

УДК 316.35

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Шмарион Ю. В.¹
Насонова М. А.²

Социальный портрет молодого лидера регионального
профсоюзного движения

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

*Статья поступила 2 августа 2019 г.; Принята 16 сентября 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.*

Аннотация. В статье приводятся результаты социологического исследования типических характеристик социального портрета лидеров регионального профсоюзного движения, работающих в рамках сложившейся модели российского трипартизма. Построение данного социального портрета связано с необходимостью решения сложной практической задачи, стоящей перед региональными органами управления профсоюзами – задачи формирования молодых лидеров профсоюзного движения, способных возглавить современные региональные профсоюзные организации. Эффективность деятельности современных профсоюзов во многом зависит от того, кто стоит во главе профсоюзной организации, так как современным руководителям профсоюзов достаточно часто приходится действовать в сложной социальной среде, при ограниченных функциональных возможностях и сложностью поиска способов эффективных действий. Современная профсоюзная молодежь, желающая активно участвовать в деятельности первичных профсоюзных организаций, не обладает достаточными личностными и профессиональными качествами для решения сложных задач современных профсоюзов. В этой связи возникла потребность решения научно-практической задачи построения социального портрета активистов регионального профсоюзного движения и разработки на базе полученных типических характеристик портрета стратегии и тактики рационального подбора, расстановки и повышения квалификации молодых активистов с учетом ограниченности всех видов ресурсов личности и возможностей Учебно-методического центра региональной Федерации профсоюзов. Ключевым понятием в теоретической модели предмета исследования выступают молодые специалисты, занимающие ключевые позиции в деятельности профсоюзных организаций предприятий и учреждений Липецкой области. Результаты исследования, полученные анкетированием, позволили количественно оценить, как формируются оптимальные профессиональные, управленческие и личностные характеристики молодого лидера регионального профсоюзного движения. На базе эмпирических данных построены

модели кадровой структуры молодежного регионального профсоюзного актива и интенсивности оттока молодых лидеров регионального профсоюзного движения в зависимости от стажа их профсоюзной деятельности, которые можно использовать для прогнозирования кадрового состава молодежного актива профсоюзного движения, а также при планировании агитационной работы среди работающей молодежи. Полученные социологические характеристики портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения позволили определить рациональную структуру и содержание повышения квалификации молодых активистов в Учебно-методическом центре региональной Федерации профсоюзов. Результаты данной работы были доложены в августе 2019 г. на заседании Совета ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, посвященном молодежной политике профсоюзов и получили одобрение.

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

Информация для цитирования: Шмарион Ю. В., Насонова М. А. Социальный портрет молодого лидера регионального профсоюзного движения // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 78-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Yuri V. Shmarion¹
Marina A. Nasonova²

A social portrait of the young leader of the regional trade Union movement

Association of Sociologists "Institute of Social Technologies"
398050, 12a, Zhelyabova st., Lipetsk, Russia
jbshmarion@mail.ru

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

*Received on August 2, 2019; Accepted on September 28, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The article presents the results of a sociological study of the typical characteristics of the social portrait of the leaders of the regional trade union movement working within the existing model of Russian tripartism. The construction of this social portrait is connected with the need to solve a complex practical problem facing the regional trade union management bodies – the task of forming young leaders of the trade union movement capable of leading modern regional trade union organizations. The effectiveness of modern trade unions largely depends on who is at the head of the trade union organization, as modern trade union leaders often have to act in a complex social environment, with limited functionality and the complexity of finding ways to act effectively. Modern trade

union youth who want to actively participate in the activities of primary trade union organizations do not have sufficient personal and professional qualities to solve the complex problems of modern trade unions. In this regard, there is a need for solving scientific and practical problems of constructing a social portrait of regional activists of the trade union movement and development on the basis of typical characteristics of the portrait of the strategy and tactics of rational selection, placement and development of young activists, given the limitations of all resources of the personality and possibilities of the Educational-methodical center of the regional Federation of trade unions. The key concept in the theoretical model of the subject of research are young professionals who occupy key positions in the activities of trade union organizations of enterprises and institutions of the Lipetsk region. The results of the survey allowed us to quantify how the optimal professional, managerial and personal characteristics of the young leader of the regional trade union movement are formed. Based on empirical data based model staffing structure of the youth regional trade union activists and the intensity of the outflow of young leaders of regional trade union movement, depending on the experience of their union activities, which can be used to predict cadre of youth activists of the trade union movement, as well as planning propaganda work among the working youth. The obtained sociological characteristics of the portrait of the young leader of the regional trade union movement allowed to determine the rational structure and content of training of young activists in the Training center of the regional Federation of trade unions. The results of this work were reported in August 2019 at the meeting of the Council of the Association of territorial associations of trade unions of the Central Federal district, dedicated to the youth policy of trade unions and were approved.

Keywords: tripartism; social portrait of a young trade union leader; formation of the personnel reserve of trade unions

Information for citation: Shmarion, Yu. V. and Nasonova, M. A. (2019), "A social portrait of the young leader of the regional trade Union movement", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 78-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Введение (Introduction). В современном обществе профессиональные союзы представляют собой один из высоко организованных институтов гражданского общества, которые, в действительности, с 1868 года и до настоящего времени оказывают реальную помощь работникам в отстаивании их законных прав и свобод. Эта особенность профсоюзной деятельности, которая востребована сейчас и будет востребована впредь. Во всех странах мира человек труда находится под непрерывным системным воздействием социальных институтов права, экономики и политики. Отдельному работнику

трудно отстаивать свои права в условиях трипартизма, ведь и государство, и работодатели располагают более мощной правовой поддержкой. Эта проблемная ситуация сегодня особенно актуальна на региональном уровне поскольку практически во всех странах отмечается заметное снижение активности рабочего движения и продвижение идей неоллиберализма, который ратует за то, что труженик автономен и свободен при продаже своей рабочей силы на рынке труда и полагает, что индивид и государства имеют равные правовые возможности.

Практика показывает, что для современного общества равенство правовых возможностей указанных субъектов труднодостижимо, а необходимых и достаточных благоприятных условий для повсеместной реализации идей неоллиберализма еще не наступило. Только профсоюзы, возглавляемые профессионально подготовленными лидерами, могут гарантированно защищать социальные и трудовые права каждого работника. Современные проблемы трипартизма на региональном уровне – это та социальная реальность, которая требует решения множества актуальных научных и практических задач, связанных с молодежной политикой современных региональных профсоюзов.

Во-первых, в профсоюзах как на федеральном, так и региональном уровне наметилась тенденция на омоложения кадрового состава, а профсоюзная молодежь недостаточно активна. Во-вторых, та молодежь, которая желает заниматься активно профсоюзной деятельностью имеет недостаточный уровень профессиональной, управленческой, правовой, социально-технологической подготовки. В-третьих, система повышения квалификации профсоюзных кадров слабо учитывает конкретные потребности молодежи, структура и содержание учебных дисциплин и модулей не корректируется, так как отсутствуют данные социологических исследований о том, что конкретно необходимо современной профсоюзной молодежи для активной работы в профсоюзе. Нами предпринята попытка построения социального портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения, типические характеристики с целью определения реальных путей решения основных проблем молодежной политики ре-

гионального профсоюзного движения – формирования профессионально подготовленного молодежного актива.

Методология и методы (Methodology and methods). По данным U.S. bureau of labor statistics¹ среди американских рабочих, начиная с 1940-х и 1950-х годов, в профсоюзах состояли 30% работников, в 1980 году – около 20 %, в 2017 и 2016 годах членство в профсоюзах продолжает сокращаться и достигло 10,7 %, а в 2018 году участие в профсоюзе упало до 10,5%. Тенденция снижения членства в профсоюзах отмечается и в других странах мира. По данным Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)² в 2017 году численный состав профсоюзов составляет в Швеции – 66,7%, в Италии – 35,4%, в Англии – 23,5%, в Японии – 17,1%, в Германии – 16,6%, В Южной Корее – 10,4%.

Эффективность деятельности профсоюзов во многом зависит от того, кто стоит во главе профсоюзной организации. Современным руководителям профсоюзов достаточно часто приходится действовать в сложной социальной среде при ограниченных функциональных возможностях и сложностью поиска способов эффективных действий. Следовательно, одной из современных проблем профсоюзов является проблема формирования профсоюзного актива и поиска активного члена профсоюза, который может стать во главе профсоюзной организации.

Руководитель профсоюзной организации – основная фигура профсоюза, и эта актуальная проблема осознается профсоюзами многих стран. Так, в частности, руководство Академии социального диалога и производственных отношений Международного учебного центра MOT (Viale Maestri del Lavoro,

¹ Union membership in the U.S. hit record low in 2018. 2018 г. URL: <https://www.cbsnews.com/news/union-membership-declined-in-2018/> (дата обращения: 25.05.2019).

² OECD и J. Visser, база данных ICTWSS (институциональные характеристики профсоюзов, установление заработной платы, государственное вмешательство и социальные пакты), 2017 г. URL: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss/>. (дата обращения: 25.05.2019).

10 10127 Турин-Италия) отмечает³, что к лидерам профсоюзного движения предъявляются серьезные требования. Они должны уметь правильно выстраивать социальный диалог, как на переговорах, так и на уровне эффективного обмена информацией между властными структурами, работодателями и сотрудниками в целях рационального осуществления экономической и социальной политики. Лидер профсоюзного движения должен иметь возможность активно участвовать как в трехстороннем процессе, в рамках которого правительство выступает в качестве официальной стороны в обсуждениях, так и в двусторонних отношениях между трудящимися и администрацией (или профсоюзами и организациями работодателей) с косвенным участием правительства или без него. В этой связи основной целью Академии социального диалога и производственных отношений Международного учебного центра МОТ является подготовка лидеров профсоюзного движения, способных возглавить сильные, независимые и дееспособные профсоюзы, выступающие, как значимые социальные партнеры, в эффективном социальном диалоге. Учебная деятельность Центра позволяет всем акторам трипартизма сформировать актуальные компетентности, необходимые для всестороннего участия в социальном диалоге с заинтересованными субъектами разного уровня. Здания Туринского кампуса организованы в пять групп, представляющих все континенты мира. На этот компактный, функциональный кампус люди приезжают со всего мира, чтобы жить и учиться вместе в стимулирующей международной среде. Специально построенные комнаты и современное оборудование помогают максимизировать обучение и обмен знаниями.

³ Программа социальной защиты, управления и трипартизма. 2019 г. Международный учебный центр международной организации труда. Viale Maestri del Lavoro 10 Turin 10127, Италия. тел: + 390116936917. Email: spgt@itcilo.org URL: https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-dialogue-and-tripartism (дата обращения: 16.02.2019).

Особенности профсоюзной работы заключаются в том, что профсоюзный лидер вынужден работать в сфере сложного и напряженного взаимодействия с работодателем, его представителями, административным аппаратом, органами государственной власти. Специалист, претендующий на эту должность, должен обладать не только профессиональными знаниями и особыми личностными качествами, но и владеть компетенциями, компетентностями и опытом сложного и специфического социального взаимодействия, а также умениями быстро восстанавливаться после решения трудных задач защиты сотрудников. В любых непростых реальных ситуациях руководитель профсоюза должен уметь эффективно выполнять свою роль лидера, несмотря на ограниченность применения административных мер воздействия. Очевидно, что профсоюзный лидер должен быть политически грамотен, иметь хорошую правовую подготовку, обладать высоким уровнем политической, управленческой и социально-технологической культуры⁴.

Конечно же, рассмотренный выше эскиз модели лидера в первом приближении, тем не менее, в ней содержатся все характерные особенности руководителя профсоюза. Намечившаяся в современном профсоюзном движении тенденция на омоложение лидерского состава привела к появлению активной молодежи в руководстве регионального профсоюзного движения которая обеспечивает активную динамику социальным отношениям, приносит оригинальные социально-технологические решения в социальном диалоге трипартизма. Таким образом, современный молодежный актив региональных профсоюзов приобретает черты нового социального феномена, заслуживающего подробного социологического исследования,

⁴ Каким должен быть профсоюзный лидер? URL: <http://www.fpk.ru/read.php?articlealias=sb1150723865> (дата обращения: 16.02.2019).

ориентированного на создание его социального портрета с целью идентификации его основных характеристик и определение социальных технологий формирования у молодых лидеров актуальных профессиональных и личностных качеств. Социологическое исследование проводилось среди участников Молодежного профсоюзного форума Липецкой области «МОЛОДЕЖЬ и ПРОФСОЮЗ. СТРАТЕГИЯ БУДУЩЕГО», который состоялся 24 января 2019 г. Ключевым понятием в теоретической модели предмета исследования выступают молодые специалисты, занимающие ключевые позиции в деятельности профсоюзных организаций предприятий и учреждений Липецкой области. В соответствии с программой социологического исследования выборочная совокупность формировалась по методу основного массива, в которую вошли наиболее активные молодые лидеры регионального профсоюзного движения, представляющие передовые отраслевые профсоюзные организации Липецкой области. Для сбора эмпирических данных использовался метод анкетирования. Была разработана анкета, ориентированная на получение основных характеристик социологического портрета молодежных лидеров регионального профсоюзного движения необходимых для совершенствования структуры и содержания повышения квалификации молодежного профсоюзного актива в рамках курсовой подготовки на базе Учебно-методического центра региональной Федерации профсоюзов, а также решения вопросов подбора и расстановки молодежных профсоюзных кадров. В соответствии с выборочной совокупностью в анкетировании приняли участие молодые лидеры регионального профсоюзного движения в количестве 43 человек представляющие наиболее активно работающие отраслевые профсоюзы Липецкой области.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Среди молодежных лидеров регионального профсоюз-

ного движения отмечается гендерный дисбаланс, девушек (67,4%) в два раза больше, чем юношей (32,6%). Российское законодательство предполагает равенство полов и одинаково обеспечивает защиту фундаментальных прав людей. Равенство, установленное законом, не подтверждается в реальной жизни, так как большинство женщин имеют двойную нагрузку, как на работе, так и дома, что ограничивает их участие в общественно-политической деятельности (Шмарион, Белокопытова, 2018). Однако, несмотря на реальные трудности среди региональной профсоюзной молодежи девушки оказываются более активны чем юноши. Отметим, что гендерный дисбаланс профсоюзной активности отмечается также на Западе и связывают это с тем, что в этих странах развивается массово и активно феминистическое движение (Гадеуш Пато), которое в России не получило распространения среди женской части населения. Россиянки выбрали иной путь. Они не стали противопоставлять себя мужчинам во всех сферах жизнедеятельности, а мудро решили воспользоваться технологиями и средствами, которые активно и результативно используются мужчинами на разных уровнях при отстаивании присущих им идеалов, а также свобод и прав. По данным ВЦИОМ сам термин «феминизм» мало знаком российской общественности, является чуждым массовому сознанию и ассоциируется с чем-то негативным. Феминистское движение на Западе подкрепляется социально-экономическими достижениями. Эту специфику, естественно, должны учитывать профсоюзы и, как представляется, прева-лирование женщин в структуре профсоюзного актива может быть вполне оправданным (Кабайкина, 2018).

Анализ половозрастных данных молодежного актива показал, что старшая возрастная группа молодежи равномерно распределена, причем каждый третий активист профсоюзного движения считает себя полноправным членом молодежного актива региональных лидеров профсоюзов (см. рис. 1).

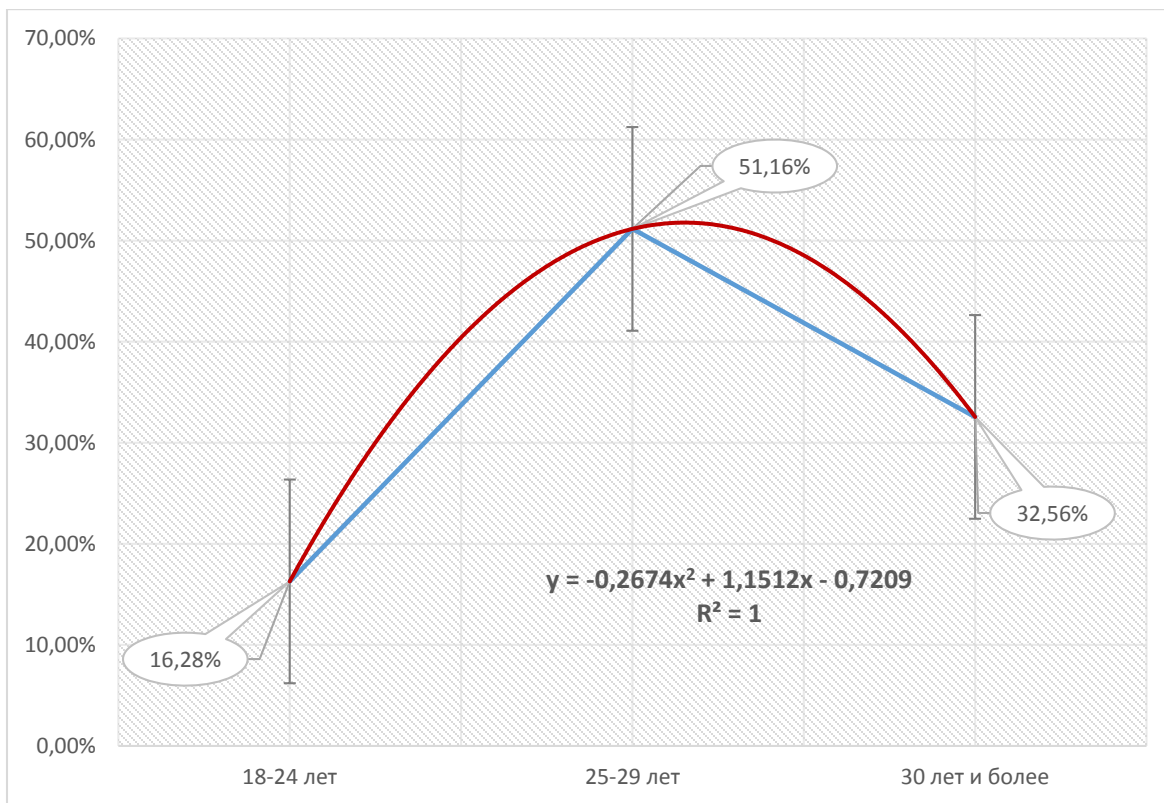


Рис. 1. Возрастные параметры молодых лидеров регионального профсоюзного движения (X – возраст профсоюзных лидеров, Y – доля лидеров данного возраста в общей численности лидеров региона)

Fig. 1. Age parameters of young leaders of the regional trade union movement (X – the age of trade union leaders, Y – the share of leaders of this age in the total number of leaders in the region)

Такая кадровая структура регионального молодежного профсоюзного актива свидетельствует о разумной кадровой политике, предусматривающей реализацию преемственности поколений. Аппарат Федерации профсоюзов Липецкой области (ФПЛО) на регулярной основе решает одну из важных задач профсоюзных организаций – передачу от поколения к поколению накопленного опыта профсоюзной работы в разных отраслях профессиональной деятельности. В этом направлении Федерации достигла регионального уровня институализации, результатом которого стало создание молодежной структуры – Молодежного Совета ФПЛО.

Работа профсоюзного работника предполагает наличие у него разносторонних зна-

ний, которые формируются системой высшего образования. Молодые лидеры регионального профсоюзного движения в подавляющем большинстве (79,07%) имеют высшее образование, в том числе 4,65% имеют ученую степень и 6,98% закончили аспирантуру. Только 16,28% респондентов имеют среднее профессиональное образование. Такой высокий образовательный потенциал региональной профсоюзной молодежи позволяет ей на профессиональном уровне решать экономические, правовые, социальные проблемы, связанные со спецификой социально-трудовых отношений, а также продуктивно взаимодействовать с администрацией организаций, региональными и муниципальными властными структурами.

Эффективность работы руководителя профсоюзной организации предполагает не только соответствующий уровень образования, но и позитивный опыт управления профсоюзной организацией, который зависит от стажа работы на выборных профсоюзных должностях. Анализ стажа работы профсоюзной деятельности молодежного актива показал, что по этой позиции можно выделить две преобладающие стажевые группы. Это – начинающие активисты, имеющие небольшой опыт работы в профсоюзе, менее одного года (20,9%) и вторая группа активистов, имеющих стаж профсоюзной деятельности от одного года до трех лет (39,5%). Активисты с большим стажем профсоюзной деятельности составляют пятую часть профсоюзного актива, в том числе 14,0% имеют

стаж работы в профсоюзе от 8 до 10 лет, и 7,0% активистов, имеющих стаж работы в профсоюзе от 11 до 15 лет. Группа опытных профсоюзных лидеров, по возрастному показателю, не может быть отнесена к молодежи. В эту группу входят те, кто уже вышел из молодежного возраста, но, по-прежнему, активно участвует в решении молодежных проблем в профсоюзном движении. Группу достаточно опытных активистов молодежного профсоюзного движения (18,6%) составляют молодые активисты со стажем профсоюзной деятельности от 4 до 7 лет. Они составляют кадровый резерв профсоюзного актива первичных и отраслевых региональных профсоюзных организаций (см. рис. 2).

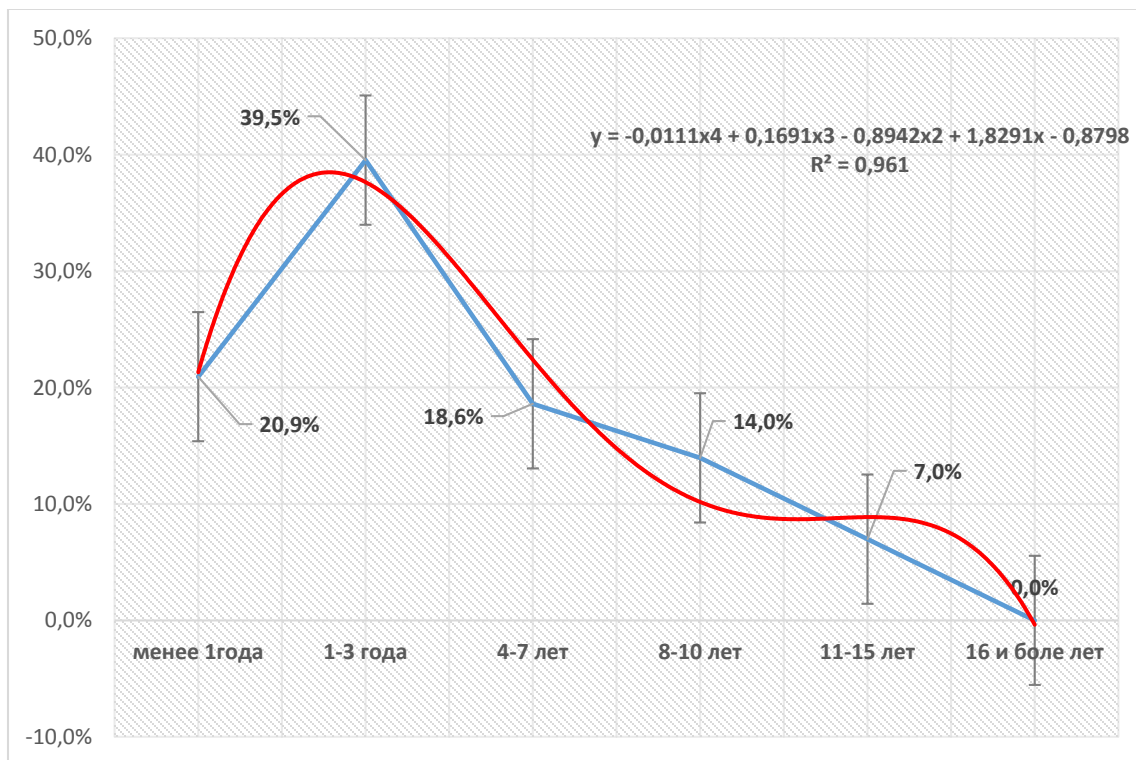


Рис. 2. Интенсивность оттока молодых лидеров регионального профсоюзного движения в зависимости от стажа их профсоюзной деятельности (по оси ординат указан процент молодых активистов профсоюзного движения в данной стажевой группе)

Fig. 2. The intensity of the outflow of young leaders of the regional trade union movement, depending on the length of their trade union activities (the ordinate axis shows the percentage of young trade union activists in this internship group)

Представленные данные о структуре стажа молодежного актива можно использовать для прогнозирования кадрового состава молодежного актива профсоюзного движения, а также при планировании агитационной работы среди работающей молодежи.

Естественно, что социально-демографические характеристики молодежного профсоюзного актива только предваряют социальный портрет, который дополняется фрагментами анализа различных аспектов деятельности молодежного профсоюзного актива. В этой связи представляется интересным анализ мнений молодежного актива о том, что побуждает работающую молодежь к активной профсоюзной деятельности, какими качествами, должен обладать лидер профсоюзного движения и какова самооценка молодежного профсоюзного актива своих лидерских качеств. Известно, что системно-интегральной характеристикой жизни человека является активность, которая интерпретируется в деятельностном подходе, как деятельное состояние субъекта, как условие его существования в мире⁵. Согласно А.В. Петровскому (Петровский, 1976) активность, как деятельное состояние субъекта, детерминирована изнутри, со стороны его отношений к миру, и реализуется во вне – в процессах поведения. Принципиальное отличие активности и деятельности заключается в том, что деятельность детерминирована потребностью в предмете, а активность – потребностью в деятельности. Активность профсоюзного лидера базируется на трех системно обусловленных основах активности человека: мотивационной основы активности (индикатором для ее выявления является вопрос о том, ради чего проявляется активность); целевой основы активности человека (индикатором является вопрос о том, на что

направлена активность человека); инструментальная основа активности (индикатором является вопрос о том, с помощью каких психологических механизмов реализуется активность).

Анализ побудительных мотивов работающей молодежи к активной профсоюзной деятельности позволяет, с помощью частотных характеристик, уточнить структуру мотивационного ядра молодых активистов. Позитивно, что основными мотивами у большинства молодого профсоюзного актива являются: «стремление самореализоваться» (60,5%), «интерес» – (53,5%) и «стремление быть полезным обществу» – (48,8%). Именно, эти мотивы определяют выбор молодого работника стать лидером профсоюзного движения, именно, эти мотивы объясняют поведение молодого человека, придают смысл его деятельности, который представляет собой разумную связь между терминальной ценностью будущего лидера и средством, а также путем движения к ней. В данном случае можно утверждать, что движущей силой молодежного профсоюзного актива является разум, который, несмотря на то, что по эффективности проигрывает и чувствам, и эмоциям, и аффектам, но, естественно, он предполагает наличие у молодого работника определенного уровня управленческой и социально-технологической культуры, требует от него определенных интеллектуальных усилий, формирует у него потребность к обучению, учению, самоорганизации, самоуправлению. Очень важно в последующем в процессе формирования профсоюзного актива нового поколения обеспечить сохранение этих смыслообразующих мотивов, посредством использования социальных технологий формирования и совершенствования позитивных качеств молодежного профсоюзного актива и, прежде

⁵ Активность субъекта в деятельности как движущая сила развития личности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев). 2016 г. URL:

(<https://studfiles.net/preview/2299560/page:3/>) (дата обращения: 16.02.2019).

всего, формирование оптимальной структуры мотивационного ядра молодежного актива профсоюзного движения. При этом, основную роль будут играть мотивы, мотиваторы и, в меньшей степени, стимулы, которые как показывают эмпирические данные, неизбежно присутствуют (экономическая выгода – 7,0%, занимающая предпоследнее место в ранжированном ряду) в структуре мотивов, побуждающих работающую молодежь к активной деятельности в профсоюзной организации. Наличие стимулов в структуре мотивационного ядра молодежного профсоюзного актива не целесообразно считать отрицательным, так как известно, что мотивы и мотиваторы привлекают (наличие фактора добровольности участия – мягкое положительное воздействие на молодого работника) молодежь к активным занятиям профсоюзной деятельностью, а стимулы понуждают выполнять подобную деятельность, в надежде получить достойное вознаграждение, что необходимо учитывать при определении кадровой структуры профсоюзного актива.

Структура мотивационного ядра каждого человека находит отражение в его деятельности, которая раскрывает весь спектр как позитивных, так и негативных качеств. В этой связи представляет определенный организационно-управленческий интерес мнение молодых лидеров регионального профсоюзного движения о том, какими качествами должен обладать руководитель профсоюзной организации.

Среди представленных для обсуждения качеств лидера профсоюзного движения на первом месте оказалась «уверенность в себе» – так считают более половины молодых лидеров профсоюзного движения (58,1%). Уверенный в себе профсоюзный лидер – явление позитивное для трудового коллектива. Он

оказывает положительное влияние на состояние морально-психологического климата в коллективе, так как уверенность человека – это объективная оценка личностью своих возможностей в позитивном решении широкого спектра каждодневных задач с учетом ограниченных ресурсов и действующих ограничений, что существенно при необходимости работать в команде, публично выступать перед разной аудиторией, в определении целей и их достижении. Отметим, что уверенность в себе имеет гендерный оттенок. Для женщин – это чувство уверенности, ощущение уверенности, а для мужчин – это поведенческий аспект⁶. Социальный статус лидера заставляет его четко ощущать границу между уверенностью в себе и самоуверенностью, так как переход этой границы может нанести вред репутации, как лидера, так и престижу профсоюзной организации, и организации в целом.

На втором месте триада качеств: «способность представлять и отстаивать интересы коллектива», «умение создать команду», «активная жизненная позиция». Эти качества оказываются важными, практически, каждому второму молодому лидеру профсоюзного движения (все по 53,5%). В рамках профсоюзной деятельности возможно с высоким уровнем эффективности обеспечивать формирование активной жизненной позиции у работающей молодежи, осуществлять отработку механизмов самоорганизации, самоуправления и саморазвития профсоюзного актива. Активная жизненная позиция предполагает социально-активное отношение лидера к окружающей социально-экономической действительности, предполагающее активное вмешательство в ее формирование и функционирование. Активная жизненная позиция личности предопределяется

⁶ Уверенность в себе: психология. 2019 г. URL: <https://propanika.ru/psihologiya/kak-byt-uverennoj-v-sebe-sovety-psihologa/> (дата обращения: 16.02.2019).

состоянием мировоззрения личности, совокупностью нравственных убеждений и отношение к общественному долгу как позитивному регулятору поведения (Крысько, 2017). Лидер профсоюзной организации представляет общие интересы трудового коллектива, поэтому важным его качеством является способность отстаивать интересы коллектива перед работодателем и во внешних инстанциях и брать на себя всю ответственность за деятельность профсоюзной организации. Это качество является одним из самых важных качеств лидера профсоюзного движения⁷. В рейтинге лидерских качеств на третьем месте оказались два лидерских качества «коммуникабельность» (48,8%) и «инициативность и умение мотивировать себя» (46,5%). По мнению 48,8% респондентов коммуникабельный лидер профсоюзного движения должен уметь налаживать контакты, обладать способностью к конструктивному и взаимообогащающему общению с другими людьми. Коммуникабельность является одним из определяющих навыков успешного социального взаимодействия, затрагивающим как профессиональные, так и личные отношения. Для профсоюзного лидера, работающего в системе «человек-человек», это качество является действительно ключевым, так как ему необходимо выстраивать доверительные отношения не только с коллегами по работе, но и с работодателями, а также с представителями властных структур. При этом, следует подчеркнуть, что современный лидер профсоюзного движения, широко использующий информационные технологии в своей работе, должен обладать высоким уровнем как устной, так и письменной коммуникабельности (Мерман, 2007). Наряду с коммуникабельностью молодому лидеру должна быть присуща «инициативность и умение

мотивировать себя», которые определяют уровень вовлеченности лидера профсоюзного движения в решение проблем трудового коллектива, таково мнение 46,5% опрошенных.

На четвертом месте триада качеств: «умение создавать условия для самореализации своих последователей», «способность организовать коллектив на решение поставленных задач», «надежность, ответственность и последовательность», которые представляются важными каждому третьему молодому лидеру профсоюзного движения (37,2%). Эта триада ориентирует работу лидера с профсоюзной организацией, в целом. Первое, из данной триады качеств, ориентировано на формирование кадрового резерва профсоюзного актива, второе качество связано не только с умением целеполагания, но и с умением обеспечения сонаправленности целевых векторов каждого члена профсоюза, с целевым вектором профсоюзной организации. Личная ответственность, надежность и последовательность предполагает, что лидер профсоюзной организации соблюдает принципы личной ответственности за принимаемые решения и надежности в отношениях с партнерами, коллегами, подчиненными. Эти качества лидера профсоюзного движения свидетельствуют о том, что лидер умеет держать слово, его деятельность является результативной, он готов и может выполнить принятые на себя обязательства. В противном случае авторитет лидера будет потерян.

Анализ эмпирических данных показал, что 30,2% респондентов отмечают, что лидер профсоюзного движения должен обладать видением перспективы (пятая позиция в рейтинге лидерских качеств). Важными составляющими этого качества являются: проявление социальной смелости в определении стратегических и тактических целей профсо-

⁷ Лидерские качества. 2012 г. URL: <https://constructorus.ru/uspek/liderskie-kachestva.html/> (дата обращения: 16.02.2019).

юзной организации, а также умение декомпозировать эти цели на совокупность задач, согласованных по времени и по ресурсам, а также проявление инициативы и настойчивости в достижении целей.

На шестой позиции: «знание себя, своих чувств и эмоций» – 20,9%, «готовность к риску» – 18,6%, «справедливость» – 16,3%, «готовность поддержать в трудную минуту» – 16,3% «гибкость поведения и чувствительность к ситуации» – 11,6%, «другое» – 2,3%.

Качества, представленные на пятой и шестой позиции, в основном, характеризуют личные качества лидера профсоюзной организации.

Таким образом, анализ эмпирических данных позволил оценить, каким представляет себе молодежный профсоюзный актив лидера профсоюзной организации и, вместе с тем, определить набор тех актуальных качеств лидера профсоюзной организации, к которому подрастающее поколение активистов профсоюзного движения стремится.

Тот факт, что молодые лидеры готовы к совершенствованию, подтверждает их оценка реализации собственного лидерского потенциала, которую они оценили по пятибалльной шкале на уровне 3,86 балла. В интегральной самооценке лидерских качеств в равной степени представлены удовлетворительные (37,2%) и хорошие (37,2%) оценки, а выход средней самооценки на уровень 3,86 обеспечивают также 18,6% отличных самооценок. Характерно, что 7,0% респондентов оценили на двойку свои лидерские качества. Возможно, что у этих профсоюзных активистов заниженный уровень самооценки, в целом. Полученные данные являются основанием для разработки соответствующего содержания курсовой подготовки молодого поколения руководителей профсоюзных организаций.

Естественные желания самосовершенствования, самообразования саморазвития

формируют у половины активистов потребность повышения уровня лидерских качеств. Одной из существенных причин неудовлетворенности могут быть факторы, которые препятствуют управленческой деятельности активистов профсоюзного движения. Основным, среди этих факторов, является – дефицит времени. Более половины активистов (51,2%) работают в режиме постоянной нехватки времени. Это не только будет сказываться на качестве управления, но и может привести к проблемам со здоровьем конкретного лидера. Кроме того, указание на нехватку времени, свидетельствует о том, что молодые активисты не освоили еще технологию рационального планирования личного времени, а в своей профсоюзной деятельности не используют социальные технологии, которые позволяют субъекту достигать оптимальный социальный результат при ограниченных, временных, человеческих, материальных и финансовых ресурсах.

Вторым по важности фактором, о котором отмечает каждый третий лидер профсоюзного движения, является сложившееся в трудовых коллективах общественное мнение, выражающееся в непонимании окружающими желания лидера принимать участие в управленческой деятельности профсоюзной организацией (30,5%). В основном, это те работники предприятия, которые не понимают или не хотят понимать целей и задач профсоюзов или они не имеют представления о том, что профсоюзная деятельность является важным и сложным социальным объектом управления – уникальным демократическим инструментом защиты интересов всех трудящихся.

Вместе с отмеченными факторами молодые лидеры профсоюзного движения указывают на недоверие к профсоюзным организациям (2,3%), неудачный опыт управленческой деятельности (2,3%), а также отмечают и другие факторы (14,0%).

Эффективность работы лидера профсоюзной организации, реализуемая в среде социального взаимодействия акторов социального партнерства, будет, во многом, зависеть от того, насколько он рационально использует социально-технологический подход к повышению эффективности деятельности трудовых коллективов. Социально-технологический подход к организации профсоюз-

ной деятельности предполагает использование прикладных разделов социологии управления, включающих в себя социальную диагностику, социальное прогнозирование и проектирование, социальные технологии и другие. Данные об использовании молодым профсоюзным активом в практике управления профсоюзной организации социально-технологического подхода представлены в таблице 1.

Таблица 1
Table 1

Оценка молодыми профсоюзными лидерами эффективности использования социальных технологий в практике управления профсоюзом
Assessment by young trade union leaders of the effectiveness of the use of social technologies in the practice of trade union management

Виды социальных технологий	Оценка эффективности использования			
	эффективно	неэффективно	не используется	затрудняюсь ответить
Социальная диагностика	58,1%	11,6%	4,7%	25,6%
Стратегическое планирование	48,8%	16,3%	2,3%	32,6%
Социальное проектирование	25,6%	20,9%	9,3%	44,2%
Социальное прогнозирование	30,2%	16,3%	4,7%	48,8%
Социальное управление	39,5%	20,9%	7,0%	32,6%

Эти данные показывают, что, в среднем, около 40% молодых лидеров использует инструментарий социальных технологий в своей управленческой деятельности и, примерно, столько же из них не имеет представления о таких технологиях управленческой деятельности, при этом 5,6% утверждает, что перечисленные социальные технологии не используются, 17,2% считают, что указанные социальные технологии используются не эффективно.

Значительная разница в использовании технологий социального управления свидетельствует о том, что у молодежного актива

недостаточно знаний о социальных технологиях и опыта их использования в профсоюзной деятельности. Следовательно, в образовательные программы обучения профсоюзного актива необходимо включение модулей дисциплин, связанных с социально-технологической культурой профсоюзного актива, и использования им социальных технологий в своей практической деятельности.

Эффективное управление деятельностью профсоюза предполагает активную реализацию функций управления, которые определяют результативность профсоюзной деятельности (см. табл. 2).

Таблица 2
Table 2

Оценка молодыми профсоюзными лидерами эффективности реализации функций управления профсоюзом
Young trade union leaders' assessment of the effectiveness of union management functions

Функции управления	Эффективность реализации функций управления			
	эффективно	неэффективно	не используется	затрудняюсь ответить
Планирование	69,8%	11,6%	7,0%	11,6%
Организация	67,4%	11,6%	7,0%	14,0%
Мотивация	44,2%	23,3%	7,0%	23,3%
Координация	72,1%	4,7%	4,7%	16,3%
Контроль	55,8%	11,6%	9,3%	20,9%

Анализ данных, представленных в таблице 2, свидетельствует о том, что при достаточно высоком уровне системной разбалансированности управленческих функций: координации социальных взаимодействий (72,1%), планирования деятельности (69,8%), организация выполнения задач (67,4%), слабom контроле за деятельностью (55,8%) и при недостаточной мотивации (44,2%) можно с большой долей вероятности предсказать, что результаты профсоюзной деятельности не будут соответствовать декларируемым целям. Неполное достижение поставленных целей может негативно сказываться на пополнении профсоюзной организации работниками молодежного возраста. Неэффективность контроля (55,8%) и мотивации (44,2%) обычно порождают необязательность выполнения выданных поручений, требуют в последующем дополнительного времени и средств на реализацию работ, которые должны быть выполнены по плану ранее.

Молодые лидеры (9,3%) отмечают, что в некоторых профсоюзных организациях не реализуется функция контроля и, следовательно, в управлении отсутствует обратная связь, о чем подтверждает тот факт, что в среднем 17,2% молодых активистов профсоюза затруднились с ответом о наличии или

отсутствии в деятельности профсоюзной организации основных функций управления.

Данная ситуация не является критической и может быть исправлена за счет организации эффективно и регулярно работающей образовательной системы повышения квалификации профсоюзного актива, которая нуждается в совершенствовании, об этом свидетельствуют результаты оценки уровня удовлетворенности лидерами защитой профсоюзами их интересов. Оказалось, что только 34,9% молодых лидеров удовлетворены (5 баллов по 5-ти бальной шкале) защитой профсоюзами их интересов, не удовлетворены 23,3% (оценки 2 и 1), практически удовлетворены 14,0% (оценка 4) и частично удовлетворены 27,9% (оценка 3).

Инновационное развитие российского общества неизбежно должно найти отражение в деятельности профсоюзов. У 64% молодых лидеров отсутствует опыт работы с инновационными проектами и только около 22% имеют опыт работы с несколькими инновационными проектами. При этом, молодые лидеры, чаще всего, выступают в роли заказчика, и только каждый пятый лидер принимал участие в разработке и реализации инновационных проектов. Целесообразно в об-

разовательной системе управленческих кадров профсоюзных организаций предусмотреть формирование у активистов знаний, умений и навыков закономерностей инновационного развития предприятия, ознакомить с современными инновационными подходами к решению актуальных стратегических и тактических задач профсоюзов.

Выстраивание оптимальных социально-трудовых отношений в современных российских организациях целесообразно осуществлять в рамках социального партнерства, построенного на принципах трипартизма. Большинство молодых лидеров (72,1%) ориентируется при выстраивании социальных отношений на демократические принципы взаимодействия с учетом специфики региональной рыночной экономики. Они полагают, что в решении различных проблем социально-трудовых отношений на данном предприятии должны участвовать все заинтересованные стороны, а процесс принятия окончательного решения должен осуществляться на уровне личных встреч представителей администрации, власти с представителями профсоюзов. В современной России при решении и преодолении возникших кризисных явлений в трудовой сфере, организации оптимальных социально-трудовых отношений в социально-экономическом комплексе приоритет должен принадлежать государственным структурам, которые должны быть заинтересованы в защите интересов работников, как реально более слабого субъекта социально-трудовых отношений⁸.

Около половины молодежного профсоюзного актива (55,8%) считает, что на власть можно воздействовать, используя средства массовой информации, либо посредством организации митингов и демонстраций (23,3%), либо обращением в соответствующие суды

(14,0%). Применение крайних мер в виде голодовок и забастовок считает уместными 2,3% респондентов, а пикетов правительственных зданий – (7,0%).

Следовательно, большинство молодежного актива желает сотрудничать с властью в решении социально-трудовых отношений и позитивно относится к властным структурам и готово на конструктивное сотрудничество. В материалах симпозиума «Проблемы реализации трипартизма в Европе» (Брюссель, 1992 г.) отмечается, что трипартизм является конструктивным институтом социального взаимодействия и представляет собой переход к рациональным социальным отношениям всех сторон, которые заинтересованы в принятии разумных затрагивающих их решений, что отмечается в материалах Международной организации труда (Соболев, 2010). Мировая практика профсоюзного движения подтвердила, что принцип трипартизма получил мировое признание на уровне теоретическом и практическом уровнях. Вместе с этим, мировая практика также свидетельствует, что освоение технологий эффективного социального партнерства в реальных условиях каждой страны еще далеко от совершенства. Позитивный опыт других стран требует осмысления и адаптации к российским условиям, как, в прочем, и другие социальные институты. Российская практика реализации трипартизма нашла отражение в Трудовом кодексе (Сергеев, 2009).

Принципы и механизмы трипартизма нуждаются в научно-технологическом осмыслении и социально-технологическом обеспечении. В этом контексте уместно привести мнение молодых лидеров о том, насколько они не удовлетворены защитой их интересов профсоюзными организациями, в которых они состоят. Практически, каждый третий респондент (37,2%) утверждает, что

⁸Национальная социологическая энциклопедия. 2019 г.

URL: <http://voluntary.ru/dictionary/985/word/tripar-tizm>
(дата обращения: 16.02.2019)

профсоюз принимает все решения самостоятельно, а 46,5% респондентов считают, что на профсоюз в принятии решения оказывают влияние другие организации и, наконец, 16,3% респондентов считает, что профсоюз полностью зависит от некоторых организаций и действует исключительно в их интересах. Полученные данные свидетельствуют о необходимости повышения квалификации формируемого молодежного актива в части нормативно-правовой основы деятельности профессиональных союзов.

В этом направлении совершенствования деятельности профсоюзов определенная роль отводится ФПЛО и Молодежному совету ФПЛО, эффективность деятельности которого молодые профсоюзные активисты оценивают на уровне 3,95 балла из пяти.

Среди многообразия мероприятий Молодежного совета Федерации профсоюзов Липецкой области наибольшей популярностью пользуются коммуникативные площадки для личностного и профессионального развития (Форум профсоюзной молодежи Липецкой области «Молодежь и профсоюз. Стратегия будущего», «Молодой профсоюзный Лидер»), о чем отмечают 79,1% респондентов. Следующей по популярности у молодых лидеров являются социально-значимые акции – 25,6%, образовательные проекты посещают 20,9% лидеров, в агитационном автопробеге участвуют 18,6% лидеров, в просветительском проекте «Культурная пятница» – 14,0%, а в других проектах – 7,0%.

Переход на цифровую экономику коснулся и организации профсоюзной деятельности, предусматривающей использование информационных технологий. Большинство (71,1%) молодых лидеров регионального профсоюзного движения активно использует современные информационные технологии как во всех видах профсоюзной деятельности (44,2%), так и только для офисной работы (34,9%). Однако, каждый пятый молодой лидер регионального профсоюзного движения

либо практически не использует или не применяет, в принципе, современных информационных технологий, что целесообразно учесть в организации повышения квалификации профсоюзного актива.

Одной из основных задач лидеров профессиональных организаций является организация повышения квалификации работников предприятия, что особенно актуально для молодых работников и специалистов. Оценка молодыми лидерами регионального профсоюзного движения уровня подготовленности молодых специалистов показала, что только два из десяти молодых специалиста имеют удовлетворительный уровень профессиональной подготовки, а большая часть молодых специалистов (60,5%), которые получили в вузах систему формальных знаний, не располагают достаточным уровнем практических навыков, 7,0 % не имеют достаточного уровня теоретических знаний. Кроме того, отмечается, что 14,0% молодых специалистов абсолютно не подготовлены к трудовой деятельности. Для любого молодого специалиста период адаптации на предприятии является одним из самых сложных, особенно, при первичном трудоустройстве. Выпускники образовательных организаций в первые годы трудовой деятельности сталкиваются с множеством больших и малых проблем, которые оказывают как позитивное, так и негативное воздействие на молодого работника. Несомненно, что молодым специалистам на предприятии профсоюз должен уделить особое внимание и создать оптимальные условия для комфортной адаптации молодого специалиста на предприятии. Эффективности адаптации при первичном трудоустройстве можно оценить по уровню инициативности работника, по его вкладу в решение актуальных производственных задач, по показателям его личностного и профессионального роста. Это достаточно сложная задача и большой фронт работ для всего профсоюзного актива, в процессе которого определяются те

работники, которые могут стать во главе молодежного профсоюзного движения. Работа занимает большую часть времени молодого специалиста. Именно поэтому, важно, чтобы работающему она приносила не только материальное благополучие, но и нравилась, сама по себе, доставляла удовлетворение от достигнутых производственных результатов. Известно, что от того, насколько удачно складывается ситуация в профессиональной деятельности, зависит не только уровень дохода семьи работающего, но и его психологическое состояние, создаются оптимальные условия для самосовершенствования личности.

Продуктивная работа в профсоюзе предполагает, что молодой лидер профсоюзного движения обладает определенным уровнем общественно политической активности, формы проявления которой являются самыми разнообразными. Больше половины (60,5%) молодых лидеров регионального профсоюзного движения участвовали в голосовании на выборах в органы власти различного уровня, 39,5% – проявляли активность в создании гармоничной социальной среды посредством участия в коллективном благоустройстве домов, детских площадок, территорий и т.п., 34,9% – участвовали в сборе средств, вещей для людей, попавших в тяжёлое положение, 20,9% – проявили активность в подписании обращений, петиций по поводу важных событий в жизни страны, области, района области, населенного пункта, 14,0% – участвовали в деятельности политической партии, движения, 9,3% – присутствовали на митингах и демонстрациях в поддержку существующей власти, 7,0% принимали участие в проведении избирательных кампаний. Вместе с этим, отметим, что из молодых лидеров регионального профсоюзного движения никто не участвовал в митингах и демонстрациях против существующей власти, а 18,6% не проявляли никакой общественно-политической активности.

Таким образом, можно утверждать, что молодые лидеры регионального профсоюзного движения лояльны к власти. Они не только проявили себя в профсоюзной деятельности, но и демонстрируют достаточно высокий уровень вовлеченности в деятельность региональных институтов гражданского общества. Так, в частности, 41,9% лидеров выступали с инициативой по решению общественных проблем, а у 18,6% есть интересные задумки по вопросам решения разнообразных общественных проблем. У 27,9% лидеров есть интересные идеи, но они не владеют социальными технологиями продвижения инициатив по решению общественных проблем.

Отметим, что вместе с достаточно высоким социальным потенциалом молодых лидеров регионального профсоюзного движения в их среде есть такие (11,6%), которые считают достаточным проявлять общественно-политическую активность только в рамках профсоюзной деятельности.

Анализ межсекторных взаимодействий институтов гражданского общества, власти и бизнеса показал, что инициативы молодых лидеров регионального профсоюзного движения часто находят поддержку среди профсоюзов (23,3%), среди молодежных движений (20,9%), среди органов власти (9,3%) и среди СМИ (2,3%). Только 4,7% лидеров указали, что их инициатива никем ни была поддержана.

Это свидетельствует о том, что опыт профсоюзной деятельности молодых лидеров формирует у них адекватное представление о том, как развивается региональное гражданское общество, какие проблемы актуальны на данный момент и, что самое главное, они знают, как эти проблемы могут быть разрешены на данном этапе развития регионального гражданского общества, о чем свидетельствует достаточно высокий уровень поддержки инициатив молодых лидеров ре-

гионального профсоюзного движения различными институтами гражданского общества.

Важной характеристикой социального портрета молодых активистов регионального профсоюзного движения являются их суждения о том, что для них представляет собой современная Россия. Для 41,9% лидеров это – страна, где я родился и живу, 32,6% утверждают, что современная Россия – это моя Родина, которой я горжусь, для 20,9% современная Россия – это страна больших возможностей!!! Но к сожалению, для 4,7% лидеров современная Россия – это безнадежно отсталая страна, страна без будущего, из которой могли бы уехать при создании условий беспрепятственного переезда 16,3% лидеров. Большинство молодых лидеров профсоюза позитивно, с патриотических позиций воспринимают современную Россию. Они относятся к ней с любовью, гордятся ее народом и его достижениями. Готовы приумножать мощь и величие России, защищать ее интересы.

На личностном уровне у большинства лидеров чувство патриотизма является доминирующей и устойчивой личностной характеристикой, которая определяет их мировоззрение, ценности, нормы поведения, нравственные идеалы. Их общественно-политическая активность наполняет патриотизм конкретикой совершаемых позитивных поступков, направленных на конкретные объекты, а активная профсоюзная деятельность показывает конкретную деятельную сторону патриотизма молодых лидеров, которая демонстрирует трансформацию чувственного начала в конкретные позитивные дела и поступки для Отечества, области, района области, конкретного населенного пункта, конкретной организации.

Таким образом, для молодежного актива профсоюзного движения чувство патриотизма, подтвержденное конкретикой совер-

шаемых позитивных поступков, стало стимулом индивидуальной свободы в выборе форм и методов вовлеченности в институты регионального гражданского общества и базовым условием всестороннего развития регионального гражданского общества.

Рассматривая когнитивный аспект социального портрета молодых лидеров регионального профсоюзного движения, отметим, что все лидеры желают повысить свою квалификацию для более успешного осуществления профсоюзной деятельности. Их когнитивные потребности системно интегрируют три блока: коммуникативный блок знаний, социально-технологический блок знаний и управленческий блок знаний (перечислены в порядке снижения потребности в соответствующем знании).

В коммуникативном блоке отмечается наибольшая потребность (55,8%) у лидеров в знаниях о связи с общественностью (public relations) о том, как эффективно формировать позитивное общественное мнение о профсоюзной организации посредством презентаций, семинаров, публикаций в прессе и т.п. Более половины (53,5%) лидеров желают получить устойчивые знания иностранных языков для того, чтобы иметь возможность без переводчика общаться с молодыми лидерами международного профсоюзного движения.

В социально-технологическом блоке знаний указывается потребность в знаниях технологий социального проектирования профсоюзной деятельности (27,9%) и в знаниях о социальных технологиях, в целом, (27,9%), а также лидеры желают продолжить повышение квалификации в области информационных технологий в связи с возрастанием уровня коммуникаций в виртуальном пространстве.

В управленческом блоке знаний обозначается потребность в знаниях менеджмента и социального управления (14,0%).

Заключение (Conclusions). Анализ и обобщение результатов социологических исследований, позволили сделать следующие выводы:

1. Установлена структура профессиональных и личностных качеств молодого лидера регионального профсоюзного движения, включающая: базовую (инвариантную) часть, которая определяется социальными параметрами социальной среды; особенную часть, которая определяется региональными параметрами социальной среды, и специфическая часть определяемая спецификой отраслевой принадлежности профсоюзной организации, менталитетом работников данной отрасли, организационной культурой данного предприятия, уровнем социально-технологической культуры профсоюзного актива и управленцев данного предприятия и т.п.

2. Несмотря на важность базовой и особенной части профессиональных и личностных качеств лидера профсоюза, ключевой оказывается специфическая часть, так как эта часть качеств лидера обеспечивает достижение результата, который видят конкретные работники конкретного предприятия.

3. Высокий уровень требований к профессиональным и личностным качествам современного лидера профсоюзного движения затрудняет подбор среди работников данного предприятия такого лидера, который обладает полным актуальным набором профессиональных и личностных качеств. Полученные характеристики социального портрета детерминируют не только процедуру подбора потенциального лидера профсоюза, но и основные требования к нему. Недостающие актуальные качества потенциальных молодых лидеров целесообразно формировать как в процессе специальной подготовки, так и в активной практической деятельности в конкретном отраслевом профсоюзе.

4. Анализ возрастных данных молодых лидеров показал, что и в региональных профсоюзных организациях, и в среде профсоюзного актива заботятся о преемственности поколений. Передача накопленного опыта профсоюзной деятельности в молодежной среде работников разных отраслей осуществляется осознанно и является одной из активных и актуальных функций молодежной политики Федерации профсоюзов Липецкой области. Получено уравнение, отражающее динамику изменения возрастных параметров социальной группы молодых лидеров регионального профсоюзного движения, которое можно использовать для определения возрастного диапазона работников, из которых может быть подобрана кандидатура будущего лидера регионального профсоюзного движения.

5. Современный региональный профсоюзный молодежный актив имеет достаточно высокий образовательный уровень. Более 95% молодежного профсоюзного актива имеет профессиональное образование, в том числе высшее образование – 79%. Это свидетельствует о высоком уровне человеческого потенциала молодых активистов регионального профсоюзного движения.

6. В структуре стажа профсоюзной деятельности молодежного актива выделяются две достаточно большие группы. Первая группа (60,4%) – это активисты, начинающие заниматься профсоюзной деятельностью, которые имеют опыт работы в профсоюзе не более 4 лет. Вторая группа (29,6%) – это активисты, у которых стаж профсоюзной деятельности 4-15 лет. Определена трендовая составляющая оттока молодежного профсоюзного актива, описываемая биквадратической параболой. Спад активности наступает после 3 лет работы, когда лидер профсоюзного движения, не получив ожидаемых результатов, снижает свою общественно-политическую активность. Второй спад активно-

сти наблюдается после 15 лет активной работы в профсоюзе, что обычно соответствует профессиональному выгоранию в этой сфере деятельности.

7. Получены частотные характеристики, отражающие структуру мотивационного ядра молодых лидеров регионального профсоюзного движения. Основными мотивами у большинства молодого профсоюзного актива являются: «стремление самореализоваться», «интерес» и «стремление быть полезным обществу», которые представляют собой разумную связь между ценностью человека и средством, путем движения к ней. Каждый третий лидер желает получить опыт управленческой деятельности, а каждый пятый имеет стремление самореализоваться.

8. Почти половина лидеров не удовлетворена уровнем своих лидерских качества. В социальном портрете нашло отражение представление молодежного профсоюзного актива об актуальных личностных качествах лидера, к которому стремится подрастающее поколение активистов профсоюзного движения. Это, прежде всего, (в порядке убывания): «уверенность в себе», «способность представлять и отстаивать интересы коллектива», «умение создать команду», «активная жизненная позиция», «коммуникабельность», «инициативность и умение мотивировать себя». Наименее популярными оказались: «знание себя, своих чувств и эмоций», «готовность к риску», «справедливость», «готовность поддержать в трудную минуту», «гибкость поведения и чувствительность к ситуации». Важным аспектом социального портрета является тот факт, что молодежный профсоюзный актив стремится к совершенствованию, о чем свидетельствует оценка лидерами своих собственных лидерских качеств, которые они оценили на уровне 3,86 балла по пятибалльной шкале.

9. Установлены факторы, которые препятствуют управленческой деятельности ак-

тивистов профсоюзного движения. Основными факторами, являются: «отсутствие времени», «непонимание окружающими желания лидера принимать участие в управленческой деятельности профсоюзной организацией».

10. Данные об использовании социально-технологического подхода молодым профсоюзным активом показывают, что, в среднем, только 40% молодых лидеров профсоюзного движения использует инструментарий социальных технологий в своей управленческой деятельности и, примерно, столько же из них не имеет представления о таких технологиях управленческой деятельности.

11. Определен уровень реализации функций управления, от которых зависит результативность профсоюзной деятельности. Установлено, что неэффективность мотивации и низкий уровень контроля порождают необязательность выполнения выданных поручений, требуют в последующем дополнительного времени и средств на реализацию работ, которые должны быть выполнены по плану ранее.

12. Региональный молодежный профсоюзный актив, в своем большинстве, лоялен власти и готов на конструктивное сотрудничество. Однако, более 60% молодых лидеров считают, что в социальном партнерстве профсоюзы пока не являются равноправным партнером.

13. Установлено желание молодых лидеров повысить свою квалификацию для более успешного осуществления профсоюзной деятельности. Их когнитивные потребности системно интегрированы в три блока: коммуникативный блок знаний, социально-технологический блок знаний и управленческий блок знаний (перечислены в порядке снижения потребности в соответствующем знании). В коммуникативном блоке отмечается наибольшая потребность в знаниях о связи с

общественностью (public relations). В социально-технологическом блоке знаний указывается потребность в знаниях о социальных и информационных технологиях, о социальном проектировании профсоюзной деятельности. В управленческом блоке знаний обозначается потребность в знаниях менеджмента и социального управления.

Таким образом, результатом проведения данного социологического исследования стало построение социального портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения, в максимальной степени отражающего преимущественно особенную и специфическую части профессиональных и личностных качеств любого молодого лидера регионального профсоюза. Различные аспекты социального портрета молодого лидера позволят на научном уровне решать вопросы подбора и расстановки профсоюзных кадров, рационально определить структуру и содержание курсовой подготовки как профсоюзного актива, так и молодых лидеров регионального профсоюзного движения, а также разработать социальные технологии профсоюзной деятельности. Внедрение социальных технологий профсоюзной деятельности будет способствовать повышению уровня социально-технологической культуры лидеров профсоюзного движения, которые должны уметь на высоком уровне вести социальный диалог в системе трипартизма. Результаты данной работы были доложены в августе 2019 г. на заседании Совета ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, посвященном молодежной политике профсоюзов и получили одобрение.

Список литературы

Шмарион Ю. В., Белокопытова Е. Н. Социальный портрет деловой женщины. // Научный результат. Социология и управление. Т. 4, № 4, 2018. С. 38-51.

Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе // Научно-просветительский журнала «Скепсис». 2006. URL: <https://scepsis.net> (дата обращения: 16.05.2019).

Кабайкина О. В. Феминистическое движение в России в исторической перспективе // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/feministicheskoe-dvizhenie-v-rossii-v-istoricheskoy-perspektive> (дата обращения: 16.02.2019).

Петровский А. В. Общая психология. М., 1976.

Крысько В. Г. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2017. 272 с.

Мерман Э. Коммуникация и коммуникабельность / Пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 296 с.

Соболев Э. Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010. 53 с.

Сергеев А. И. Своеобразие российского трипартизма // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 99. С. 313-319. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/svoeobrazie-rossiyskogo-tripartizma> (дата обращения: 20.02.2019).

References

Shmarion, Y. V. and Belokopytov, E. N. (2018), "A social portrait of a business woman", *Research Result. Sociology and management*, 4 (4), 38-51. (In Russian).

Pato, T. (2006), "The state of the trade union movement in Europe", *Scientific and educational magazine "Skepticism"* [Online] available at: <https://scepsis.net> (Accessed 16 May 2019) (In Russian).

Chebykina, O. V. (2018), "Feminist movement in Russia in historical perspective", *Society: sociology, psychology, pedagogy*, (1) [Online] <https://cyberleninka.ru/article/n/feministicheskoe-dvizhenie-v-rossii-v-istoricheskoy-perspektive> (Accessed 16 February 2019). (In Russian).

Petrovsky, A. V. (1976), *General psychology*, Moscow, Russia. (In Russian).

Krysko, V. G. (2017), *Psychology and pedagogy*, Piter, Saint Petersburg, Russia. (In Russian).

Merman, El. (2007), *Communication and interpersonal skills*, Translated, Publishing house Humanitarian Center, Kharkov, Ukraine. (In Russian).

Sobolev, E. N. (2010), "Regulation of social and labor relations in Russia: Genesis, mechanisms, directions of transformation", Abstract of D. Sc. dissertation, Moscow, Russia. (In Russian).

Sergeev, A. I. (2009), "Peculiarity of Russian tripartism", *Izvestiya RGPU im. A. I. Herzen*, (99), 313-319 [Online] available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/svoeobrazie-rossiyskogo-tripartizma> (Accessed 20 February 2019). (In Russian).

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». ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0960-4770>.

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

Yuri V. Shmarion, Doctor of Sociology, Professor, Director, Association of Sociologists "Institute of social technologies". ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0960-4770>.

Marina A. Nasonova, Advisor on Information Policy, Federation of Trade Unions of the Lipetsk region.