

АВТОРИТЕТ – добровольное признание группой людей достоинств какого-то одного человека (или другой группы), что приводит к его повышенному влиянию на них. Авторитет профсоюзного лидера зарабатывается в процессе его деятельности и очень сильно влияет на авторитет профсоюзной структуры, которую он возглавляет. Сущность авторитета, как механизма влияния, выражают два понятия – ненасильственное влияние собственного примера, опыта профлидера и добровольное подчинение этому членов Профсоюза.

АГИТАЦИЯ – (с лат. – приведение в движение) – устная, печатная и наглядная политическая деятельность, воздействующая на сознание и настроение людей с целью побудить их к политическим или другим действиям. Профсоюзная агитация имеет цели: 1) убедить работников предприятия (организации) в актуальности и действенности профсоюза в деле защиты их социально-трудовых прав; 2) повысить профсоюзную активность внутри самой профсоюзной организации. Агитация в сравнении с ПРОПАГАНДОЙ носит более прикладной характер, так как в большей степени опирается на определенные коммуникативные технологии.

АКТИВ (профсоюзный) - включает в себя представителей профсоюзных организаций – членов профкомов, руководителей и членов постоянных комиссий профкомов, председателей и членов цехкомов, профгруппоргов.

АКТИВИСТ – человек, выполняющий обязанности и поручения на нештатной, добровольной основе, не получающий за это

заработную плату. Профсоюзные активисты составляют актив любой профорганизации.

АКТИВНОСТЬ (профсоюзная) – поведение членов профсоюзной организации, направленное на изменение условий их жизнедеятельности через увеличение собственной инициативности и усиление личной ответственности за общее дело. Эффективность всей профсоюзной организации зависит от степени активности каждого члена Профсоюза – от рядового до руководителя.

АКЦИЯ – это способ «мирного» решения наболевших вопросов, предупредительная форма, показывающая возможность разрешения проблем мирным путем, но в то же время и готовность к более решительным действиям. Профсоюзные массовые акции используются членами Профсоюза для выражения своего мнения по какой-либо проблеме с целью привлечения внимания.

Виды профсоюзных массовых акций:

- **«МИТИНГ»** - массовое собрание членов Профсоюза для публичного выражения отношения к действиям работодателя (собственнику и администрации предприятия), событиям общественно-политической жизни в городе, регионе, стране, мире;

- **«демонстрация»** - массовое шествие, организованное с целью публичного выражения членами Профсоюзов своих общественно-политических настроений и проявления профсоюзной солидарности и степени консолидации сил. Во время шествия используются плакаты, транспаранты и другие виды наглядности с применением профсоюзной символики;

- «пикетирование» - наглядный показ группой профсоюзных активистов своих настроений и взглядов на существующую или возможную проблему без шествия и звукоусиления.

АЛЬТРУИЗМ – система ценностных ориентаций личности, проявляющихся в актах заботы, милосердия, самоотречения, мотивом которых являются интересы другого человека или социальной группы. Альтруизм у профсоюзного активиста находит свое выражение в бескорыстном поведении в отношении члена профсоюза, нуждающегося в помощи.

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО – совокупность тех межличностных, семейных, общественных, экономических, культурных, религиозных отношений и структур, которые развиваются в обществе вне рамок и без непосредственного вмешательства и помощи государства. Основные элементы гражданского общества: разнообразие и равенство форм собственности; свобода труда и предпринимательства; идеологическое многообразие и свобода информации; незыблемость прав и свобод человека; развитое самоуправление; цивилизованная правовая власть. Профессиональные союзы являются частью гражданского общества.

ГРУППА МАЛАЯ – группа из двух или более человек (но не более 25), объединенных единой целью, сходными интересами и потребностями в общении и совместной деятельности, находящихся в непосредственном контакте друг с другом.

Основной принцип объединения работников в профсоюзную группу также заключается в единстве цели, а именно: защите своих социально-трудовых прав на основе межличностного взаимодействия.

ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ – коллективное обсуждение какого-либо вопроса, в ходе которого происходит сопоставление информации, идей, мнений, точек зрения, предложений ее участников. В профсоюзной практике групповая дискуссия широко используется: для выработки и принятия коллективного решения; в качестве метода активного обучения. При проведении тренировочных занятий дискуссия применяется с целью анализа конкретной ситуации из профсоюзной практики, например, колдоговорной кампании или заседания профсоюзного комитета.

ДЕЛОВАЯ ИГРА – усвоение знаний методом активного обучения; создание формальной модели производственной ситуации, в которой участвуют различные стороны, наделенные различными интересами. В профсоюзном обучении активно используются тематические деловые игры – «Переговоры», «Проведение отчетно-выборной кампании», «Принятие колдоговора» и др. В деловых играх, в отличие от ролевых, основное внимание сосредоточено на инструментальном аспекте, поэтому участники тренинга приобретают конкретные навыки по различным направлениям профсоюзной деятельности. Здесь речь идет больше о технологии, чем нюансах межличностных отношений.

ДИАГНОСТИКА – теория и практика выявления социально-психологических характеристик групп людей. Применяется для оценки развития различных социальных групп, выявления структуры межличностных отношений (социальная диагностика);

для определения индивидуально личностных особенностей человека (личностная диагностика). Социально-психологическая диагностика очень важна в тренинговом процессе. В различных формах (тесты, анкеты, опросы и пр.) диагностика находит применение в профсоюзной работе.

ИМИДЖ – (англ. imadge – образ) – сложившийся в массовой сознании и имеющий характер стереотипа сильно эмоционально окрашенный психический образ чего-либо или кого-либо; сильное впечатление, обладающее большими регуляторными свойствами. Формирование позитивного имиджа профсоюзной организации – важное стратегическое направление в развитии современных Профсоюзов. Оно включает в себя: содержательные аспекты (приоритет реальных дел по защите социально-трудовых прав работников); использование новейших социальных технологий (PR и реклама, прежде всего). В структуру имиджа профсоюзной организации входят: численность организации; механизм социального партнерства; имидж профлидера; информационная система; осознанная мотивация членства; визуальный образ (профсоюзная символика).

Имидж профлидера базируется на его репутации, которая, в свою очередь, включает в себя такие ценностные характеристики, как честность, ответственность, надежность, порядочность, а также результативность.

ИНФОРМАЦИЯ (профсоюзная) – способ осведомления, с одной стороны, члена профсоюза об отдельных сторонах жизни своей профсоюзной организации, конкретных вопросах деятельности ее выборных руководящих органов; с другой стороны – способ осведомления профсоюзных органов о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав.

Профсоюзная информация также обеспечивает взаимосвязь профсоюзных органов между собой и является важным средством повышения эффективности профсоюзной работы.

Виды профсоюзной информации: информация, получаемая и передаваемая профорганами, необходимая для принятия ими решений, в наибольшей мере направленных на регулирование социально-трудовых отношений (о жизнедеятельности трудящихся и их социальной защите, о здравоохранении, об образовании и т.д.); информация, направляемая профорганами в адрес общественности о своей деятельности, о работе профсоюзных организаций (в том числе, распространяемая через СМИ).

ИСТОЧНИКИ ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ – это:

- 1) постановления правительства, администрации президента, губернатора, мэра; ФНПР, ЦС, ФП РХ, рескома, горкома, профкома;
- 2) документы (ТК РФ, Гражданский кодекс, Пенсионное законодательство, закон о социальной защите и другие);
- 3) разное (телевидение, радио, печать; обмен опытом; профсоюзная учеба; методические пособия; статистические данные, социологические исследования; письма, заявления; работа комиссий профкома; слухи).

КОММУНИКАЦИЯ – передача информации, сообщений, сведений между людьми, может иметь как двусторонний, так и односторонний характер. Коммуникацию следует отличать от общения, которое всегда является двусторонним процессом. Общение возможно только между одушевленными существами, в

то время, как коммуникация возможна и между неодушевленными, а также между человеком и машиной; она, прежде всего, связана с опосредованным общением, с передачей информации при помощи технических устройств, в том числе, СМИ.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ –

ориентированность в различных ситуациях общения, основанная на знаниях и чувственном опыте человека; способность эффективно взаимодействовать с окружающими благодаря пониманию себя и других при постоянном видоизменении психических состояний, межличностных отношений и условий социальной среды.

Формированию коммуникативной компетентности профсоюзного лидера способствует наличие особой чувствительности к стремлениям, ценностям, целям и потребностям членов Профсоюза (причем главная потребность заключается в защите их социально-трудовых прав).

КОНФЛИКТ – социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний оппонентов и т.п.

Социально-трудовой конфликт – столкновение, разногласие отдельных лиц и групп, вызванное несовпадением частных и общих интересов, несовместимостью мотивов и целей. В профсоюзной практике социально-трудовые конфликты имеют место между:

- работником и работодателем; индивидуальный трудовой спор – неурегулированное разногласие, конфликт сторон по поводу соблюдения условий трудового договора (контракта);
- работниками и работодателем; коллективный трудовой спор – неурегулированное разногласие, конфликт сторон по поводу установления и изменения условий труда;
- профсоюзной организацией и работодателем.

Формы урегулирования социальных конфликтов, коллективных трудовых споров:

- забастовка (временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей, крайняя форма конфликтного столкновения);
- митинг (массовое собрание по поводу значимого события);
- пикет (выражение воли, определенного суждения, мнения группой людей без звукового сопровождения; активно используется наглядность);
- демонстрация (массовое шествие, коллективное волеизъявление).

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ – социальное движение, первостепенный интерес которого связан с защитой социально-трудовых интересов и прав лиц наемного труда. Профсоюзное движение в России началось с октября 1905 года, советский период – с 1917 по 1990 гг., современный (постсоветский) – с 1990 г. по настоящее время.

ПРОПАГАНДА – это распространение какой-либо точки зрения таким образом и с такой конечной целью, чтобы получатель

данного обращения приходил к «добровольному» принятию этой позиции, как если бы она была его собственной. Профсоюзная пропаганда имеет своим прямым назначением внесение принципов профсоюзной идеологии в сознание работника, превращение главной профсоюзной идеи – идеи солидарности - в глубокое убеждение отдельной личности и целых социальных групп.

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

РОССИЙСКАЯ ТРЁХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ (РТК) – постоянно действующая комиссия, основная цель которой – регулирование социально-трудовых отношений на федеральном уровне и согласование социально-экономических интересов общероссийских объединений Профсоюзов, общероссийского объединения работодателей и Правительства РФ, образующих соответственно ее стороны.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в сфере труда – это система взаимодействий между работниками (их представителями в лице Профсоюзов), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ профсоюзного лидера – это его способность к сохранению и развитию жизненно важных процессов своего организма в сложных социальных условиях. Речь идет о физическом, психическом и социальном благополучии, обеспечивающим высокую надежность профсоюзной деятельности.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ – свойство личности непредвзято оценивать людей, события, явления, обладающие различными, в том числе, противоречивыми чертами. Толерантность формируется под влиянием ближайшего окружения, социальных условий, традиций. Толерантность важна для профсоюзного лидера, так как умение выделить в человеке (ситуации) и положительные, и отрицательные черты, дать справедливую оценку, обеспечивает здоровый социально-психологический климат в профгруппе и способствует формированию позитивного имиджа профсоюзной организации в целом.

УБЕЖДЕНИЕ – способ вербального (словесного) влияния, который включает в себя систему доводов, опирающихся на законы логики. В отличие от внушения, убеждение основано на осмысленном принятии человеком каких-либо сведений или идей, на их анализе и оценке. Поэтому профсоюзный лидер, занимающийся мотивационной деятельностью, из всех способов влияния на работника должен отдавать предпочтение именно убеждению.

УСТАНОВКА (социальная) – готовность к определенному виду социальной активности, ориентация на какую-либо ценность, отношение к чему-либо или кому-либо. Существует установка и по отношению к профсоюзному членству. Она может быть позитивной

(«Да, я хочу быть членом Профсоюза!»), негативной («Мне не нужен ваш Профсоюз!») и нейтральной («Я еще не решил.»). Профсоюзный мотиватор должен уметь выявлять установку работника и строить беседу с ее учетом.

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ (ФНПР) – крупнейшее общероссийское объединение Профсоюзов, действующее на всей территории РФ. Основано в марте 1990 года.

ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ – деятельность Профсоюзов, отражающая их сущностное общественное назначение, основную социальную обязанность как социального института общества. Основные функции Профсоюзов: представительская - представление интересов работников перед работодателем, органами муниципальной, региональной и федеральной власти; защитная – защита трудовых прав работников, их социально-экономических интересов; контрольная – контроль исполнения: законодательства в сфере труда, социальной сфере, коллективного договора на предприятии и соглашений федерального, регионального и муниципального уровней; соблюдения норм труда и промышленной безопасности; организаторская – организация работников для совместных действий по защите своих прав и интересов.