулирования договорных трудовых отношений (Ядов, 2006: 331-332). Система отношений и взаимодействий властных структур и профсоюзов сложна, динамична, многообразна и трудно поддается типологизации. Технологический коридор этих отношений и взаимодействий достаточно широк и зависит от активности, как органов власти, так и профсоюзов. Размах технологического коридора определяется двумя соотношения-

ми: активная власть – слабые профсоюзы и активные профсоюзы – слабая власть. В середине коридора гармоничное взаимодействие власти и профсоюзов.

Полученные эмпирические данные отражают сложившуюся в регионе систему взаимоотношений, взаимодействий органов власти и профсоюзов и характеризуют точки зрения лидеров профсоюзов и профсоюзного актива на методы воздействия на власть. Отмечаются существенные различия в подходах воздействия на власть у актива и у лидеров. Лидеры считают, что необходимо воздействовать на власть посредством оппозиции, а представители актива практически не видят в этом особенного смысла (уменьшение интенсивности в 6,8 раза см. таб. 6), а также активисты счи-

тают, что нерационально во взаимодействии с властью использовать голодовки и забастовки (уменьшение интенсивности в 2,9 раза см. таб. 6).

В отличие от лидеров, активисты профсоюза считают, что установление личных контактов представителей власти с представителями профсоюзов эффективным методом взаимодействия системе трипартизма. При необходимости прибегать к митингам и демонстрациям. Вместе с этим у лидеров и активистов практически совпадающие точки зрения о необходимости обращения в суды и СМИ по трудно разрешимым вопросам социального партнерства.

Современные перемены, связанные с переходом к цифровой экономике, оказали существенное влияние на все стороны жизни общества, и, прежде всего, на важнейшую – сферу трудовых отношений.

Осмысление перемен, связанных с развитием цифровой экономики, относится к числу острых научных проблем российского общества. С переходом к цифровой экономике актуализируются вопросы подготовки профсоюзных кадров с учетом требований цифровой экономики, вопросы соотношения цифровых и профессиональных компетенций профсоюзных лидеров и активистов.

Результаты социологического исследования (рис. 6) показали, что практически половина активистов и лидеров профсоюзов активно использует информационные технологии во всех видах деятельности, а еще около 36% активистов и лидеров используют это исключительно для офисной работы. Таким образом, более 80% профсоюзных активистов и лидеров активно используют информационные технологии в условиях цифровой экономики.

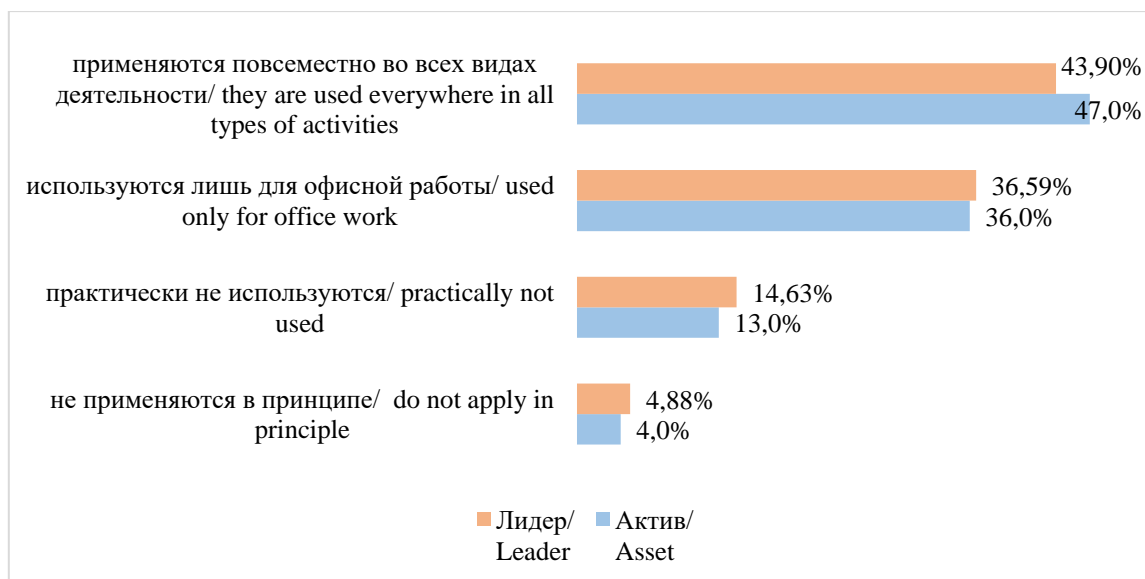


Рис. 6. Мнение лидеров и профсоюзного актива об использовании современных информационных технологий в работе профсоюзной организации

Fig. 6. Opinion of leaders and trade union activists on the use of modern information technologies in the work of a trade union organization

Современная молодежь остро и категорично осмысливает многочисленные изменения, происходящие в стране и обществе. Отношение профсоюзной молодежи к этим преобразованиям, к России в целом, к ее месту в мире определяется не только

результативностью реформ, но и сформированными у нее, в период первичной социализации, ценностными ориентациями. Результаты сравнительного анализа показали, что настроения лидеров и профсоюзного актива свидетельствуют, что боль-

шинство профсоюзного актива позитивно относится к России: примерно 42 % лидеров и активистов (см. рис. 7) отмечают, что для них Россия – это страна, где они родились и живут. Более того, примерно 21% лидеров и активистов считают Россию

страной больших возможностей. Примерно 31% лидеров и активистов считают, что Россия – это их Родина и они гордятся ей. Только 4,9% лидеров и 6,0% активистов считают, что Россия – это безнадежно отсталая страна, страна без будущего.

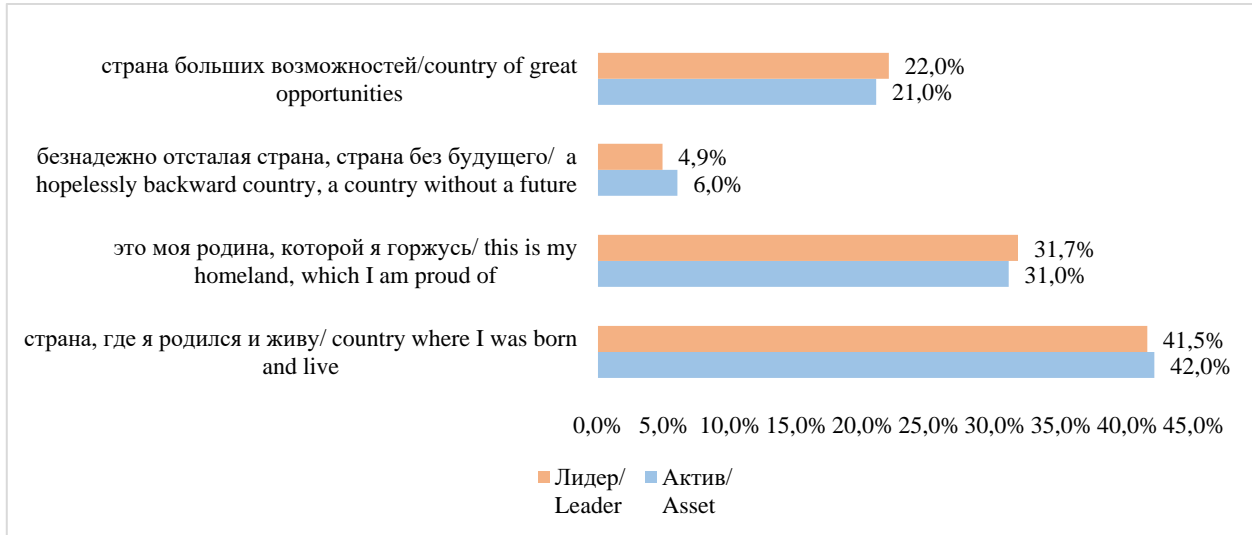


Рис. 7. Отношение лидеров и профсоюзного актива к современной России
Fig. 7. The attitude of leaders and trade union activists to modern Russia

Заключение (Conclusions). Проблемы современного российского профсоюзного движения определяются трудностью его адаптации к новым условиям, ослаблением его влияния в политической и социально-трудовой сферах, процессом сокращения членской базы профсоюзных организаций. Отмеченные проблемы являются общей тенденцией, характерной для большинства профсоюзов индустриально развитых и развивающихся стран (Heery, 2003: 79-97), (Ken Green, 2018). Данные полученные в результате сравнительного анализа социальных портретов лидеров и профактива составили научную основу для разработки новой организационной модели региональных профсоюзов посредством модернизации внутренней организационной деятельности, направленной на формирование нового поколения молодежного актива профсоюзов. В Федерации профсоюзов Липецкой области (ФПЛО) в рамках реализации молодежной политики, активно работает Молодежный совет ФПЛО,

одним из основных направлений работы которого является активизация профсоюзной работы для обеспечения подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи, с целью реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов. Одним из инструментариев этой работы является построение социальных портретов активистов и лидеров профсоюзного движения. Сравнительный анализ характеристик социальных портретов молодежных лидеров и активистов профсоюзных организаций позволил установить следующее.

Полученные социологические данные послужили основой для разработки на региональном уровне эффективной системы формирования (подбор и обучение кадров) нового поколения молодых профсоюзных активистов и лидеров, представляющей совокупность системно интегрированных инновационных социальных технологий:

- стратегии и тактики оптимального социального взаимодействия представите-

лей региональных профсоюзов с властью и работодателями с целью достижения гармоничного социального партнёрства, обеспечивающего устойчивое развитие региона.

- рекрутинга, из среды работающей молодежи социально-активных кандидатур в профсоюзный актив первичных организаций с использованием результатов социологического мониторинга работающей молодежи.

- повышения квалификации молодежного профсоюзного актива и молодых лидеров профсоюзных организаций. Программа повышения квалификации должна базироваться на результатах социологического мониторинга.

- мониторинга личностного и профессионального роста представителей молодежного профсоюзного актива до уровня нового поколения потенциальных лидеров профсоюзных организаций, обеспечивающих дальнейшее развитие профсоюзного движения в регионе.

- социологического мониторинга текущего состояния и перспектив развития системы трипартизма на макро- и микроуровнях.

Сравнительный анализ социальных портретов показал, что в профсоюзных организациях ФПЛО молодежный профсоюзный актив имеет достаточно высокий уровень личностных качеств и профессиональных компетенций. У молодежного профсоюзного актива сформирован актуальный набор личностных качеств, который имеет более высокие показатели, чем у действующих лидеров. Это те качества, которые необходимы современному лидеру профсоюза: готовность поддержать в трудную минуту (рост в 2,21 раза), способность представлять и отстаивать интересы коллектива (рост в 1,96 раза), способность организовать коллектив на решение поставленных задач (рост в 1,69 раза), активная жизненная позиция (рост в 1,38 раза) и другие.

Установлено, что региональный профсоюзный актив достаточно информи-

рован о факторах, препятствующих профсоюзной деятельности. Оценки лидеров и профсоюзного актива практически совпадают. В личностном плане отмечаются большие временные затраты на профсоюзную работу.

Выявленные когнитивные потребности лидеров и активистов составят основу для разработки программ их курсовой подготовки и повышения квалификации. У профсоюзного актива выше потребности в инструментальных средствах профсоюзной деятельности (основы менеджмента, социальные технологии, социальное проектирование, иностранные языки), а у лидеров велика потребность в информационных и коммуникационных технологиях, PR-деятельности. У лидеров и активистов совпадают потребности в освоении информационных технологий, используемых в профсоюзной деятельности.

Лидеры и актив профсоюза имеют разные точки зрения в части воздействия на власть при отстаивании интересов трудящихся. Их мнения совпадают по поводу обращения в суды и СМИ. Лидеры считают, что на власть можно воздействовать через оппозицию, а активисты – сторонники митингов и демонстраций.

Большинство активистов и лидеров имеют существенный запас «патриотической прочности», а более 20% считают – Россия – это страна больших возможностей, что определяет их веру в будущее, одобрение намеченных перспектив развития российского общества и четкое представление о перспективах своего развития.

Результаты сравнительного анализа характеристик социальных портретов молодых лидеров и активистов регионально-профсоюзного движения послужили основой для разработки структуры и содержания курсовой подготовки и повышения квалификации как лидеров, так и актива, а также при определении образовательных траекторий подготовки кандидатов на выборные должности в профсоюзах.

Список литературы

Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайдено. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

Воронина Н. А., Смоляков В. А. Формы взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти по снижению социально-политической напряженности // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права. 2011. № 3(54). С.114-126.

Германов И. А., Плотникова Е. Б. Проблемы формирования актива первичных профсоюзных организаций // Вестник Пермского университета. 2010. Вып. 2. С. 174-182.

Комаровский В. В. Социальный диалог в России // Обществ. науки и современность. 2006. № 1. С. 21-32.

Оберемко О. А., Ядов В. А. Общетеоретические подходы к анализу социального развития и социальных изменений // Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ; Под ред. В. А. Ядова. М.: Флинта, 2005. С. 10-44.

Программа социальной защиты, управления и трипартизма. 2019 г. Международный учебный центр международной организации труда. Viale Maestri del Lavoro 10 Turin 10127, Италия. URL: <https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-dialogue-and-tripartism> (дата обращения: 16.05.2019).

Профсоюзы сегодня // ВЦИОМ. 01.03.2019 г. №3891. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580>. (дата обращения: 15.05.2019).

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. 426 с.

Хрущёва М. И. К вопросу о совершенствовании кадровой политики профсоюзов // Формирование профсоюзного лидера на пороге XXI века. Краснодар, 2000. С. 38-39.

Barajas Montes De Oca, Santiago. El sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral // Boletín Mexicano de Derecho Comparado, [S.l.], jan. 1999. URL: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3608/4359>. (дата обращения: 16.05.2019).

Heery E., Kelly J., Waddington J. Union Revitalization in Britain // European Journal of Industrial Relations. 2003. Vol. 9, № 1. P. 79-97.

Jelly Visser Statistics on trade Union membership in 24 countries // Monthly labor Review. 2006. P. 38-49.

Ken Green Understanding and Responding to the Major Challenges to Unions Today. Published august 28, 2018. URL: <https://www.uniontrack.com/blog/unions-today>. (дата обращения: 16.05.2019).

Sano, J., and Williamson J. B. Factors influencing the decline of trade unions and their implications for labor reform // International journal of comparative sociology. 2008. 49. P. 479-500.

Voss K., Sherman R. Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement // The American Journal of Sociology. 2000. Vol. 106, № 2. P. 303-349.

References

Weber, M. (1990), *Selected works: Transl. from German*, in Davydov, Yu. N. (ed.), Progress, Moscow, Russia, (In Russian).

Voronina, N. A. and Smolyakov, V. A. (2011), "Forms of interaction of trade unions with state authorities to reduce socio-political tension", *Bulletin of Khabarovsk State Academy of Economics and Law*, (3). (In Russian).

Germanov, I. A. and Plotnikova, E. B. (2010), "Problems of formation of primary trade union organizations activists", *Vestnik Permskogo universiteta*, (2), 174-182. (In Russian).

Komarovsky, V. V. (2006), "Social dialogue in Russia", *Social Sciences and modernity*, (1), 21-32. (In Russian).

Oberemko, O. A. and Yadov, V. A. (2005), "General theoretical approaches to the analysis of social development and social changes", in Yadov, V. A. (ed.), *Social transformations in Russia: theories, practices, comparative analysis: a Textbook*, Flinta, Moscow, Russia, 10-44. (In Russian).

Program of social protection, management and tripartism. Two thousand nineteen International Training Center of the International Labour Organization. Viale Maestri del Lavoro 10 Turin 10127, Italy [Online], available at: <https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-dialogue-and-tripartism> (Accessed 17 June 2019).

Trade unions today, VTSIOM, 01.03.2019, №3891 [Online], available at:

<https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580>.
(Accessed 15 June 2019). (In Russian).

Sociology of work. Theoretical and applied explanatory dictionary (2006), in Yadov, V. A. (ed.), Nauka, Saint Petersburg, Russia. (In Russian).

Khrushcheva, M. I. (2000), "On the issue of improving the personnel policy of trade unions", *Formation of a trade union leader on the threshold of the XXI century*, Krasnodar, Russia, 38-39. (In Russian).

Barajas Montes De Oca Santiago (1999), "El sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, (1) [Online], available at: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3608/4359>. (Accessed 17 June 2019).

Heery, E., Kelly, J. and Waddington, J. (2003), "Union Revitalization in Britain", *European Journal of Industrial Relations*. 9 (1), 79-97.

Jelly Visser (2006), "Statistics on trade union membership in 24 countries", *Monthly labor Review*, 38-49.

Ken Green (2018), "Understanding and Responding to the Major Challenges to Unions Today" [Online], available at: <https://www.uniontrack.com/blog/unions-today> (Accessed 17 June 2019).

Sano, J., and Williamson, J. B. (2008), "Factors influencing the decline of trade unions and their implications for labor reform",

International journal of comparative sociology, 49, 479-500.

Voss, K. and Sherman, R. (2000), "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement", *The American Journal of Sociology*, 106 (2), 303-349.

Статья поступила в редакцию 15 августа 2020 г. Поступила после доработки 21 ноября 2020 г. Принята к печати 01 декабря 2020 г.

Received 15 November 2020. Revised 21 November 2020. Accepted 01 December 2020.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Шмарион Юрий Васильевич, доктор социологических наук, профессор, директор Ассоциации социологов «Институт социальных технологий».

Yuri V. Shmarion, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Director of the Association of Sociologists «Institute of Social Technologies».

Насонова Марина Александровна, советник по информационной политике Федерации профсоюзов Липецкой области.

Marina A. Nasonova, Adviser on Information policy of the Federation of Trade Unions of the Lipetsk region.