

**МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
негосударственное образовательное частное учреждение  
высшего образования

факультет      Экономике и управления  
кафедра        Менеджмент  
направление    38.03.02 Менеджмент

**Выпускная квалификационная  
работа**

**Тема: Организация информационной работы в профсоюзе в  
условиях социального партнерства с работодателем**

Допускается к защите

Заведующий отделением  
УНИК \_\_\_\_\_/С.Н. Арзуманян/

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Выполнила: Смирнова  
Галина Владимировна

Руководитель:  
Милович-Шералиева Ю. Р.

\_\_\_\_\_  
(подпись руководителя)

МОСКВА

2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Информационная работа в профсоюзе.....	6
1.1. Исторические этапы развития информационной работы.....	6
1.2. Особенности информационной работы профсоюза в условиях противостояния с работодателем.....	16
1.3. Особенности информационной работы профсоюза в условиях социального партнёрства с работодателем .....	20
Глава 2. Организация информационной работы профсоюза в условиях социального партнёрства с работодателем (на примере ППО РФЯЦ- ВНИИТФ – структурного звена РПРАЭП) .....	24
2.1. Ситуационный анализ .....	24
2.2. Особенности формирования информационного поля ППО РФЯЦ- ВНИИТФ.....	31
2.3. Оценка эффективности организации информационной работы .....	44
2.4. Рекомендации по развитию информационной работы.....	49
Заключение .....	57
Список используемых источников.....	61
Перечень сокращений, условных обозначений .....	66
Приложение .....	67

## Введение

Профсоюзы – особые организации, отличные от других добровольных общественных объединений граждан. Существенное отличие заключается в том, что деятельность этого старейшего общественного движения поддерживается Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Нет ни одной другой общественной организации, имеющей «собственный» закон.

**Актуальность темы** «Организация информационной работы в профсоюзе в условиях социального партнёрства с работодателем» определена тем, что отмечается низкая осведомлённость трудящихся о новых возможностях участия профсоюзных организаций в урегулировании современных трудовых отношений. Идея социального партнёрства при согласовании интересов участников производственного процесса, о которой в России активно заговорили более 10 лет назад [4, раздел 1], предлагает профсоюзам взять на себя важную роль. Профсоюзы могут выступать посредником при разработке и принятии решений по социально-трудовым вопросам между работниками, работодателем и обществом.

Организация информационной работы в профсоюзе актуальна и потому, что исследователи отмечают: «многие работники не знают о наличии на их предприятии профсоюза, а, следовательно, для них он не существует, даже если есть» [31, стр. 91]. Во многих первичных профсоюзных организациях утеряны традиционные каналы коммуникации, даже те, которые годами служили общественному движению – информационный стенд, профсоюзный информационный листок. С трудом осваиваются профсоюзными активистами современные каналы коммуникации – SMS-рассылка, информирование через сайт, ведение блогов профсоюзными лидерами.

В прикладном смысле грамотная организация информационной работы способна помочь профсоюзам в восстановлении своей массовости,

т.е. в увеличении своего человеческого и, за счёт членских взносов, финансового ресурсов. Информация о возможностях, которые предоставляет членство в профсоюзе, принципах работы общественной организации и о достигнутых ею результатах является для работника мотивацией для вступления в профсоюз.

Изучение теоретических основ организации информационной работы необходимо многим профсоюзным лидерам. Исследования показывают, что чаще о наличии профсоюза на предприятии говорят рабочие машиностроительной, химической, нефтехимической промышленности, металлургической отрасли, добывающих отраслей и транспорта [31, стр. 91]. Трудящиеся, чьи интересы призван защищать профсоюз, при самоорганизации выдвигают из своих рядов наиболее активных, убеждённых и ответственных людей. При этом базовое образование профсоюзных лидеров зачастую носит узкоспециальный характер, связанный с производством и далёкий от теоретических основ работы с информацией.

**Цель** данной дипломной работы – изучение и анализ теоретических и практических знаний по организации информационной работы, PR-сопровождению деятельности первичной профсоюзной организации в условиях социального партнерства со стороны работодателя.

**Объект** исследования определён как информационная работа в профсоюзе. При этом **предметом** исследования является организация информационной работы в условиях социального партнёрства с работодателем.

**Задачами** исследования являлись: установить, какие традиционные каналы информирования и современные средства коммуникации могут использоваться для эффективной работы профсоюза; выяснить существенные различия организации информационной работы в условиях противостояния с работодателем и в условиях социального партнёрства; изучить и описать основы организации информационной работы

в профсоюзных первичных организациях; проанализировать примеры практической информационной работы профсоюзов при PR-сопровождении деятельности и при решении текущих задач организации.

**Методика** выполнения дипломной работы основана на изучении и анализе открытых источников: публикации в научных периодических изданиях и литературе, посвящённой данной тематике, информации сайтов сети Интернет. Используются данные наблюдения, обобщения и анализа практической деятельности по организации информационной работы в первичных профсоюзных организациях.

Достоверность источников информации обеспечивалась поиском в сети Интернет через поисковик Google Академия, дающим ссылки на научную литературу. Google Академия ведёт расширенный поиск статей, диссертаций, книг, авторефератов и заключений суда, академических издательств, профессиональных сообществ, онлайн-хранилищ университетов [39]. Правовой аспект деятельности профсоюзов уточнялся с использованием системы информационно-правового обеспечения «Гарант». Фактическая составляющая дипломной работы взята на официальных сайтах профсоюзных организаций и новостных ресурсах.

Изучение практической организации информационной работы проводилась в Первичной профсоюзной организации (ППО) РФЯЦ-ВНИИТФ (г. Снежинск Челябинской области).

По структуре данная работа состоит из перечня сокращений и условных обозначений, введения, двух глав, включающих разделы, заключения и списка использованных источников.

## **Глава 1. Информационная работа в профсоюзе**

### **1.1. Исторические этапы развития информационной работы**

Профсоюзное движение существует в мире более 200 лет. В России до окончания XIX в. создание рабочих союзов не допускалось, существовали стачечные комитеты и кассы взаимопомощи. Лишь со времени первой революции, с 1905–1906 гг., стали появляться полноценные профсоюзы [19, стр. 237].

Первыми информационными каналами, которыми пользовались профсоюзы, стали нелегальные и легальные собрания, распространение рукописных и печатных листовок. Типографские рабочие были наиболее образованной прослойкой рабочего класса. Их техническая подготовка определялась работой со сложными машинами и химреактивами, кругозор определялся теми материалами, которые они печатали. Не удивительно, что одним из первых профсоюзов в России стал питерский «Союз работников печатного дела», образовавшийся 16 апреля 1905 год и ставший легальным с июля того же года [21, стр. 67].

С начала развития профсоюзы ставили одной из главных задач организацию информационной работы, чтобы привлечь в свои ряды максимальное количество трудящихся и в солидарной борьбе отстаивать свои права. В течение 1905–1906 гг. начался выпуск печатных периодических изданий профсоюзов. Первый номер «Печатного вестника» – специального издания профессионального объединения работников печатного дела – был нелегальным и вышел 15 мая 1905 года. Из ранних значимых печатных профсоюзных изданий можно назвать журнал «Металлист», который создавался при непосредственном участии В. И. Ленина и выходил легально с 1911 по 1914 годы.

Профсоюзная печать периода самодержавия призывала рабочих осознать свои права и бороться за них. Много говорилось о том, что экономическая и политическая борьба неразделимы. Велись споры о теории

«нейтральности» профсоюзов, которую выдвинули меньшевики. Профсоюзные издания подвергались штрафам и конфискации печатных материалов, а их авторы – арестам и ссылкам. Однако запрос самих рабочих на газеты и журналы был высок, издания появлялись вновь.

В 1917 году стал издаваться журнал «Профессиональный вестник». После Октябрьской революции 1917 года появились газета «Гудок», журналы «Революционный печатник», «Ткач» и др. В 1919 году начала выходить газета «Профессиональное движение» – издание Всероссийского и Московского советов профсоюзов. С 1921 года центральным печатным органом Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) – руководящего органа профессиональных союзов – стала газета «Труд», тираж которой в 70-е годы доходил до 8 млн. экземпляров.

Советские профсоюзы полностью реализовали тезис В. Ленина о «приводных ремнях» от коммунистической партии к массам. На предприятиях и в организациях профсоюзные комитеты, подконтрольные властям, были полноправной частью системы государственного управления с чёткой вертикальной иерархией. Профсоюзная пресса освещала вопросы управления народным хозяйством, участия в борьбе за экономию и бережливость, вопросы повышения качества и надёжности выпускаемой продукции. Профсоюз в связке с коммунистической партией и комсомолом агитировал за повышение экономических показателей на всех участках коммунистического строительства.

Для просвещения трудящихся и членов их семей, приобщения их к систематическому чтению были созданы профсоюзные библиотеки. ВЦСПС основал 12 января 1922 года Центральную библиотеку ВЦСПС «как специальную библиотеку по вопросам труда, рабочего и профессионального движения» [30, стр. 4]. Первый председатель ВЦСПС В. П. Гриневиц в своей книге «Профессиональное движение рабочих в России» (1908 г.) отмечал: «Без поднятия культурно-умственного уровня рабочей массы

профессиональная борьба в России будет обречена на случайные, часто, может быть, героические вспышки, но она никогда не может вылиться в непрерывный процесс постепенного завоевания серьезных улучшений в условиях труда» [30, стр. 5].

Традиция создания профсоюзных библиотек продолжилась. Библиотека ВЦСПС осуществляла научно-методическое руководство 17 тысячами профсоюзных библиотек страны [30, стр. 5]. При этом каждая «первичка» имела свою небольшую библиотеку с книгами общественно-политической и методически-организационной направленности. Профсоюзы были важным звеном в цепочке мобилизации трудящихся на строительство нового, социалистического общества.

В начале становления советской власти и, особенно, в период восстановления хозяйства после Великой Отечественной войны была заложена традиция участия профсоюзов в организации не только трудовых производственных процессов, но и в налаживании быта трудящихся, в строительстве объектов соцкультбыта (спортивных сооружений, клубов), в организации отдыха. Среди изданий ВЦСПС появились журналы «Клуб и художественная самодеятельность», «Турист».

В советское время профсоюзы вместе с министерствами и ведомствами издавали 9 центральных газет и более 70 производственно-массовых и научно-технических журналов для освещения своей деятельности [2, стр. 154]. Своя газета была у учителей («Учительская газета»), строителей («Строительная газета»), работников торговли («Советская торговля»), медиков («Медицинский работник») и т.д. К 1975 году разовый тираж профсоюзных газет и журналов составлял более 23 млн экземпляров. [2, стр. 154].

Советские профсоюзы имели одно из крупнейших в стране издательство «Профиздат», издававшее плакаты, книги и брошюры об основных областях деятельности профсоюзов СССР и других стран. В издательстве выходила



серии художественной литературы «Библиотека рабочего романа», «Повести о героях труда». Книги должны были поднимать статус трудящегося, усиливать солидаризацию рабочей среды. Издательство сохранилось, и сегодня выпускает журналы:

«Справочник бухгалтера профкома», «Справочник председателя профкома», «Молодежь и образование», «Коллективный договор», «Профком и охрана труда», «Профсоюзы» и «Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей».

На местах, в «первичках», информационная работа велась через агитацию на регулярных собраниях, информационные стенды, библиотечку профсоюзного активиста и обучение в школе профактива. Свыше 2,5 млн рабочих, служащих, тружеников села занималось в 1975 в более чем 10 тыс. созданных при участии профсоюзов народных университетах культуры, технического прогресса, экономических, химических и сельскохозяйственных знаний, здоровья, научного атеизма, литературы и искусства, педагогики, государства и права и др. [2, стр. 153].

Профсоюзное движение, начатое рабочими для борьбы за трудовые права, со временем переросло эти рамки. В советский период профсоюзы стали составляющей государственной системы. Они контролировали объекты соцкультбыта (бассейны, стадионы, дома культуры и прочее) и распределяли «блага» (квартиры, путёвки в санатории, талоны на товары). В годы советской власти быть членом профсоюза было полезно и естественно с потребительской точки зрения. Профсоюзное членство было 100% трудящихся. При организации информационной работы не требовалось искать специальных приемов для повышения массовости организаций.

К 1990 году самодеятельные по своей исторической сути профсоюзы, проводя идеологию коммунистической партии и выступая на стороне власти, оказались полностью оторванными от трудящихся. Профсоюзная деятельность приобрела формальный характер, а сами члены организации

воспринимали членские взносы как одну из форм налога [19, стр. 238]. Пропало доверие к словам, которые говорили профсоюзные чиновники.

Предпринимались попытки создания альтернативных профсоюзов, независимых от ВЦСПС: «Свободный профсоюз трудящихся» В. А. Клебанова (1977 г.), «Свободное межпрофессиональное объединение трудящихся» (СМОТ, 1978 г.) и другие. Их информационная деятельность заключалась в распространении нелегальных книг, магнитофонных записей, листовок. Для широкой огласки своей деятельности СМОТ 28 октября 1978 г. провел пресс-конференцию.

Альтернативные профсоюзы анализировали состояние не только профессиональных, но и социальных, политических и культурных прав граждан СССР. Например, рабочую комиссию СМОТ интересовали проблемы нарушения свободы передвижения в СССР и трудового законодательства в ходе стройки Олимпийского объекта в Москве [32]. Деятельность союзов была приостановлена путем репрессий по отношению к организаторам.

Важным событием в истории профсоюзов стал Учредительный съезд республиканских профсоюзов РСФСР 1990 года. Был объявлен отказ от идей марксизма-ленинизма [12, стр. 17] и основана Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). Со временем появились и другие объединения: Соцпроф, Всероссийская конфедерация труда, Конфедерация труда России, Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация» (МПРА), Межрегиональный профессиональный союз работников здравоохранения «Действие», Уралпрофцентр, который с 1993 г. по 2015 год объединял альтернативные профсоюзы Урала [59].

В годы экономического кризиса, после развала советской экономики, профсоюзы вернулись на арену политических и экономических событий на стороне трудящихся. Представители профсоюзов совместно с руководством крупных предприятий решали вопросы в министерствах

и ведомствах, пытаясь обеспечить работой и заработком людей, вернулась практика забастовок. В экономической борьбе профсоюзы потерпели поражение. Вертикальная иерархическая структура информационной работы разрушилась.

С начала 2000-х годов профсоюзные организации России вошли в полосу тяжёлого кризиса. При определении нового экономического пути России, в постсоветский период, профсоюзы утратили влияние. Причинами его стало то, что к этому времени профсоюзы так и не определились – какие задачи считать приоритетными. Численность профсоюзов резко упала, информационная работа дезорганизовалась. В новых для себя условиях «дикого рынка» профсоюзы не справлялись с функцией защиты работников предприятий. Их роль в развитии новых трудовых отношений не была определена законодательно. Это привело к снижению членства в профсоюзных организациях или полной ликвидации.

Дальнейшие социально-экономические реформы привели к поиску профсоюзами новых форм функционирования. Начала развиваться идея социального партнёрства при согласовании интересов участников производственного процесса, которая отводит профсоюзам важную роль – выступать посредником при разработке и принятии решений по социально-трудовым вопросам между работниками, работодателем и обществом.

Исследователь И.А. Климов также замечает: «Профсоюз в рамках капитализма не только организует экономическую борьбу, но и способствует повышению качества рабочей силы. Именно поэтому в рамках капитализма вполне органически встраиваются социал-демократические идеи трёхстороннего партнёрства (государство – предприниматели – профсоюзы)» [31, стр. 87]. Однако сегодня информационная работа в новых условиях восстанавливается так же трудно, как и членство в профсоюзных организациях. Необходимо вновь завоевывать доверие людей и использовать

для этого как традиционные, так и новейшие каналы, и способы коммуникации.

Идея социального партнёрства пришла в Россию из экономически развитых стран. Она распространена в Швеции, Швейцарии, Нидерландах. По форме осуществление социального партнёрства может быть различным. Например, в Австрии оно реализуется за счёт создания паритетных комиссий, консультативных советов и комитетов общенационального или отраслевого уровня. В Японии медиаторами в переговорных процессах выступают профсоюзы крупных компаний [19, стр. 238].

Мнения российских исследователей существенно расходятся в оценке института социального партнёрства работников, работодателей и органов государственной власти. Часть авторов, рассматривая социально-рыночную концепцию, берущую начало от европейской социал-демократии, считают, что современное социальное партнерство продолжает эту традицию. По их мнению, формирование системы социального партнёрства делает возможным достижение компромисса между интересами работников и работодателей на основе сотрудничества, ведёт к социальному согласию и достижению баланса экономической эффективности и социальной справедливости, а значит, к стабильному развитию производства. Другие же не принимают социальное партнерство как эффективный механизм регулирования социально-трудовых отношений, считают единственно допустимым способом отстаивания своих интересов – конфронтацию [63]. Существуют исследования, которые выявляют недоверие работающей молодежи к роли и значению государства при координировании интересов трудящихся и работодателей [27, стр. 175].

Несмотря на все разногласия, социальное партнерство признано на уровне государства, узаконено и активно внедряется в жизнь. Раздел II Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) закрепил определение социального партнерства: «Социальное

партнёрство в сфере труда (далее – социальное партнёрство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Законодательно определены основные принципы социального партнерства, его стороны, формы и уровни.

Механизм регулирования социально-трудовых отношений включает в себя заключение двух(трех)сторонних соглашений на уровне отраслей и регионов между представителями профсоюзов, работодателей и органов власти, а также коллективных договоров на предприятиях. При том, что в экономике выделяют 14 основных отраслей, а Конституция РФ определяет 86 субъектов Российской Федерации, на сегодняшний день заключено около 140 отраслевых и региональных соглашений, более 175,5 тысяч коллективных договоров. Профсоюзы на сегодняшний день, как максимально заинтересованная сторона, неизменно являются инициатором практически всех переговоров по заключению этих соглашений [4, раздел I].

Большую роль в формировании отношения к социальному партнерству играет образы-мифы, которые созданы вокруг профсоюзного движения. Исследователь Н.В. Веселкова выделяет самые яркие из них: «Отчетлив миф о том, что «хороший» профсоюз обязательно находится в состоянии борьбы с «плохим» руководством [...] Еще один профсоюзный миф, во многом сотканный СМИ: сильный профсоюз – это забастовки, акции протеста и прочие «боевые действия», овеянные романтикой стихийного порыва» [3, стр. 130].

Интересно, что на практике именно эти представления мешают повышению членства в современных профсоюзах. Можно столкнуться с высказыванием: «Наш профсоюз слабый. Видно, что он ничего не решает,

потому что он за нас *не борется*». И здесь на передний план выходит просветительская работа профсоюзной организации. Одной из задач информационной работы становится разъяснение важности планомерной и последовательной работы профсоюза по улучшению условий труда и быта работающих и закреплению достигнутых успехов. «Боевые» действия (пикеты, забастовки и голодовки) – это скорее крик отчаянья, когда «мирные» переговоры не привели к должному результату. Важно объяснить, что для безопасности самих же трудящихся необходимо оставаться в рамках закона, поэтому даже за, казалось бы, «стихийными» акциями стоит огромная организационная работа.

Исследуя исторические этапы развития информационной работы в профсоюзных организациях России можно отметить, что первыми информационными каналами (до 1905 года), которыми пользовались профсоюзы, стали нелегальные и легальные собрания, распространение рукописных и печатных листовок. Целью информационной работы было привлечение в свои ряды максимального количества трудящихся, чтобы в солидарной борьбе отстаивать свои права. Следующим этапом — с 1905 г. по 1917 г. — стало издание регулярных профсоюзных газет и журналов, в которых декларировалось: экономическая и политическая борьба неразделимы. После революции 1917 года профсоюзы в информационной работе стали «приводными ремнями» от коммунистической партии к массам — способствовали распространению коммунистических идей. С 1921 года можно отметить централизацию информационной работы — появление главного печатного органа ВЦСПС газеты «Труд», создание Центральной библиотеки ВЦСПС, которые осуществляла научно-методическое руководство профсоюзными библиотеками страны и другими печатными изданиями. Структура информационных звеньев в этот период обладала чёткой вертикальной иерархией, профсоюз в связке с коммунистической партией и комсомолом агитировал за повышение экономических показателей

на всех участках коммунистического строительства. В период восстановления хозяйства после Великой Отечественной войны профсоюзы активно участвовали в налаживании быта трудящихся, в строительстве объектов соцкультбыта (спортивных сооружений, клубов), в организации отдыха. Информационно это проявилось в создании журналов «Клуб и художественная самодеятельность», «Турист» и др. В советский период профсоюзное движение накопило огромный опыт информационной работы в «первичках»: выпуск печатных изданий, оформление информационных стендов, разработка агиток, профсоюзное обучение и работа в коллективах.

Исторический этап с конца 70-х до начала 90-х годов XX века для профсоюзного движения отмечен полным отрывом от трудящихся в продвижении идеологии власти и формальной работой, в том числе информационной, на местах. В этот период начали создаваться альтернативные профсоюзы. Годы экономического кризиса 90-х годов XX века характеризуются бессилием профсоюзов в защите прав трудящихся, разрушением вертикальной иерархической структуры информационной работы. В начале 2000-х годов профсоюзы начали поиск новых форм развития, начала развиваться идея социального партнерства.

Рассматривая историю информационной работы в профсоюзах можно сделать важные для понимания современного этапа выводы:

1. Информационная работа в современных профсоюзах ведется в условиях сформовавшегося за несколько десятилетий недоверия к словам, произносимым с трибун и в печати, которое необходимо преодолеть. Велико значение образов-мифов, сформировавшихся в сознании людей.
2. В годы советской власти быть членом профсоюза было полезно и естественно с потребительской точки зрения, при организации информационной работы не требовалось искать специальных приемов для повышения массовости организаций. Сегодня информационная

работа в профсоюзе вынуждена использовать инструменты PR-технологий и маркетинга.

3. Слаба информированность трудящихся о новых возможностях участия профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, закрепленных законодательно.

Сегодня, в новых условиях, информационная работа профсоюзов занимает важнейшее место – она должна не только завоевывать доверие людей, но и придать новый смысл профсоюзному движению, используя разнообразные каналы и способы коммуникации.

### **1.2. Особенности информационной работы профсоюза в условиях противостояния с работодателем**

На сегодняшний день существует два типа профсоюзных организаций, находящихся в противостоянии с работодателем. Первые – современные альтернативные профсоюзы. Это те объединения трудящихся, которые своей главной функцией считают работу по типу классических профсоюзов времён индустриализации западноевропейских стран – борьба по классовому признаку с работодателями. Такие объединения инициируют забастовки, пикетирование и другие действия в защиту прав трудящихся. Они пользуются поддержкой левых партий и движений России, международное профсоюзное движение развивает с ними сотрудничество. Например, МПРА, объединяющая рабочих «Форда» (Всеволожск), «АВТОВАЗа» (Тольяти) и еще около 14 автопредприятий, является членской организацией международного профсоюза IndustriALL. [58, стр.17; 41].

Можно выделить несколько отличительных черт альтернативных профсоюзов. В состав такого профсоюза обычно не входят работники управленческого звена предприятия. Присутствует политизированность действий, главным образом в виде протестного движения. Характерна установка на конфронтацию, когда лидеры хорошо организуют забастовки и недостаточно уделяют внимания текущим «непоказательным» проблемам



трудящихся. Подобная установка отталкивает людей, которые не склонны к радикальной риторике. Если конфликтная ситуация разрешается, то профсоюз буквально теряет почву под ногами – исчез предмет борьбы, что же делать дальше? Альтернативные профсоюзы сталкиваются с нестабильностью членства, межличностными конфликтами руководителей. Их информационная работа зачастую односторонняя и не систематическая [19, стр. 240].

Второй тип профсоюзов, находящихся в противостоянии с работодателем, – это организации, которые могли бы в рамках конструктивных переговоров согласовать интересы работников и работодателей, но не находят ответной инициативы у работодателей. Например, на предприятиях малого и среднего бизнеса существует практика изначально не заключать трудовой договор с сотрудниками, при этом отсутствуют предусмотренные трудовым законодательством условия труда, не перечисляются в социальные фонды положенные страховые выплаты, объединение в профсоюзы работников предприятия не приветствуется.

Ситуация конфронтации может формироваться также при смене собственника или схемы управления предприятием, при избрании неугодного работодателю председателя профсоюзной организации, при официальных жалобах членов профсоюза на работодателя в органы власти и пр. Так летом 2016 года "итальянскую забастовку" рабочих Качканарского ГОКа ("Евраз") спровоцировал приказ о новом расчете премий, в соответствии с которым трудящиеся могли терять от 7 до 15 тыс. руб. от своего ежемесячного дохода [36]. Челябинский областной комитет Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации информирует на своем сайте: «Есть примеры организаций, где одним махом стараниями руководителя ликвидируются профсоюзные организации. Например, в «Уралбройлер», СХПК «Черновской», Копейский хлебозавод, Тепличный, СПК «Коелгинское» и других» [46]. В 2015-2016 гг.

давление работодателя испытывали профсоюзы ПАО АНК «Башнефть», «Газпром нефть» [60].

Обе стороны конфликта начинают информационную «обработку» коллектива. При этом ограничивается работа профсоюза на территории предприятия. Профсоюзы используют для работы все возможные каналы – традиционные и современные. Для связи с членами коллектива и индивидуальной агитации практикуется рассылка персональных заказных писем, SMS-рассылка, рассылка писем по e-mail, хождение по домам, работа за территорией предприятия, работа в социальных сетях Интернет. Внимание властей к существующим проблемам привлекается при помощи официальных писем. Общественность оповещается через средства массовой информации (СМИ), сайт профсоюза в сети Интернет. Как канал информации используются организованные митинги, пикеты и другие акции. Озвучиваются все старые нарушения работодателя. Если таковых нет, то, в соответствие с законодательством, у работодателя запрашиваются материалы на проверку.

Для организации информационной работы необходимо собрать телефонную базу сотрудников предприятия (домашних и сотовых), базу домашних адресов и адресов e-mail. Важным организационным моментом является нанесение упреждающего информационного удара, до того, как работодатель начнет информационную атаку, направленную на уничтожение или ослабление профсоюза, «очернит» профсоюзных лидеров в глазах сотрудников. Таким образом, необходимо быть готовыми быстро оценить изменение условий и поменять стиль действий. Профсоюз в неустойчивых экономических условиях должен быть все время готов к переходу от лояльности работодателя к давлению.

Для сохранения устойчивости в условиях конфликта, профсоюзам нужна солидарная поддержка коллег по отрасли, вышестоящих профсоюзных структур. В том числе и информационная. Примером такой поддержки может

служить работа информационной службы Федерации профсоюзов Свердловской области, которая проводит обучающие вебинары по работе в условиях конфликта с работодателем, рассказывает о типичных ошибках профсоюзов, о возможностях современных каналов коммуникации [23; 60].

На сегодняшний день можно отметить отсутствие центров дистанционной поддержки профорганизаций, подвергающихся гонениям. Такие центры могли бы оказывать информационную помощь по юридическим вопросам, по ведению переписки с работодателем и органами власти, в подготовке агитационных материалов, по работе в социальных сетях Интернет и грамотному взаимодействию со СМИ. Еще одной системной организационной ошибкой профсоюзов в работе с информацией является отсутствие знаний о современном программном обеспечении: программ для массовой рассылки, гарантирующих быстрый охват аудитории информацией, программ для создания агитационного материала.

Исследования И.А. Климова показали, что в среде наёмных работников «установки на конфронтацию с работодателем (готовность участвовать в забастовках и акциях протеста) часто сопровождается готовностью участвовать в разных формах диалога с работодателем» [31, стр. 105]. Исходя из этого, можно рассматривать принцип социального партнёрства, осуществляемого при посредничестве профсоюзной организации, как наиболее приемлемую схему развития отношений в системе «работник – работодатель».

Исследуя информационную работу профсоюзных организаций в условиях конфронтации с работодателем можно отметить стихийность такой работы. Профсоюзы в этой ситуации ощущают нехватку человеческих и финансовых ресурсов, недостаток разработанных методических рекомендаций и обучения профсоюзных лидеров навыкам плановой информационной работы. Ясно видна необходимость солидарной поддержки

борющихся профсоюзов коллегами по отрасли и вышестоящими органами для выведения ситуации из состояния конфликта к партнерству с работодателем.

Для практической деятельности важно сделать вывод: профсоюзы должны быть готовы к переходу от партнерства к давлению, необходимо иметь базу телефонов и адресов членов организации, дублировать информацию на независимых от работодателя носителях, налаживать живое взаимодействие с вышестоящими профсоюзными органами и другими профорганизациями.

### **1.3. Особенности информационной работы профсоюза в условиях социального партнёрства с работодателем**

Социальное партнерство работодателя и профсоюза, как представителя работников, создает благоприятные условия для полноценной информационной работы профкома. Сторона работодателя не препятствует распространению информации о деятельности профсоюза, хотя конечной целью этой работы является создание солидарного сообщества трудящихся на предприятии, увеличение численности членов профсоюза.

Примеры успешной информационной работы в условиях социального партнерства приведены в материалах заседания (II пленума) Челябинского областного комитета Профсоюза, которое состоялось 23 июня 2016 г. и было посвящено информационной работе [28]. Они наглядно демонстрируют современные каналы коммуникации, используемые профсоюзами.

Так, на ПАО «Птицефабрика Челябинская», где численность профсоюзного членства составляет 94%, профсоюзные стенды на территории предприятия установлены в цехах и в столовой, на контрольно-пропускных пунктах и даже в фирменном магазине на территории фабрики. Все события, праздники, рабочие мероприятия, проводимые на фабрике, отражаются на специальных фотостендах, создаются видеоролики о трудовой и общественной жизни людей предприятия.

Социальное партнерство хорошо развито на ООО «Равис – птицефабрика Сосновская». Администрация борется за своих сотрудников, обеспечивая поддержку работников. Делается это не из альтруистических соображений – удовлетворенность работников условиями труда и жизни позволяет вырастить и сохранить на предприятии высококвалифицированную рабочую силу. В рамках социального партнерства осуществляется ежемесячная дотация на питание работникам, выделяется материальная помощь многодетным семьям сотрудников и сотрудникам, вернувшимся со службы в армии. При вступлении в брак сотрудник получает ссуду в размере 60 тысяч рублей на семью. При условии работы на предприятии в течение последующих 5 лет, эти деньги компании не возвращаются [59]. Социальная ориентированность предприятия выражается и в том, что профсоюз ООО «Равис – птицефабрика Сосновская» выпускает корпоративную газету «Добрый день», в каждом цехе предприятия размещены профсоюзные информационные стенды. Новости об основных событиях жизни коллектива и профкома транслируются по внутреннему телевидению «Равис ТВ» на телеэкранах комбината общественного питания в обеденное время [28].

Собственную газету, как доступный канал информации, применяет профком Южноуральского государственного аграрного университета. Помимо газеты информация поступает потребителям через официальный сайт академии – на нем создана отдельная страница «Профком». Перед проведением мероприятий профком академии активно распространяет наглядную информацию в виде буклетов, брошюр и листовок, баннеров. Используется и событийный маркетинг – например, «Лидерская школа профсоюзного актива» [28].

Профкомы организаций активно пользуются интернет-ресурсами для информационного обмена. Использование электронной почты ускоряет обмен информацией как внутри организации, так и между профсоюзами

разных предприятий. Растет представительство профсоюзов в социальных сетях, развиваются сайты профсоюзов, в общем доступе размещаются материалы по агитации. Например, сайт Федерации Профсоюзов Челябинской области, содержит крупный раздел «Профсоюзная агитка», который предоставляет доступ к образцам плакатов и мотивирующих брошюр [52].

Как информационный канал используется профсоюзная атрибутика при проведении мероприятий: флажки, значки, головные уборы, футболки, ручки, кружки, подарочные пакеты с нанесенными на них эмблемой профсоюза и профсоюзными лозунгами.

Каналом донесения информации о профсоюзе могут быть ролики с социальной рекламой, проведение тематических конференций, круглых столов, семинаров, а также активное сотрудничество со СМИ. Действенным способом достижения взаимопонимания между профсоюзом и остальными работниками остаются разъяснительные беседы на местах.

Организуя информационную работу профсоюзы учитывают, что молодежь больше использует Интернет и социальные сети, а старшее поколение доверяет бумажным носителям, телевидению, радио. Поэтому, наравне с внедрением инновационных технологий, применяются и проверенные временем традиционные формы доведения информации до трудящихся: газеты, информационные стенды, радиотрансляции. [46]

Важным организационным моментом является открытость информации о профсоюзе не только для членов объединения, но и для остальных работников. Широко освещаемые позитивные примеры из практики профсоюзной деятельности способствуют повышению мотивации вступления в профсоюз, а значит, увеличению ресурсов организации – финансовых и кадровых.

Можно сделать вывод, что в условиях социального партнерства с работодателем информационная работа развивается при поддержке (в том

числе финансовой) со стороны работодателя. При этом информирование направлено как на создание положительного образа профсоюза, так и на поддержание позитивного восприятия работодателя. Работа профсоюза становится практически неотделимой от социальноориентированных проектов работодателя.

В условиях социального партнерства с работодателем профсоюз может уделить больше внимания формированию своего имиджа, PR-деятельности, наращиванию членства. В этих условиях информационная работа имеет большой потенциал развития и может принимать самые разнообразные формы. В период, когда условия благоприятны, профсоюзу важно не расслабляться, а максимально обучать своих членов профсоюзной и информационной работе, накапливать опыт работы, налаживать горизонтальные и вертикальные связи с общественными организациями, СМИ, структурами государственной власти.

## **Глава 2. Организация информационной работы профсоюза в условиях социального партнёрства с работодателем (на примере ППО РФЯЦ-ВНИИТФ – структурного звена РПРАЭП)**

### **2.1. Ситуационный анализ**

Изучение практики организации информационной работы проводилась в Первичной профсоюзной организации Российского Федерального Ядерного Центра – Всероссийского научно-исследовательского института технической физики имени академика Е.И. Забабахина (ППО РФЯЦ-ВНИИТФ), г. Снежинск Челябинской области.

РФЯЦ-ВНИИТФ – предприятие Госкорпорации «Росатом», один из двух действующих в России ядерных оружейных центров мирового уровня. Основан в 1955 году. Институтом были разработаны уникальные ядерные заряды [40].

ГК «Росатом» – корпорация с высокой корпоративной ответственностью. Понимая, что зачастую предприятия Госкорпорации являются градообразующими, на территориях своего присутствия ГК «Росатом» реализует программы, которые нацелены на повышения уровня жизни как работников предприятий, так и всех жителей моногорода. Например, программы «Школа Росатом», "Территория культуры Росатома".

Профсоюзная организация РФЯЦ-ВНИИТФ является первичной (объединённой) профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее РПРАЭП), который образован в 1948 году, фактически, с момента зарождения атомной отрасли.

РПРАЭП – профорганизация, объединяющая и выражающая в основном интересы работников Госкорпорации "Росатом", помимо которой в состав профсоюза входят и другие объединения (См. Приложение. Рис.1. Структура численности РПРАЭП (%)). В структуре РПРАЭП находятся первичные



профорганизации сорока пяти субъектов России. Непосредственно на ЦК профсоюза выходит 154 первичных профсоюзных организаций.

Приоритетным при решении уставных задач для РПРАЭП является принцип социального партнерства. С 2001 г. между Министерством по атомной энергии (затем Агентством по атомной энергии, Госкорпорацией «Росатом»), Союзом работодателей и отраслевым профсоюзом заключаются Отраслевые соглашения (ОС). Для контроля за выполнением ОС создана отраслевая комиссия, которая регулярно (с периодичностью 2-3 месяца) собирается и подводит итоги выполнения ОС, обсуждает наиболее важные, актуальные социальные проблемы [43].

Профсоюз РФЯЦ-ВНИИТФ насчитывает в своих рядах около 6,5 тысяч членов профсоюза. ППО состоит из 23-х структурных подразделений, включая несколько городских профсоюзных «первичек», с которыми заключены соглашения о взаимодействии. ППО РПРАЭП в РФЯЦ-ВНИИТФ является самостоятельным юридическим лицом [42], осуществляет свою деятельность на основании следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принят Государственной Думой 08.12.1995 года;
- Устав Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности от 27.09.2007 г.;
- Общее положение о территориальной организации профсоюза Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности;
- Общее положение о первичной (объединённой) профсоюзной организации Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности от 14.12.2007 г.;
- Коллективный договор на 2013-2015 гг. и дополнения к нему, затем Коллективный договор на 2016-2018 гг. и дополнения к нему.

На сегодняшний день в профсоюзной организации института состоят менее 50% работников предприятия. Согласно Трудовому кодексу, 50% – это та граница, которая определяет право профсоюза представлять интересы всех работников предприятия, без дополнительного делегирования трудовым коллективом полномочий профсоюзу. В связи с этим одна из актуальных задач профкома – повысить профсоюзное членство.

Членство в профсоюзе падало вплоть до начала 2015 года. Падение численности было обусловлено рядом причин. Среди них уменьшение общей численности работников института, потеря членов профсоюза при уходе на пенсию, выход из профсоюза сотрудников по собственному желанию, в том числе из-за слабой информационной работы профактива.

Сторона работодателя – сильный социальный партнер профсоюза РФЯЦ-ВНИИТФ. Партнерство развивалось с первого десятилетия основания профсоюза на предприятии, именно в эти годы были заложены принципы работы: конструктивный диалог с институтом, подготовка и заключение коллективных договоров, защита интересов работников, организация мероприятий по охране труда и решение острых социальных вопросов [8, стр. 6]. В начале 1990-х годов, когда государство прекратило поддерживать «атомные» города, а в стране разразился экономический кризис, профсоюзные лидеры вместе с руководством предприятия отстаивали в министерствах интересы людей. С наступлением 2000-х эта слаженность действий угасла.

Взаимодействие между администрацией института и профсоюзной организацией активизировалось с 2014 года и на сегодняшний день налажено достаточно эффективно. Достигнуто понимание по многим вопросам, социальные проекты проводятся совместно. Например, пилотный проект «Женское здоровье», запущенный в 2016 году на средства только профсоюза, вводится с 2017 г. в совместную с работодателем программу «Здоровье». Для оптимизации бюджета профсоюзной организации – сокращения расходов –

институт предоставил возможность пользоваться лицензированной правовой системой. Сокращены также финансовые и временные издержки за счет интеграции профкома в служебную компьютерную сеть института и переезде в новое помещение, предоставленное институтом в одном из зданий управления предприятием.

Коллективный договор, заключаемый профсоюзом от лица рабочего коллектива с работодателем, помимо социальных выплат и пособий, установленных Трудовым кодексом и другими правовыми актами, предусматривает дополнительные меры социальной поддержки работников. Это материальная помощь работникам при рождении ребенка и тем, кто находится в дополнительном отпуске по уходу за детьми; материальная поддержка при утере близких родственников; создание фонда для оказания помощи работникам и пенсионерам института, оказавшимся в трудной жизненной ситуации; индивидуальный график для работающих женщин, имеющих несовершеннолетних детей; освобождение от работы участников спортивных соревнований, мероприятий ГТО и мероприятий, программы «Культура». С 2016 года работники, провожающие ребенка в 1-й класс, получили право на дополнительный оплачиваемый выходной день 1-го руководством сентября. Аспиранты-соискатели освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в день сдачи экзаменов кандидатского минимума.

Предприятие и профсоюз совместно реализуют целевые программы «Здоровье», «Культура», «Развитие физической культуры и спорта», «Молодежь», которые расширяют социальные возможности работающих.

С переизбранием в 2014 году профсоюзного лидера в ППО радикально изменился подход к информированию работников предприятия о состоянии дел в профсоюзе. Разворачивание активной информационной работы ведется профкомом совместно с институтом. Принято решение о дополнении Коллективного договора пунктом, позволяющим софинансировать

и совместно вести информационную, просветительскую, издательскую деятельность [51].

За последнее десятилетие законодательная база профсоюзной деятельности существенно трансформировалась, поменялась экономическая ситуация, в которой работает институт. Имеется острая необходимость информирования работников предприятия о новых возможностях и путях решения текущих социальных задач. Хорошо развитая информационная служба предприятия нацелена, в основном, на освещение научной и производственной деятельности института. Основная нагрузка по освещению социальных вопросов ложится на профсоюз.

Для информационной работы профсоюз РФЯЦ-ВНИИТФ может использовать две группы каналов коммуникации – внутренние, генерируемые самими профсоюзом, и внешние. К внутренним каналам относятся телефонная связь, информационные планерки, заседания профкома, внутренняя служебная сеть института, информационные стенды в подразделениях, внутреннее радиопередачи в подразделениях, занятия в Школе инновационного обучения профактива (ШИОП), официальный сайт в сети Интернет (<http://www.vniitfprof.ru>), средства обратной связи – анкетирование. Важным и наиболее действенным каналом коммуникации, который обеспечить мгновенную обратную связь, являются личные встречи профсоюзных лидеров с коллективами в подразделениях и цехах, прием руководителя по личным вопросам. Здесь информацию можно уточнить и скорректировать по ходу коммуникации [17, стр. 448]. Различные проводимые спортивные, развлекательные и праздничные мероприятия также могут использоваться как канал коммуникации. К внутренним печатным каналом коммуникации относятся профсоюзная газета «Профсоюзные вести», методические инструкции (по проведению мероприятий, по организации отчетно-выборных конференций и пр.),

тематические буклеты (по охране труда, по работе ШИОП и др.), отчеты, документооборот.

К внешним каналам коммуникации относятся городское радио, городское телевидение Общественное телевидение - Снежинск (ОТВ-Снежинск), городское еженедельное информационное издание «Окно», Интернет-СМИ и социальные сети, корпоративные и отраслевые издания, почтовая рассылка и e-mail, участие в праздничных и развлекательных городских мероприятиях.

Перечисленные каналы коммуникации обладают различным эффектом воздействия, имеют свою систему кодирования информации и зоны влияния, нацелены на различную аудиторию.

Для информационной работы профсоюза РФЯЦ-ВНИИТФ можно выделить целевые группы внешней аудитории и группы внутренней аудитории. К группам внешней аудитории в первую очередь относятся работники предприятия – потенциальные члены профсоюза. Особую аудиторию составляют те из них, кто был членом профсоюза, но вышел из рядов организации. К внешней целевой аудитории причисляется социальный партнер – администрация предприятия, представители стороны работодателя. Так как РФЯЦ-ВНИИТФ является градообразующим предприятием, а профсоюз в социальном партнерстве реализует социальные программы предприятия, то важной внешней целевой аудиторией являются жители города. Отдельно можно выделить городские СМИ и СМИ предприятия, как активные ретрансляторы информации профсоюза.

К группам внутренних потребителей информации относятся: профактив – профком и председатели структурных ПО, рядовые члены профсоюза, которых в свою очередь можно разделить на «неравнодушных» (активно и всецело поддерживающих любые общественные начинания) и «пассивных» (те, кто является членом профсоюза по инерции, «на всякий случай»).

В обеих группах можно выделить молодежь, как особого потребителя информации и как основу будущей работы профсоюза. Доверие целевой аудитории формируется на основе полученной информации, которой можно управлять, расставляя нужные акценты, таким образом, каждая группа потребителей информации требует своего подхода.

Для организации информационной работы очень важно оценить ресурсы, которыми обладает организация. Численность профсоюза РФЯЦ-ВНИИТФ не позволяет ввести в штатное расписание аппарата ППО ставку освобожденного информационного работника. Значит, основанная нагрузка ложится на аппарат ППО (председателя, заместителя председателя и специалиста по оргработе) и на членов информационной комиссии при профкоме, занимающихся профсоюзной работой на общественных началах. Существенная часть информационной работы также ложится на плечи «общественников» – председателей структурных ПО.

Финансовые ресурсы, выделяемые на информационную и одновременно на организационную работу, составляют 3,7% бюджета профсоюза (См. Приложение. Рис.2. Структура профбюджета). Для справки, на практике первичные профсоюзные организации расходуют на информационную работу от 3 до 5% бюджета [50, стр. 33], а ФНПР рекомендует затрачивать не менее 6% [29, раздел «Финансовое обеспечение»].

Консолидация профсоюзного бюджета с частью бюджета института, предназначенного на социальные программы, расширяет возможности информационной работы (См. Приложение. Рис.3. Структура консолидированного бюджета).

Информация в профсоюзе РФЯЦ-ВНИИТФ передается традиционным способом «сверху-вниз» и «снизу-вверх». Для наглядного описания можно использовать схемы, предложенные Г.А. Кононеко в пособии для профсоюзного актива (См. Приложение. Рис.4. Механизм передачи

информации «сверху-вниз», Рис. 5. Механизм передачи информации «снизу-вверх») [10, стр. 13-14].

Стоит отметить, что в ППО слабо развиты горизонтальные коммуникации между структурными профсоюзными подразделениями.

Информационная работа ППО призвана, прежде всего, решать следующие задачи:

- обеспечение непрерывного взаимодействия всех уровней внутренней профсоюзной иерархии;
- создание мотивирующего на вступление в члены профсоюза общественного мнения;
- совершенствования социального партнерства с работодателем.

Рассмотрев особенности организации информационной работы ППО РФЯЦ-ВНИИТФ можно сделать вывод о том, что работа ведется в условиях социального партнерства с работодателем. Профсоюзная организация имеет большие возможности для информационной работы среди работников предприятия.

## **2.2. Особенности формирования информационного поля ППО РФЯЦ-ВНИИТФ**

Для профсоюза можно выделить два направления информационной деятельности. Первое направление – информационная работа по обеспечению жизнедеятельности организации. К ней относятся как деловая коммуникация между профактивом, в целях эффективного решения стоящих задач, так и информирование членов профсоюза. Отсутствие достаточной информации о деятельности профорганов ведет к тому, что создается впечатление об их бездеятельности, оторванности от потребностей рядовых членов профсоюза. Информирование тоже можно разделить на блоки – реклама предстоящих мероприятий для обеспечения массовости; доведение до каждого члена профсоюза принятых профкомом решений, разъяснительная работа при поступлении новых документов из вне;

получение обратной связи от членов профсоюза; формирование единой позиции профсоюза по тем или иным вопросам.

Вторым важнейшим направлением работы следует считать создание положительного и привлекательного образа организации как в обществе в целом, так и внутри организации, т.е. PR-сопровождение деятельности профсоюза. При этом созданию внутреннего имиджа следует уделять немалое внимание, ведь профсоюз состоит из работников разной квалификации, разного уровня понимания целей и задач организации, и для слаженной работы профсоюза важно формирование общности людей, корпоративной идентичности – самоидентификация сотрудников со своим профсоюзом и перспективами его развития. «Имидж организации, объединяя все уровни корпоративной культуры, является её «ядром», направляющим, координирующим, контролирующим совместную деятельность» [26, стр.79 ].

Традиционным способом информирования является проведение еженедельных оперативных совещаний аппарата ППО и профсоюзных лидеров структурных подразделений. На них профактиву еженедельно предоставляется текущая информация в виде копий документов, афиш мероприятий, других материалов различной направленности.

Ведется разъяснительная работа в устной форме. На оперативные совещания приходят представители медицинских страховых компаний, пенсионного фонда, управления социальной защиты населения. Они отвечают на вопросы профактивистов, разъясняют особенности исполнения существующих законов и новых законодательных актов. После совещания председатели структурных ПО распространяют полученную информацию в своих подразделениях.

В условиях социального партнерства профсоюз для проведения оперативных совещаний использует помещение, предоставляемое работодателем. Это оснащенный современной техникой зал совещаний, имеющий компьютерное место, проектор, большой экран и персональные



экраны на рабочих местах для просмотра презентационных материалов (См. Приложение. Рис. 6. Зал совещаний). Это делает возможным наглядно демонстрировать любую идею, эскиз, документ при помощи компьютерных презентаций.

Социальное партнерство с работодателем облегчает получение информации по актуальным вопросам охраны труда, заработной платы, социальным программам института. Представители служб предприятия приходят на оперативные совещания профактива и дают комментарии по финансовой, организационной, экономической и социальной деятельности предприятия.

Однако, информации только с оперативных совещаний недостаточно. В разные годы для информирования в ППО РФЯЦ-ВНИИТФ использовались плакаты, буклеты, профсоюзная газета. Однако, в последние годы члены профсоюза отмечали недостаток информации о работе профкома.

Качество информационной работы в профсоюзе РФЯЦ-ВНИИТФ существенно повысилось в 2014 году с изменением подхода к организации этой работы, привлечением профессиональных специалистов, восстановлением информационной комиссии, которая работает в соответствии с разрабатываемыми планами.

Информационная комиссия при профкоме – весьма продуктивный центр генерирования идей. Старшие коллеги, имеющие опыт взаимодействия с работодателем и с трудовым коллективом в разных экономических ситуациях (а значит, с разной мотивацией действий), при обсуждении вопросов имеют возможность предвидеть потенциальные проблемы. Молодые профсоюзные активисты информационной комиссии умеют быстро реагировать на предложенные обстоятельства, трансформировать идеи с учетом сведений из областей современных знаний (сайтостроения, инфографики, PR и др.). Широко используется метод мозгового штурма.

Первоначально в постояннодействующую информационную комиссию ППО вошли специалисты аппарата: председатель ППО, заместитель председателя ППО, методист Школы инновационного обучения профактива, редактор газеты «Профсоюзные Вести» и профсоюзный активист, обладающий опытом взаимодействия с городскими СМИ.

Информационной комиссией была проведена ревизия существующих информационных потоков в среде профсоюза. Первым делом было восстановлено издание профсоюзной газеты (См. Приложение. Рис.7. Обложка издания первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ. № 36 2016 г.).

С согласия стороны работодателя газета доставляется через профсоюзных лидеров непосредственно на рабочие места членов профсоюза и вывешивается на информационные стенды структурных ПО. Электронная версия газеты размещается во внутренней служебной сети предприятия. Также электронная версия выкладывается на сайте профсоюзной организации в сети Интернет [54].

Через собственное издание профсоюз имеет возможность «показать товар лицом», рассказать о существующих проблемах и подробно осветить результаты предпринимаемых для их решения действий. При этом газета презентует профсоюз не только для членов организации, но и для остальных работников предприятия. Попадая на рабочие места газета, она неизбежно просматривается всем коллективом.

В условиях социального партнерства работодатель взял на себя часть расходов по изданию газеты, связанную с печатью тиража в цвете: тиражирование ведется техническими средствами института. Профсоюзная газета выходит регулярно – два раза в месяц на 4 полосах. Общий тираж газеты составляет 500 экз.

Для подготовки материалов «Профсоюзных вестей» привлекаются штатные работники, профактивисты, председатели профкомов и комиссий.

Кроме настольного варианта газеты формата А4 налажен выпуск и стендового варианта формата А3.

Для того, чтобы информационная работа через печатное издание велась профессионально и не прерывалась (не зависела от занятости членов профсоюза в рабочем процессе предприятия, от семейных обстоятельств и пр.) на договорной основе был приглашен профессиональный журналист на должность выпускающего редактора.

Основная тематика публикаций в газете: новости профсоюзной жизни, новые документы и их разъяснение, культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые профсоюзом совместно с работодателем, информация о партнерах профсоюза.

В связи с увеличившимся потоком вопросов к председателю ППО и рабочим комиссиям при профкоме было принято решение создать в газете «Профсоюзные вести» постоянную колонку «Вопрос-ответ», в которой публикуются ответы на обращения работников (См. Приложение. Рис.8. Рубрика «Вопрос-ответ» в профсоюзной газете) [14, стр. 6].

Социальное партнерство проявляется в том, что вопросы не делятся на вопросы «к профсоюзу» и «вопросы к руководству предприятия». В работу берутся все проблемы, на некоторые вопросы приводятся ответы стороны работодателя.

При выпуске печатного издания важен используемый язык коммуникации. Члены аппарата ППО, постоянно работающие со сложными юридическими документами, живущие в непрерывно меняющейся информационной среде, зачастую не учитывают, что рядовые члены профсоюза не обладают такими же базовыми знаниями, не владеют терминологией официальных документов. Задача редактора при подготовке материалов профсоюзного издания адаптировать информацию, но при этом сохранить баланс между простотой текста, легкостью восприятия,

доступностью информации для каждого члена профсоюза и точной передачей сути серьезных и зачастую сложных официальных документов.

Для привлечения новых членов профсоюза информационная комиссия использовала рекламные коммуникации – разработала буклет, в котором использовала яркие изображения, мотивационный текст и контактные данные (См. Приложение. Рис.9. Лицевая сторона буклета, Рис.10. Внутренняя сторона буклета). Был сделан акцент на основных преимуществах, которые дает участие в профсоюзной организации: защита трудовых интересов и юридическая помощь, участие в совместных с работодателем целевых социальных программах, материальная выгода, повышение уровня знаний за счет профсоюза, возможность самореализации.

При помощи стороны работодателя буклет выдается непосредственно в отделе кадров в руки каждому оформляющемуся на работу. Таким образом, информация адресно попадает к целевой аудитории.

Важным шагом в организации информационной работы стало восстановление (обновление) профсоюзных стендов в структурных подразделениях. Информационные стенды – традиционно являются одним из главных информационных каналов в профсоюзе. Их наполнение информацией и регулярное обновление реально отражает жизнь профсоюза.

Сторона работодателя проявила заинтересованность в организации необходимого количества профсоюзных стендов на рабочих местах. В рамках совместного решения с работодателем в ППО на сегодняшний день завершено изготовление единообразных дополнительных профсоюзных информационных стендов для каждого структурного подразделения предприятия.

Информационная комиссия разработала эскиз, в котором учла основные моменты, необходимые для отражения на информационном стенде. Для подтверждения составленного мнения с помощью сети Интернет был изучен современный опыт создания стендов первичных профсоюзных

организаций России (См. Приложение. Рис.11. Макет информационного профсоюзного стенда).

В итоге на стенде появились карманы для размещения газеты «Профсоюзные вести» формата А3, карман для информации о профактиве структурного подразделения (визитная карточка структурной ПО), карманы и пробковое поле для размещения текущей информации. При этом структурным ПО предоставлена полная свобода в определении формата визитной карточки своего профактива – это может быть простой списочный состав профкома ПО или с добавлением фотографий, телефонов, перечня функциональных обязанностей каждого члена профкома ПО.

По результатам двух круглых столов, проведенных с председателями ПО и с активистами, обучающимся в Школе инновационного обучения профактива, на стенд была добавлена зона «Охрана труда». Контролировать состояние охраны труда на предприятии – одна из важнейших функций профсоюза. Проверка ведется в двух направлениях – как работодатель соблюдает права работников, и как работники выполняют требования нормативов. Профактив в ходе круглых столов выявил недостаточную осведомленность рядовых членов профсоюза о том, кто является уполномоченным по охране труда в структурном ПО.

В зоне «Охрана труда» предусмотрено место для фотографии уполномоченного и приведен перечень прав и обязанностей уполномоченного по охране труда, схема его взаимодействия с представителями предприятия.

Чтобы организационно обеспечить наполняемость новых стендов актуальной информацией информационная комиссия профкома разработала план мероприятий для проведения смотра-конкурса профсоюзных стендов. «Положение о конкурсе профсоюзных стендов в структурных подразделениях ППО РФЯЦ-ВНИИТФ» утвердил профком. Существенным моментом стало приурочивание подведения итогов смотра-конкурса

к профессиональному празднику «День работника атомной промышленности».

Стоит отметить, что при восстановлении информационной работы был задействован такой маркетинговый инструмент как брендинг. Особое внимание было уделено логотипу профсоюзной организации. Предыдущий логотип (См. Приложение. Рис.12. Логотип ППО РФЯЦ-ВНИИТФ с 2008 по 2015 гг.), по мнению информационной комиссии, не отражал активного взаимодействия профсоюзной организации и предприятия, аббревиатура предприятия преобладала над надписью: «Первичная профсоюзная организация», в логотипе была использована снежинка – символ города, а не символ предприятия. Кроме того, смена логотипа была призвана стать символом обновления всей организации.

При разработке эскизов профактивисты пытались найти графический эквивалент идеи профсоюза. Одним из важных требований к логотипу была возможность воспроизвести его посредством офсетной, цифровой и одноцветной печати в любом размере. Учитывались и психологические шаблоны, согласно которым люди придают значение цветам. Например, зеленый цвет символизирует любовь к природе, он уместен, когда организация обращает внимание на проблему экологии и разрабатывает максимально экологически чистую продукцию. Синий цвет соотносится с надёжностью в работе и доверием. Красный – самый активный, в зависимости от оттенка может быть и революционным, даже воинственным.

Структурными подразделениями было предложено несколько эскизов нового логотипа (См. Приложение. Рис.13. Некоторые из предлагаемых эскизов нового логотипа.). В результате профком выбрал для разработки эскиз, который выглядел наиболее актуально. Изгиб и градиентная заливка букв в аббревиатуре «ППО» отсылает к символу ГК «Росатом». Буква «О» превращена в символ взаимодействия. Внутри нее вписан символ атома, как

символ принадлежности к атомной отрасли и РПРАЭП. В логотипе использовались цвета из брендбука предприятия (См. Приложение. Рис.14. Логотип ППО РФЯЦ-ВНИИТФ с 2015 г.). По мнению профкома, эти нюансы наиболее полно отразили социальное партнерство между профсоюзом и предприятием.

Вся дальнейшая линейка информационной продукции профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ выстраивалась в соответствии с выбранным логотипом.

Следующей задачей информационной комиссии стала работа по реорганизации существующего сайта ППО РФЯЦ-ВНИИТФ: <http://vniitfprof.ru/> (См. Приложение. Рис.15. Главная страница сайта ППО РФЯЦ-ВНИИТФ).

Был проведен анализ современной практики ведения сайтов первичных профсоюзных организаций в России, выявлены основные моменты, которые необходимо отражать на сайте. С марта 2014 ведется работа по реконструкции сайта и наполнение новостной ленты сайта. Количество просмотров новостных блоков колеблется от 120 до 816 в зависимости от темы новости и давности публикации.

Для информирования работников предприятия (не только членов профсоюза) используется внутренняя служебная сеть института, которая удобна тем, что доносит информацию в неискаженном виде прямо на рабочие места, оснащенные компьютерной техникой. Размещение информации во внутренней сети ведется через технические службы работодателя.

Информационной комиссией ППО налажено широкое взаимодействие со средствами массовой информации города. С профсоюзом сотрудничают еженедельник «Окно» (платная газета), еженедельное бесплатное издание «Метроград», городское радио. На телеканале ОТВ-Снежинск регулярно

транслируются сюжеты с упоминанием профсоюза градообразующего предприятия (2-3 сюжета в месяц).

Так как РФЯЦ-ВНИИТФ является градообразующим предприятием, средствам массовой информации заинтересованы в получении информации от профсоюза института, которая освещает жизнь работников института и их семей, а значит – жителей города. Для трансляции профсоюзных новостей в СМИ используется рассылка пресс-релизов, личные встречи журналистов с председателем ППО, проведение «горячих линий» [13, стр. 8-9].

Помимо информационной комиссии работу по освещению деятельности профсоюза ведут другие комиссии при профкоме. Так молодежная комиссия, учитывая, что молодежь активно использует социальные сети для получения и обмена информацией, создала свою группу в социальной сети «ВКонтакте», где размещает актуальную информацию (См. Приложение. Рис. 16. Страничка молодежной комиссии профкома ППО РФЯЦ – ВНИИТФ в социальной сети «ВКонтакте») [35].

Существенная часть информации поступает к членам профсоюза через занятия Школы инновационного обучения профсоюзного актива (ШИОП), которая действует с 2009 года. Школа предоставляет базовое профсоюзное образование. Курс лекций, участие в тренингах и семинарах повышает компетентность профактива. Среди преподавателей школы специалисты института и профкома, педагоги Учебно-методического центра Федерации профсоюзов г. Челябинска и приглашённые эксперты из Екатеринбурга и Перми. Более 500 слушателей за 6 лет работы, 124 из них получили удостоверения о прохождении программы обучения. Это единственная школа такого формата в РПРАЭП, в Челябинской и Свердловской областях. Помимо предоставления базовых профсоюзных знаний ШИОП формирует внутрикорпоративную культуру ППО.

Со стороны работодателя ощущается реальная поддержка работы ШИОП. Представители предприятия на лекциях разъясняют членам



профсоюза сложные вопросы охраны труда в институте, документооборота, бухгалтерского учета. Для занятий предоставляется лекционный зал предприятия, оборудованный доской, компьютерной техникой.

Для лучшей организации информационной работы в 2015-2016 учебном году в рамках работы ШИОП была сформирована группа «Информационное звено». Она ориентирована на профсоюзных работников и активистов, желающих глубже понять и освоить современные средства работы с информацией, научиться использовать все способы передачи сообщений. Практикумы, лекции и мастер-классы для слушателей курса проводят члены информационной комиссии профкома и работники института, имеющие опыт работы с информацией. Темы лекций различны: искусство написания пресс релизов, анализ существующих каналов коммуникации в профсоюзе, правила создания эффективного информационного сообщения. Планируется, что в ближайшем будущем выпускники группы составят костяк профактива, ответственного за информирование внутри профсоюза и взаимодействия с внешними СМИ. С помощью выпускников группы информационная комиссия надеется создать устойчивую систему быстрой передачи достоверной информации в профсоюзе [20, стр.3].

В 2016 году произошла модернизация ШИОП (См. Приложение. Рис.17. Эмблема ШИОП профкома ППО РФЯЦ – ВНИИТФ). Заключен партнерский договор с профессиональным центром повышения квалификации на базе ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)». Новый формат обучения состоит из 144 академических часа в формате лекций-практикумов, тренингов, дискуссий, с привлечением высококлассных специалистов, преподавателей ЮУрГУ – кандидатов экономических наук. Слушатели изучают программу «Профсоюзная деятельность в современных условиях» – с получением удостоверения о повышении квалификации (АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов»),

и программу «Менеджмент общественной организации» – с получением свидетельства государственного образца о повышении квалификации (ЮУрГУ). Участие стороны работодателя в процессе обучения сохранено.

Для увеличения осведомленности не только работников предприятия, но и жителей города о деятельности профсоюза градообразующего предприятия был использован 60-летний юбилей организации. Были организованы специальные события и должным образом освещены в СМИ. Эту организационную деятельность можно отнести к классическому событийному или «устроительному» PR.

К юбилейным мероприятиям были разработаны символика 60-летия, флаг и баннер с логотипом ППО, дизайн сувенирных значков и магнита, красочная афиша юбилейных мероприятий (См. Приложение. Рис.18. Эскизы сувенирных значка и магнита с символикой юбилея, Рис. 19. Афиша юбилея ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. 2016г.).

Для того чтобы привлечь максимальное количество участников и охватить разные целевые аудитории к юбилейной дате был приурочен целый комплекс мероприятий. Был проведен официальный торжественный вечер с награждением активистов организации, состоялся праздничный концерт для членов профсоюза. В Парке культуры и отдыха для горожан были проведены спортивные мероприятия, детский праздник, танцевальные мастер-классы для молодежи.

Афиша мероприятий была размещена во всех подразделениях предприятия, а также на информационных площадках города. Для полного охвата горожан информацией организационная комиссия при профкоме заранее создала матрицу размещения афиш. В ней были учтены все возможные места размещения афиши, включая городские рекламные жидкокристаллические экраны. Электронная версия афиши была размещена в Интернете: на официальном сайте ППО, в группах социальной сети «ВКонтакте» – «МБУ «Парк культуры и отдыха» г. Снежинск», «Молодёжная

Комиссия Профкома РФЯЦ-ВНИИТФ», «Снежинск интересный», «Дворец Культуры "Октябрь" (г.Снежинск)»).

Были задействованы инструменты медиарилейшнз – по материалам пресс-кита, подготовленного информационной комиссией ППО, во всех печатных городских СМИ вышли статьи о юбилеи профсоюзной организации. На городском телевидении «ОТВ-Снежинск», транслировался видеосюжет о прошедшем торжестве [24]. Все площадки праздника были обеспечены фото- и видеосъемкой. Материалы собраны в единый архив для дальнейшего использования.

При подготовке юбилейных мероприятий сторона работодателя оказывала поддержку профсоюзу. В корпоративном издании «Ядерная точка RU» вышла статья об истории профсоюзной организации [5, стр.6]. Информация о празднике оперативно появилась в служебной сети предприятия. Руководство института приняло участие в торжественном награждении активных членов профсоюза.

Информационный отдел предприятия оказал существенную помощь профсоюзным активистам в создании 20-минутного видеофильма о профсоюзной организации. Руководители предприятия приняли участие в съемке сюжетов-поздравлений [25].

При изучении особенностей формирования информационного поля ППО РФЯЦ-ВНИИТФ было выявлено, что для решения информационных задач профактивисты стараются использовать все традиционные и современные каналы и способы коммуникации. Среди них оперативные совещания, буклеты, издание собственной газеты, информационные стенды, профсоюзная учеба, событийный маркетинг, коммуникация через соцсети, самопрезентация в СМИ, инструменты брендинга.

К недостаткам можно отнести малое число профактивистов, вовлеченных в информационную работу, слабые горизонтальные связи внутри ППО.

### **2.3. Оценка эффективности организации информационной работы**

Информационная работа трудно поддается оцениванию. В этой сфере результаты усилий нематериальны, а эффект очень отнесен во времени. Значимый результат информационной работы – это улучшение взаимодействия между членами организации, ускорение решения насущных вопросов, изменение в сознании людей, которые не измерить техническими приборами.

Сегодня в российской и в зарубежной практике ищутся подходы к оцениванию информационной работы в части PR-деятельности. Единого мнения по этому поводу нет. Разные системы оценки PR-деятельности предлагают комбинации качественных и количественных измерений [48].

Наиболее явным является способ оценки степени достижения поставленных целей, т.е. качественная оценка итогов. Для объективности такой оценки необходимы поставленные заранее измеримые PR-цели и конкретные сроки их достижения. Если требуется повысить осведомленность или изменить приоритетные предпочтения аудитории, увеличить объем продаж (для профсоюза это увеличение численности членов), то нужно заранее определиться с параметром измерения и долей увеличения показателя. Например, за год информационной работы организация хочет достичь 5%-го роста численности или увеличить число осведомленных о работе профсоюза горожан на 30 %. Если четко сформулированных и измеримых задач не стоит, то субъективно всегда можно сказать, что «информационная работа проводится недостаточно» или, напротив, «информационная работа налажена хорошо».

Для объективной оценки итогов информационной работы необходимо профессиональное исследование общественного мнения. Западные исследователи используют различные методики оценки PR-деятельности. Р. Шамшетдинова в масштабном исследовании «Оценка эффективности PR-

кампании: теоретический аспект» дает подробный обзор этих методик: модель РП, разработанная в 1985 году Скоттом Катлипом; «пирамидальная модель», разработанная Джимом Макнамара (1992); «модель эффективной базы расчета», разработанная доктором Волтером Линденманном (1993); «непрерывная модель оценки», разработанная Томом Ватсоном (1997); унифицированная модель оценки, разработана Полом Ноблем и Томом Ватсоном(1999). Кроме того, существуют ПИО модель оценки IPR (Британский Институт по связям с общественностью) и иллюстративное Дерево оценки [62, стр. 16-28].

Все указанные модели имеют высокую трудозатратность. С. Беленков, экс-президент Российской ассоциации по связям с общественностью, отмечал: «"конечное" качество и воздействие на общественное мнение можно измерить и оценить только на основании замеров самого общественного мнения, а эта часть PR-работы даже в самых лучших компаниях зачастую занимает не самое главное место. Качественный PR начинается и заканчивается исследованием общественного мнения, что уже хорошо поняли на Западе, где солидные фирмы выделяют на исследования не менее 10% всех PR-расходов» [1, стр.19].

Конечно, первичная профсоюзная организация в ситуации недостатка членов (а значит, при недостатке финансовых ресурсов) не имеет возможности заказать профессиональные замеры общественного мнения. Отметим так же, что в ППО РФЯЦ-ВНИИТФ измеримые PR-цели и конкретные сроки их достижения не формулировались заранее. Таким образом, сложно оценить эффективность информационной деятельности как отношение достигнутого заранее планируемого результата к временным и финансовым затратам.

Некоторые практики предлагают использовать «метод рекламного эквивалента». Он заключается в сопоставлении вклада – в виде соотношения затрат на организацию PR-акции, с результатом – в виде количества

публикаций в СМИ, умноженного на их предполагаемую стоимость при рекламном размещении [11]. Если посчитанная цена публикаций в СМИ превышает стоимость затрат на их организацию – налицо эффективность работы PR-специалистов.

Для профсоюза – как для общественной организации – такой метод оценки так же является проблематичным в использовании. В первичной профсоюзной организации нет специального PR-отдела или ставки PR-менеджера, профсоюзные активисты занимаются информационной работой в рамках общественной работы. Их усилия по систематизации информации, созданию фото-, видео- и текстовых материалов, взаимодействие со СМИ, которые в PR-деятельности, на наш взгляд, составляют основные затраты, трудно поддаются учету.

Необходимо учитывать, что для некоторых СМИ невозможно посчитать «рекламную эквивалентность». Например, сайт РПРАЭП не продает рекламные места, а публикация о первичной профсоюзной организации на нем является максимально значимой [61]. Подобное мнение высказывала еще в 2008 году Российская Ассоциация менеджеров в экспертно-аналитическом докладе «Оценка эффективности PR-деятельности компаний: проблемы и подходы» [16].

На практике российские PR-специалисты используют разные гибридные методы оценки PR-деятельности. Критерии оценки остаются интенсивно обсуждаемым вопросом профессионального сообщества. В 2015 году Ассоциация компаний-консультантов в области связей (АКОС) инициировала опрос широкого круга экспертов российской PR-индустрии с целью выявить лучшие практики в оценке эффективности PR-индустрии. В результате на рассмотрение профессиональной аудитории предложены параметры, которые призваны помочь в совершенствовании инструментария уникальной стратегической функции менеджмента – Public Relations [33].

Рассматривая информационную работу ППО в части PR-коммуникаций можно, опираясь на модель оценки коммуникативного продукта, предложенную отечественным исследователем А.Н. Чумиковым [22], оценить количество информационных продуктов в динамике, количество СМИ, получающих и использующих подготовленные информационные продукты, попытаться выявить количественный показатель произошедших изменений.

Для количественной оценки информационных продуктов в динамике в рамках выполнения данной выпускной квалификационной работы было подсчитано количество выпусков издания «Профсоюзные вести», публикаций на официальном сайте в сети Интернет и публикаций во внутренней сети предприятия с тегом «Профсоюз» (без учета публикаций, в которых профсоюз упоминается стороной работодателя) за последние годы (табл. 1, 2, 3).

Таблица 1. Количество выпусков издания «Профсоюзные вести».

Год/количество	2013	2014	2015	2016 (10 месяцев)
Количество выпусков издания «Профсоюзные вести»	17	2	19	17
Среднее количество выпусков издания «Профсоюзные вести» в месяц	1,4	0,2	1,6	1,7

Таблица 2. Количество публикаций на официальном сайте в сети Интернет.

Год/количество	2014 (10 месяцев)	2015	2016 (10 месяцев)
Количество публикаций на официальном сайте в сети Интернет.	6	69	60
Среднее количество публикаций на официальном сайте в сети Интернет в месяц.	0,6	5,75	6

Таблица 3. Количество публикаций в месяц во внутренней сети предприятия с тегом «Профсоюз».

Год/количество	2012	2013	2014	2015	2016 (9 месяцев)
Количество публикаций во внутренней сети предприятия	5	5	4	26	20
Среднее количество публикаций во внутренней сети предприятия в месяц.	0,4	0,4	0,3	2,2	2,2

Динамика количества выпусков издания «Профсоюзные вести», публикаций на официальном сайте и публикаций во внутренней сети предприятия ясно показывает рост и стабилизацию информационной работы ППО РФЯЦ-ВНИИТФ 2014-2015 гг. (См. Приложение. Рис. 20. Динамика количества выпусков издания «Профсоюзные вести», Рис. 21. Динамика количества публикаций в месяц на сайте в сети Интернет, Рис. 22. Среднее количество публикаций в месяц во внутренней сети предприятия с тегом «Профсоюз»).

Оценка количества СМИ, получающих и использующих подготовленные ППО информационные продукты, оценивалась на примере рассылки пресс-релиза о прошедшей отчетно-выборной конференции.

В день проведения отчетно-выборной конференции, 25.10.2016 г., был разослан пресс-релиз о состоявшемся мероприятии в 6 адресов: 3 городские газеты, пресс-службу предприятия, городское радио, городское телевидение. Это 100%-ый охват городских СМИ, указанных на официальном сайте города [57]. В течение трех дней появились публикации, созданные на основе пресс-релиза, в 2-х городских газетах [7, стр.1; 18, стр. 3], на сайте института [45], на сайте РПРАЭП [61], на сайте города [38], в социальной сети «ВКонтакте» на страницах «Администрация г. Снежинска» и «Молодежная Комиссия Профкома РФЯЦ-ВНИИТФ» [37, 49]. Текст пресс-релиза использован в подготовке видеоматериала информационной службы



института и городского телевидения [44]. Количество публикаций в СМИ на основе пресс-релиза превышает количество его первичных получателей, что говорит о востребованности информации о первичной профсоюзной организации, высоком качестве подготовленного пресс-релиза и своевременности его рассылки. Это характеризует информационную работу в части PR-сопровождения деятельности профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ как успешную.

Количественным показателем произошедших изменений можно считать динамику численности первичной профсоюзной организации. В отчете профкома за 2016 год отмечено, что падение численности преодолено, наметилась положительная динамика – численность профсоюза начала расти (См. Приложение. Рис.23. Динамика численности ППО РФЯЦ-ВНИИТФ и РПРАЭП) [15, стр. 7]. Этот результат достигнут благодаря многим усилиям организации. Значительную роль в этом росте сыграла информационная работа

По результатам рассмотрения выбранных критериев оценки коммуникативного продукта можно сказать, что информационная работа ППО РФЯЦ-ВНИИТФ в части PR-коммуникаций находится на хорошем уровне.

#### **2.4. Рекомендации по развитию информационной работы**

Условия социального партнерства с работодателем благоприятствуют дальнейшему планомерному развитию информационной работы. Как говорилось выше, для оценки эффективности информационной деятельности необходимо планировать измеримые PR- и организационные цели, а также конкретные сроки их достижения. Тогда станет возможным соотнесение достигнутого заранее планируемого результата к временным и финансовым затратам.

Для нахождения ближайших задач информационной работы необходимо определиться со стратегией – долгосрочным, качественно определенным направлением развития первичной профсоюзной организации в целом. Успех любого дела зависит от правильно выстроенной стратегии. Таким образом, на передний план выходит определение стратегически важных задач, связанных с основными функциями профсоюза. Основными из них являются коллективные переговоры, вовлечение существующих членов в работу организации, защита и помощь членам профсоюза, вовлечение новых членов профсоюза, организационная работа, политическая работа и взаимодействие с общественными организациями, обучение кадров [34, стр. 53]. При выборе стратегических направлений развития необходимо учитывать планы работодателя по развитию социальных программ на предприятии, чтобы не распылять, а сложить усилия и двигаться в общем направлении.

В условиях социального партнерства, когда работодатель поддерживает отвлечение работников на общественно значимые дела, необходима организация устойчивых информационных звеньев в структурных ПО. Чем больше людей будет задействовано в процессе сбора, фиксации и анализа информации на местах – передаче информации «снизу-вверх» – тем точнее будут представлять профсоюзные лидеры потребности разных групп коллектива. Чем больше информации через информационные звенья в структурных ПО будет поступать «сверху-вниз» через разные каналы коммуникации, тем четче рядовые члены профсоюза будут знать, как защищаются их интересы.

Вместе с этим стоит задуматься о введении в штат аппарата ППО постоянного информационного работника. Информацией необходимо заниматься регулярно и профессионально. За каждым словом буклета, листовки, статьи стоит целая организация. Для исправления допущенной ошибки и восстановления своего имиджа может потребоваться значительно

больше ресурсов, чем было подчас сэкономлено. В этом случае нельзя скупиться. Еще одним вариантом организации стабильной информационной работы в ППО в условиях социального партнерства может стать постоянная поддержка со стороны информационной службы работодателя. Заручившись поддержкой работодателя можно использовать мощности информационной службы предприятия или создать совместную информационную службу.

Необходимо продолжить подготовку специалистов по работе с информацией из числа профсоюзных активистов, давать им базовые теоретические знания по подготовке информационных текстов, их содержанию и стилистике. Стоит обратить внимание профактива на особенности PR-сопровождения работы профсоюза.

Для сокращения временных и прочих затрат информационная учеба может проходить дистанционно, через «Кабинет профактивиста» на официальном сайте ППО. В персонифицированном доступе к «Кабинету» можно поместить видеозаписи лекций по информационной работе, а также пакеты документов: «Рекомендации по организации мероприятий», «Рекомендации по подготовке информационного текста», бланк пресс-релиза, список рассылки пресс-релиза, «Методичка профсоюзного пиарщика», «Профсоюзная работа в соцсетях» и прочие.

В профсоюзе, где активисты не обладают профессиональными юридическими знаниями, навыками менеджмента, работы с информацией, необходимо выявить и документировать алгоритмы традиционной работы. Структурирование знаний и разработка методических рекомендаций не только поможет профактивистам в работе, но и выявит слабые организационные моменты в решении важных и часто срочных профсоюзных вопросов.

Информирование об обновлении в «Кабинете» рационально проводить через SMS- или email- рассылку. Для этого необходимо создать базу адресов и телефонов профактива.

Организация «Кабинета» на сайте будет способствовать и стабилизации регулярной деятельности профактива, получение обратной связи от профоргов, если содержанием «Кабинета» станет информация с оперативных совещаний, опросы, совместно создаваемые документы. Так как организация «Кабинета» на сайте ППО требует серьезных технических знаний и навыков, которыми не обладают активисты профсоюза, следует обратиться за помощью к специалистам работодателя.

Еще одно направление развития информационной работы – помощь профгруппоргам. Усилить их информационную поддержку можно путем подготовки дайджестов изданий профсоюзной тематики, обзоров профсоюзных новостей в стране и мире, информировании о новых законопроектах и решениях РПРАЭП. Осуществлять информационную поддержку можно также через «Кабинет» на сайте.

В условиях невысокой численности, а значит малом бюджете профорганизации, можно попытаться достичь с работодателем договоренности о пополнении технических библиотек предприятия подпиской на профсоюзные журналы и газеты. Подписка на периодические издания может быть электронной с последующим размещением в электронной библиотеке внутренней сети предприятия.

Для подготовки PR-материалов необходимо использовать наработки других профсоюзных организаций, адаптировав их к особенностям ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. Сайт газеты «Солидарность» <http://www.solidarnost.org/> в разделах «Мотиватор» и «Спецпроекты» предоставляет разнообразный материал, призванный помочь вовлечению в профсоюзное движение новых людей. На сайте Федерации профсоюзов Челябинской области <http://www.chelprof.ru/> есть раздел «Профсоюзная агитка». Стоит обратить внимание на информационную работу Федерации профсоюзов Красноярского края, на сайте которой <http://www.fpkk.ru/> есть разделы «Профсоюзная инфографика», «Профсоюзный комикс».

Необходимо продолжить работу по наполнению информацией официального сайта. Важно отметить принадлежность ППО РФЯЦ-ВНИИТФ к РПРАЭП, выделить и опубликовать на сайте основные принципы работы РПРАЭП, которых придерживается и ППО. В разделе «О профсоюзе» дополнить информацию об истории организации, уделив особое внимание партнерству с работодателем, сложившемуся с момента основания профсоюза на предприятии.

Современные средства коммуникации позволяют с минимальными затратами активизировать «вертикальное» взаимодействие с ЦК РПРАЭП. Для осознания членами ППО своей принадлежности к большой и сильной структуре РПРАЭП можно подготовить и провести Интернет-конференцию с представителями ЦК. Помимо решения внутренних задач профсоюза, оперативного получения мнения ЦК по интересующим вопросам, подготовка конференции станет мощной PR-акцией для ППО РФЯЦ-ВНИИТФ.

Наравне с «вертикальными» связями важно развивать «горизонтальное» взаимодействие с равноправными членами РПРАЭП. Проведение Интернет-конференций и совместных летних Школ профсоюза, где происходит неформальный обмен опытом, могут стать источником ресурса развития организации. Живой практический опыт других организаций, находящихся в схожих с ППО условиях, стимулирует активность и заинтересованность членов организации в новых достижениях.

Расширение профсоюзных «горизонтальных» связей может стать лишь одним из направлений работы летних школ или семинаров, проводимых совместно с работодателем для предприятий отрасли. Такими же равноправными направлениями могут стать на этих школах и семинарах отделения «Молодой специалист», «Спорт Росатома» и др.

«Горизонтальные» коммуникации необходимы и внутри организации – между структурными ПО. Этим целям служат совместные поездки,

организация совместных мероприятий, проведение «круглых столов», выездных семинаров на профсоюзную тематику.

Для развития «горизонтальных» информационных связей и налаживания «горизонтального» взаимодействия в организации, а также для обеспечения оперативного обмена информацией между аппаратом ППО и профактивом, необходимо компьютеризировать рабочие места каждого председателя структурной ПО с доступом к внутренней сети предприятия. Это возможно осуществить только в сотрудничестве с работодателем.

При поддержке работодателя необходимо восстановить работу радиоточек в структурных ПО. Короткий, но регулярный рассказ о последних событиях профсоюзной жизни по радио в рабочее время позволяет оперативно, без искажений донести информацию до членов профсоюза и остальных работников предприятия.

Успех информационной работы, а особенно в PR-сопровождения деятельности профсоюза, зависит от того, насколько владеют активисты различными стилями подачи информации. Если общественная организация объединяет в своих рядах людей с разным уровнем образования и разными ценностями, то один и тот же материал должен подаваться тремя-четырьмя различными способами. Будут уместны официальный текст и карикатура, текст в свободном стиле, с использованием сленговых выражений, или с акцентом на любопытные детали события. Все эти типы сообщений обладают индивидуальным воздействием, имеют разные зоны влияния.

Необходимость создания общего позитивного имиджа профсоюза и оперативного неформального информирования членов профсоюза о том, что для них сделано, – несомненна. Одним из живых инструментов общения с аудиторией мог бы стать блог председателя ППО в социальных сетях. Современными инструментами для ведения блога признаны площадки <https://twitter.com/> и <https://www.facebook.com/>. Однако анализ ситуации показал, что аудитория, заинтересованная в информации (трудящиеся РФЯЦ-

ВНИИТФ и журналисты местных СМИ) «не живёт» на этих площадках. Это связано с тем, что существует жесткое ограничение использования сети Интернет на предприятии в течение всего рабочего дня, а также с тем, что небольшие информационные потребности жителей небольшого города удовлетворяются другими источниками. Необходима адаптация идеи к существующим условиям: например, создание группы профсоюза на ресурсах ВКонтакте и Одноклассники, которые востребованы молодежью и старшим поколением, или ведение блога председателя на сайте ППО (с периодической трансляцией образа сайта во внутреннюю сеть предприятия).

Очень точно об этом говорит Мария Колмогорова в книге «Оформление профсоюзного стенда и другая работа в первичке»: «Председатель поехал на учебу в областной центр, а то и Москву. «Вот на что они тратят наши деньги! На вояжи!» Такая реакция вполне объяснима, ведь членам профсоюза никто не рассказывает о том, что на этой учебе было, чем теперь обогащен председатель и как он сможет применить знания для пользы трудящихся. Или председатель встретился с дирекцией и что-то потребовал. Ему отказали. Он пришел еще, согласился на какие-то компромиссы. Была достигнута какая-то льгота для членов трудового коллектива. Как на это реагирует рядовой член профсоюза? «Это нам гарантировано законом!» Каким законом, почему сегодня гарантировано, а вчера не гарантировано – этими вопросами никто задаваться не будет. Как говорится, ничто не стоит так дешево, как уже оказанная услуга» [9].

Для формирования положительного имиджа организации необходима регулярная самопрезентация в СМИ города, РПРАЭП, области. Профсоюз обладает огромным ресурсом для этой работы – монополией на информацию о самих себе. Никто не расскажет о профсоюзе точнее и подробнее, чем члены организации. Не должно быть информационного вакуума вокруг организации, он очень быстро наполняется всевозможными слухами,

сплетнями и домыслами «доброжелателей» [10, стр. 15]. Если информация актуальна, интересна и поступает в СМИ регулярно, то редакции становятся заинтересованы в этом контенте и публикуют его бесплатно, что для профсоюза с малой численностью существенно. Организационно обеспечить плановость этой работы можно соотношением плана информационной комиссии с годовым планом мероприятий ППО.

Осуществить все предлагаемые изменения разом невозможно. Для реализации выбранных стратегических направлений лучше составить конкретный перечень задач, распределив их по степени важности и безотлагательности: «немедленно реализовать», «постоянно отслеживать», «периодически отслеживать», планировать к реализации с отсрочкой».

Еще много нерешенных вопросов – остается актуальным вопрос о мотивации работников института на вступление в профсоюз. Остро стоит вопрос об исключении «глухого телефона» – важно добиться, чтобы информация не менялась при прохождении через существующую профсоюзную систему оповещения. Ясно одно, если не заниматься информационной работой систематически, с оценкой результата, не представлять ее особенностей, то профсоюзная организация потеряет управляемость и авторитет среди работников. В благоприятных условиях социального партнерства с работодателем профсоюз имеет все возможности для развития информационной работы. Главное, видеть и уметь эти возможности использовать. А значит, необходим постоянный поиск новых путей, новых теоретических знаний и способов их применения.

Подводя итог, можно определить главными направлениями развития информационной работы в ППО РФЯЦ-ВНИИТФ стратегическое планирование, постановка конкретных измеримых задач, оценка результатов, привлечение профактивистов к информационной работе и их обучение, а также максимальное использование возможностей, которое предоставляет социальное партнерство с работодателем.



## Заключение

Целью данной работы было изучение и анализ теоретических и практических знаний по организации информационной работы, PR-сопровождению деятельности первичной профсоюзной организации в условиях социального партнерства со стороны работодателя. На основе анализа были разработаны рекомендации по развитию информационной работы в ППО РФЯЦ-ВНИИТФ.

В первой главе, исследуя исторические этапы развития информационной работы в профсоюзных организациях России, были сделаны выводы:

- профсоюзное движение накопило огромный опыт традиционной информационной работы (выпуск печатных изданий, оформления информационных стендов, разработка агиток и работа в коллективах);
- в период экономических реформ профсоюзная деятельность (в том числе информационная) приобрела формальный характер, а сами члены профсоюза утратили доверие к словам, которые говорили профсоюзные чиновники;
- сегодня, в новых условиях, информационная работа профсоюзов занимает важнейшее место – ее результатом должно стать завоевание доверия людей, необходимо использовать для этого как традиционные, так и новейшие каналы, и способы коммуникации.

Проводя дальнейшее исследование, был сделан вывод, что существует два направления развития профсоюзного движения: в противостоянии с работодателем и в социальном партнерстве с работодателем и государством. При этом альтернативные профсоюзы сталкиваются с нестабильностью членства, межличностными конфликтами руководителей. Информационная работа альтернативных профсоюзов зачастую односторонняя и не систематическая. В профсоюзах, реализующих

принципы социального партнерства, информационная работа развивается при поддержке (в том числе финансовой) со стороны работодателя.

Вторая глава посвящена изучению практики организации информационной работы профсоюза на примере ППО РФЯЦ-ВНИИТФ – структурного звена РПРАЭП. Ситуационный анализ показал, что информационная работа ППО решает, прежде всего, следующие задачи:

- обеспечение непрерывного взаимодействия всех уровней внутренней профсоюзной иерархии;
- создание мотивирующего на вступление в члены профсоюза общественного мнения;
- совершенствования социального партнерства с работодателем.

При этом социальное партнерство признано основным принципом взаимодействия профсоюза и стороны работодателя, что способствует информационной работе ППО.

При изучении особенностей формирования информационного поля ППО РФЯЦ-ВНИИТФ было выявлено, что для решения информационных задач профактивисты стараются использовать все традиционные и современные каналы и способы коммуникации. Среди них оперативные совещания, буклеты, издание собственной газеты, информационные стенды, событийный маркетинг, коммуникация через соцсети, самопрезентация в СМИ, инструменты брендинга.

При проведении оценки эффективности организации информационной работы была рассмотрена PR-деятельность ППО. Было оценено количество информационных продуктов в динамике, а также количество СМИ, получающих и использующих подготовленные информационные продукты. В качестве измеряемого результата информационной деятельности был взят показатель динамики численности первичной профсоюзной организации. Отмечено, что падение численности первичной профсоюзной организации преодолено, наметилась положительная динамика – численность профсоюза

начала расти. Этот результат достигнут благодаря многим усилиям организации. Значительную роль в этом росте сыграла информационная работа. По результатам рассмотрения выбранных критериев оценки коммуникативного продукта был сделан вывод, что информационная работа ППО РФЯЦ-ВНИИТФ в части PR-коммуникаций находится на хорошем уровне.

По результатам изучения теоретических источников и практической деятельности профсоюзных организаций были представлены рекомендации по дальнейшему развитию информационной работы ППО при активном использовании социального партнерства с работодателем. Среди предлагаемых мер указаны:

- стратегическое планирование и постановка измеримых целей;
- периодическая оценка результатов информационной деятельности;
- привлечение большего числа профактивистов к информационной работе, их обучение;
- создание совместного с работодателем информационного центра;
- усиление работы во внутренней компьютерной сети предприятия;
- возобновление радиопередач в сети радиовещания предприятия;
- алгоритмизация традиционной работы и создание методических рекомендаций для активистов;
- создание «Кабинета профактивиста» на официальном сайте в сети Интернет при помощи технической службы работодателя;
- достижение договоренности с работодателем о пополнении технических библиотек предприятия подпиской на профсоюзные журналы и газеты;
- проведение совместных с работодателем внутриотраслевых школ и семинаров.

Профсоюзы сохраняют традиционные функции защиты работников предприятий: представление интересов трудящихся при заключении коллективного договора, контроль состояния охраны труда на предприятии,

правовая защита членов профсоюза. Помимо этого, профсоюзы решают вопросы спортивной и культурной жизни, организуют отдых работников и их семей. В малых моногородах, при должном уровне организации, в том числе информационной работы, и при условии социального партнерства с работодателем профсоюз может стать для работников предприятия целой жизнью, которую коллеги проживают вместе, объединённые по «цеховому» признаку.

## Список используемых источников

1. Беленков С. В поисках формулы «философского камня» / С. Беленков // Советник. – 2001. – №7. – С. 18-19.
2. Большая советская энциклопедия. СССР. Профессиональные союзы СССР – М.: Советская энциклопедия. 1969–1978. – т. 21 – С. 151-155
3. Веселкова Н. В. Профсоюзы и пресса: реальность и мифы //Социологические исследования. – 2002. – №. 8. – С. 128-136.
4. Власов В.И., Крапивин О.М. Постатейный комментарий к Закону РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Специально для системы «Гарант»: 2016. – 356с.
5. Все многообразие жизни // «Ядерная точка RU». –2016. –№1(132). – 4 с.
6. Гриневич В. П. Профессиональное движение рабочих в России. – Изд. книжного магазина "Наша жизнь", 1908. – 287 с.
7. За стабильность и достойную жизнь!// Метроград. Городская газета.– 2016.–№42(142). – 16 с.
8. История профсоюза: от Лаборатории «Б» до наших дней // Профсоюзные вести. Издание Первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ. – 2016. – №27-28 – 8 с.
9. Колмогорова М. Оформление профсоюзного стенда и другая работа в первичке // М.: ООО «Редакция газеты «Солидарность». – 2014. – 108 с.
10. Кононенко Г.А. Информационная работа профсоюзного комитета. Пособие для профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций. Профсоюз работников здравоохранения РФ. – Хабаровск: Хабаровская краевая организация профсоюза работников здравоохранения РФ. – 2007.– 29 с.
11. Майклсон В. Основные модели оценки вклада Public Rtlations в маркетинговую стратегию / В. Майклсон, П.Б. Салин // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2003. – №3(45). – С. 43-47.
12. Медведев В. И. О роли институтов гражданского общества в реализации политики в области охраны труда //Охрана и экономика труда. – 2015. – №. 3. – С. 16-20
13. Может ли профсоюз? // Еженедельник Окно. Издание снежинского информационно-аналитического агентства. – 2015.–№45(1014).– 32 с..
14. На конференции спрашивали...// Профсоюзные вести. Издание Первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ.–2016.– №22-23 – 8 с.
15. Отчет о работе профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности за период 2011-2016 гг.– Снежинск: 2016. – 42 с.
16. Оценка эффективности PR-деятельности компаний: проблемы и подходы. Российская и международная практика. Экспертно-аналитический доклад. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008. – 92 с.

17. Пелленен Л.В. PR-сопровождение деятельности профсоюзной организации // Наука ЮУрГУ: материалы 67-й научной конференции Секции социально-гуманитарных наук.– Челябинск: 2015 . – С.442 – 449.
18. Работа признана удовлетворительной // Еженедельник Окно. Издание снежинского информационно-аналитического агентства. – 2016. – №43(1065). – 32 с.
19. Рябцев Г. В. Профсоюзное движение в России //Новая наука: Современное состояние и пути развития. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований".– 2016. – №3-2 (68). – С. 237 - 242
20. Старт нового образовательного проекта // Профсоюзные вести. Издание Первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ.–2016.– №22-23 – 8 с.
21. Цитульский В. Ф. Правовой статус профсоюзов в Российской империи в начале XX в //Вопросы экономики и права. – 2011. – №. 4. – С. 66-70.
22. Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Актуальные связи с общественностью: сфера, генезис, технологии, области применения, структуры //М.: Высшее образование, Юрайт-Издат. – 2009. – 722 с.
23. 15 июня Федерация профсоюзов Свердловской области проводит вебинар: «Устойчивость действующих профорганизаций в условиях перехода работодателя от партнерства к давлению». Электронный ресурс // Официальный сайт Федерации профсоюзов Свердловской области. Главная. Новости ФПСО от 06.06.2016. – <http://www.fnpr.org/news/5247/>
24. 60 лет вместе! (24.08.2016) Электронный ресурс // YouTube. Официальная страница телекомпании «ОТВ-Снежинск». – <https://www.youtube.com/watch?v=epiwcpN80FU>
25. Видеосюжет о работе ППО. Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. Главная. События. – <http://vniitfprof.ru/index.php/126-events/248-31-08-2016-2>
26. Дедюхина С.В. Корпоративная идентичность как главная составляющая корпоративной культуры и внутрикорпоративного имиджа организации. // Ученые записки российского государственного социального университета. – 2013. –№ 2 (114). – том 2. – С.78-80. Электронный ресурс // Научная библиотека «КиберЛенинка». <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-identichnost-kak-glavnaya-sostavlyayuschaya-korporativnoy-kulturyi-vnutrikorporativnogo-imidzha-organizatsii#ixzz40FetCA2e>
27. Духнина Л. С., Лысенко Е. И., Назаренко М. А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2013.– №4-2. – С. 174-175. Электронный ресурс // Научная библиотека «КиберЛенинка». <http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye->

- printsipy-sotsialnogo-partnerstva-v-sfere-truda-i-doverie-k-nim-so-storony-rabotayuschey-molodezhi
28. Заседание Челябинского областного комитета Профсоюза. Электронный ресурс // Официальный сайт Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации. Главная. Территориальные организации Профсоюза. Челябинская областная организация Профсоюза. 23 июня 2016г. <http://www.profagro.ru/regionorg/chelyabinsk/4178/>
  29. Информационная работа в профсоюзных организациях. Электронный ресурс // Информационный портал профсоюзов Хабаровского края. – <http://www.khabprof.ru/znanie/the-trade-union-library/information-work/title.php>
  30. Киселев Ю.М.. Информационное поле российских профсоюзов. Электронный ресурс // Федерация независимых профсоюзов России. Департамент общественных связей. – М. – 2007. – 44 с. [http://www.fpkk.ru/text/info\\_pole\\_rusprof.pdf](http://www.fpkk.ru/text/info_pole_rusprof.pdf)
  31. Климов И. А. Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства // Мир России. Социология. Этнология. – 2013. – №2. – С. 81 – 106. Электронный ресурс. <http://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-rabochie-v-krizise-potentsial-subektnosti-i-sotsialnogo-partnerstva>
  32. Королева Л. А., Молькин А. Н. Свободное межпрофессиональное объединение трудящихся //Современные научные исследования и инновации. – 2015. – Т. 3. Электронный ресурс. <http://web.snauka.ru/issues/2015/3/48318>
  33. Меморандум АКООС о методах оценки качества PR-деятельности (KPI). 2015 г. Электронный ресурс // Официальный сайт Ассоциации компаний консультантов в области связей с общественностью. Главная. Стандарты индустрии. – <http://www.akospr.ru/standarty-industrii/kpi>
  34. Модернизация профсоюза: подходы, планирование и осуществление. Руководство к действию / Р. Краучер, К. Букетов, Г. Юрова, Е. Куприн, О. Виноградова // М.: 2007. – 66 с. Электронный ресурс // Федерация профсоюзов красноярского края. [http://www.fpkk.ru/text/modern\\_prof.pdf](http://www.fpkk.ru/text/modern_prof.pdf)
  35. Молодёжная Комиссия Профкома РФЯЦ-ВНИИТФ Электронный ресурс // ВКонтакте. – <https://vk.com/mkvniitf>
  36. На Качканарском ГОКе ("Евраз") началась "итальянская забастовка": "Администрация должна осознать все свои ошибки" Электронный ресурс // Накануне.RU. Новости от 02.06.2016 10:15 Мск (12:15 Екб). – <http://www.nakanune.ru/news/2016/6/2/22437850>
  37. Новый вектор развития Электронный ресурс // ВКонтакте. Администрация г. Снежинска. – 26.10.2016. – [https://vk.com/snzadm?w=wall-80315714\\_2048](https://vk.com/snzadm?w=wall-80315714_2048)

38. Новый вектор развития Электронный ресурс // Официальный сайт органов местного самоуправления снежинского городского округа. Новости. – <http://www.snzadm.ru/?art=12645>
39. Об Академии Google. Электронный ресурс. <https://scholar.google.ru/intl/ru/scholar/about.html>
40. Об институте. Электронный ресурс // Официальный сайт РФЯЦ-ВНИИТФ. – <http://www.vniitf.ru/ob-institute>
41. Об МПРА Электронный ресурс // Официальный сайт МПРА. – <https://mpru.su/mpra>
42. О профсоюзе. Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. – <http://vniitfprof.ru/index.php/about>
43. О профсоюзе. Электронный ресурс // Официальный сайт РПРАЭП. – <http://www.profatom.ru/?cat=20&nid=2>
44. Отчетно-выборная конференция. Видеосюжет. Электронный ресурс // YouTube. Официальная страница телекомпании «ОТВ-Снежинск». – 09.11.2016. – <https://www.youtube.com/watch?v=O4KONG2AQxI>
45. Отчетно-выборная профсоюзная конференция РФЯЦ-ВНИИТФ Электронный ресурс // Официальный сайт РФЯЦ-ВНИИТФ. Пресс-центр. Новости института. – <http://www.vniitf.ru/press1/novosti-instituta/2374-otchetno-vybornaaya-profsoyuznaya-konferentsiya-rfyats-vniitf>
46. Отчетно-выборная конференция Челябинской областной организации Профсоюза. Электронный ресурс // Официальный сайт Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации. – 2016г. – <http://www.profagro.ru/regionorg/chelyabinsk/3281/>
47. Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. Электронный ресурс. – <http://www.vniitfprof.ru/>
48. Пелленен Л.В. Эффективность и качество PR-деятельности: современные подходы к оценке. Кафедра массовой коммуникации факультета журналистики ЮУрГУ, Челябинск. Электронный ресурс <http://kmk.susu.ru/index.php/prepodavateli/publikatsii>
49. Председатель переизбран! Электронный ресурс // ВКонтакте. Молодёжная Комиссия Профкома РФЯЦ-ВНИИТФ. – 26.10. 2016. – [https://vk.com/mkvniitf?w=wall-17927068\\_1249](https://vk.com/mkvniitf?w=wall-17927068_1249)
50. Проект решения ревизионной комиссии. Электронный ресурс // Официальный сайт Амурской областной организации профсоюза работников народного образования и науки. – [http://amurpro.ru/pdf/fin\\_rab\\_in\\_prof.pdf](http://amurpro.ru/pdf/fin_rab_in_prof.pdf)
51. Профсоюз: отчет о работе. Опубликовано 13.05.2015 Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. – <http://vniitfprof.ru/index.php/111-ofitsialno/138-profsoyuz-otchet-o-rabote>
52. Профсоюзная агитка. Электронный ресурс // Официальный сайт Федерации Профсоюзов Челябинской области. – <http://www.chelprof.ru/profsojuznaja-agitka>



53. Профсоюзные вести. Издание первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ. Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ.–2016. – №36. – <http://vniitfprof.ru/images/profvesti/2016/36.pdf>
54. Профсоюзные вести. Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. – <http://vniitfprof.ru/index.php/about/vesti>
55. Профсоюзные планы. Электронный ресурс // Официальный сайт ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. Профсоюзные вести. Издание первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ. – 2016. – №20-21.– <http://vniitfprof.ru/images/profvesti/2016/20-21.pdf>
56. РПРАЭП. Структура и оргработа. Электронный ресурс // SlideShares. – 2012. – <http://www.slideshare.net/dbibl/2012-14864856>
57. СМИ. Электронный ресурс // Официальный сайт органов местного самоуправления снежинского городского округа. Социальная сфера. – <http://www.snzadm.ru/?p=113>
58. Соболев Э. Н. Динамика трудовых доходов и проблема забастовочной активности работников. – М.: Институт экономики РАН. 2015 Электронный ресурс [http://inecon.org/docs/Sobolev\\_paper\\_20150924.doc](http://inecon.org/docs/Sobolev_paper_20150924.doc)
59. Социальная программа предприятия Электронный ресурс // Официальный сайт Агрохолдинга «Равис». – <http://ravisagro.ru/info/social-program/>
60. Устойчивость действующих профорганизаций в условиях перехода работодателя от партнерства к давлению. Материалы вебинара. Электронный ресурс // Официальный сайт Федерации профсоюзов Свердловской области. – 2016 г. – [http://www.fnpr.org/docs/Innoprom/2016/3\\_4.pdf](http://www.fnpr.org/docs/Innoprom/2016/3_4.pdf)
61. Численность профсоюзной организации выросла Электронный ресурс // Официальный сайт РПРАЭП. Главная страница. Новости. – <http://www.profatom.ru/?cat=12&nid=4778>
62. Шамшетдинова Р. Оценка эффективности PR-кампании: теоретический аспект. – 2006. – 36 с. Электронный ресурс [http://pr-club.com/assets/files/pr\\_lib/pr\\_root/shamshetdinova.doc](http://pr-club.com/assets/files/pr_lib/pr_root/shamshetdinova.doc)
63. Яковлева А. Е., Галимова А. Ш. Роль социального партнёрства в Российской модели социально-трудовых отношений //Гуманитарные научные исследования. – 2014. – Т. 5. Электронный ресурс <http://human.snauka.ru/2014/5/6603>

## **Перечень сокращений, условных обозначений**

ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

МПРА – Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация»

ОС – отраслевое соглашение

ПО – профсоюзная организация

ППО – Первичная профсоюзная организация

РПРАЭП – Российский профсоюз работников атомной энергетики  
и промышленности

РФЯЦ-ВНИИТФ – Российский федеральный ядерный центр – Всероссийский  
научно-исследовательский институт технической физики имени академика Е.  
И. Забабахина

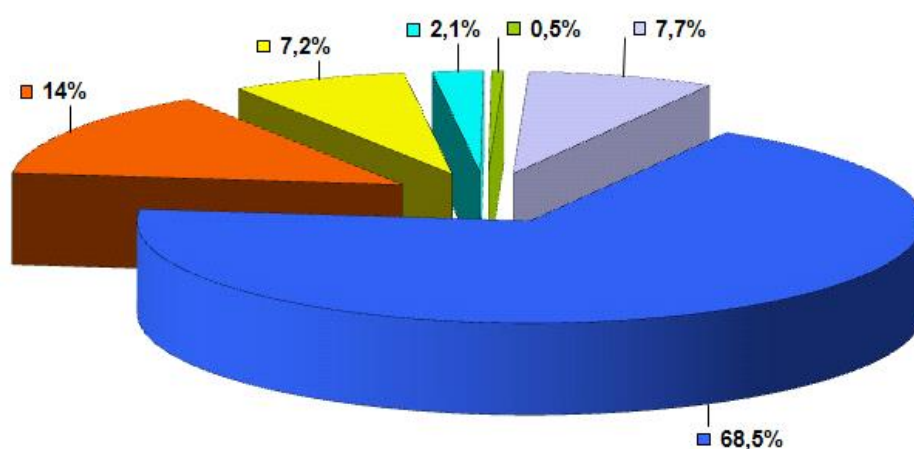
СМИ – средства массовой информации

СМОТ – Свободное межпрофессиональное объединение трудящихся

СПР – Союз профсоюзов России

ФНПР – Федерация независимых профсоюзов России

ЦК – центральный комитет



■ Росатом ■ ЗАТО ■ Организации здравоохранения ■ Строительные организации ■ РАН ■ Прочие

Рис.1. Структура численности РПРАЭП (%) [56].



Рис.2. Структура профбюджета [15, стр.14]



Рис.3. Структура консолидированного бюджета [15, стр. 18]



Рис.4. Механизм передачи информации «сверху-вниз».



Рис.5. Механизм передачи информации «снизу-вверх».

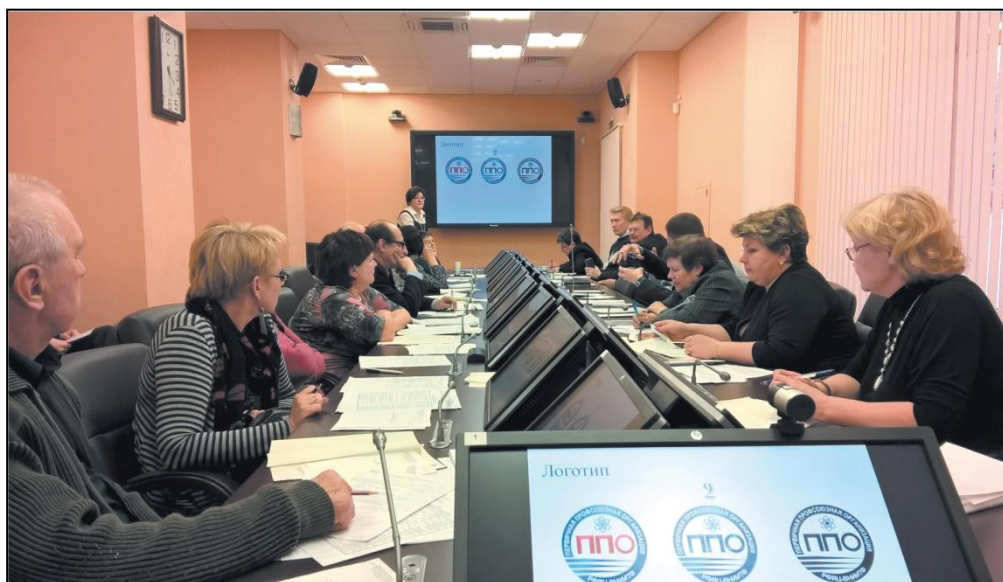


Рис.6. Зал совещаний. [55]

# Профсоюзные Вести



Издание Первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ

г. Снежинск №36, октябрь 2016

## Профсоюзный выбор

В 2016 году во всей профсоюзной структуре атомной отрасли идет процесс переизбрания выборных органов – председателей первичных организаций, профкомов. В ППО РФЯЦ-ВНИИТФ активная стадия этого процесса началась в августе, на сегодняшний день во всех структурных профорганизациях выборы прошли. Избраны председатели структурных подразделений и делегаты на отчетно-выборную конференцию ППО. 25 октября делегаты определят новый состав профкома и изберут лидера организации на очередной пятилетний срок.



Новые профсоюзные лидеры - Ольга Трофимова (ПО-11) и Дмитрий Пачурин (ПО-3).

### Новые профлидеры



Профсоюзное собрание в железнодорожном цехе.

Большая часть собраний и конференций в трудовых коллективах пришлось на последнюю декаду сентября. В ряде подразделений председателями были избраны новые люди, не так давно они были представлены на очередном оперативном совещании ППО. Это Ольга Трофимова – председатель профсоюзной организации ПО-11 (НИО-5), Дмитрий Пачурин – новый лидер структурной ПО-3 (КБ-1), Светлана Щеткина – ПО-5 (Управление). Коллектив НИО-160 на аналогичной конференции в своем подразделении избрал председателем ПО-10 Екатерину Черникову, которую многие знают по работе в составе молодежной комиссии. Более того, с недавних пор она возглавила это направление профсоюзной работы в ППО института. Не может не радовать факт появления молодежи на ключевых постах профсоюзной организации – в наше время энергия, амбиции, новые взгляды и идеи просто необходимы профсоюзу. Хорошим моментом является и то, что многие действующие председатели выразили желание продолжить работу на своем посту и были поддержаны своими коллективами.

Успешной работы вам, коллеги!

### Документ в действии

О представителях малых профорганизаций в составе нового профкома ППО

Персональный состав профкома на отчетно-выборной конференции будет формироваться по-новому.

На заседании профкома (Протокол №166 от 28.09.16 г.) был рассмотрен вопрос по численному составу нового профкома. Учитывая пожелания структурных профорганизаций восьми малых подразделений, где численность членов профсоюза менее 150 человек, предлагается включить в состав профкома ППО трех представителей с правом 1 голоса каждому из них:

- Губин В. Г. (отд. 730, цех 356, отд. 750);
- Котко Г. В. (НИО-160, цех 354, цех 321);
- Жамилова Р. Я. (подр. 297, подр. 800).

**25**  
октября

Отчетно-выборная конференция ППО РФЯЦ-ВНИИТФ

Зал ДМШ, начало конференции в 17:00

Рис.7. Обложка издания первичной профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ. № 36 2016 г. [53]

6

Вопрос-ответ

## На конференции спрашивали...

В нашем издании открыта регулярная рубрика «Вопрос-ответ». Свои вопросы вы можете направлять по адресу электронной почты [vnitfprof@yandex.ru](mailto:vnitfprof@yandex.ru), либо передавать их в профком. Сегодня мы приводим часть вопросов, заданных на Конференции работников с ответами на них.

Можно ли перейти на инженерную должность сотруднику, который проходил обучение на вечернем отделении МИФИ?

Вопрос о переводе рабочего на должность специалиста рассматривается в рабочем порядке по представлению руководителя подразделения в пределах утвержденного штатного расписания и в соответствии с квалификационными требованиями к должности.

При переходе на новую систему оплаты труда (статусы, грейды) водителям перестали доплачивать за классность. Просим рассмотреть вопрос о восстановлении доплаты водителям.

В соответствии с Положением по оплате труда (Приложение 7 «Общие принципы оценки профессионального статуса работников») классность водителей автомобилей учитывается при оценке профессионального статуса.

Возможно ли увеличение ежемесячных надбавок к должностному окладу (грейду) сотрудникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе?

Предложение рассматривалось на комиссии по подготовке проекта Коллективного договора на 2016-2018 годы и было отклонено.

Какие льготы положены людям с сахарным диабетом? Можно ли быть уволенным по состоянию здоровья с таким диагнозом?

Все социальные выплаты в институте осуществляются в соответствии в Единой отраслевой социальной политикой ГК «Росатом» и ее организаций в рамках Корпоративных социальных программ, введенных в действие приказом директора № 65 от 15.01.2016 г. Отдельных льгот для работников с сахарным диабетом данные программы не предусматривают. Данное заболевание не влечет за собой увольнения, если оно не является противопоказанным по занимаемой должности.

Можно ли ввести доплаты сотрудникам, имеющим государственные награды (например, за участие в боевых действиях или за спасение человека)?

Отдельных выплат для данной категории сотрудников корпоративные социальные программы не предусматривают.



Каким образом будет проходить переход ФГУП РФЯЦ-ВНИИТФ на ФЯО ФГУП РФЯЦ - ВНИИТФ? Будут ли заключаться договора с сотрудниками предприятия? Планируется при этом сокращение сотрудников?

В соответствии с Едиными отраслевыми методическими указаниями в части выполнения индикаторов построения организационных схем разработаны и актуализированы проекты организационных схем с учетом фактически сложившихся производственных связей нашего предприятия. Изменения по личному составу будут осуществляться в рамках установленной кадровой политики РФЯЦ-ВНИИТФ, при этом не планируется сокращение сотрудников.

Планируется ли повысить размер суточных для командироваемых сотрудников до уровня других предприятий системы «Росатом»?

Не планируется.

Много раз говорили о совершенствовании работы столовых (введения карточек и т. п. по примеру ВНИИП). Как сейчас обстоят дела в работе по этому направлению?

В 2015 г. внедрен расчет с использованием банковских карт в столовых № 7 (завод № 2), № 15 (пл. 8), № 8, 11, 14 (пл. 9), № 16, кафе «Радуга».

Очень плохая освещенность от второй площадки-автостоянки до проходной мимо воинской территории в районе 9 площадки.

Монтаж освещения запланирован на 2016 г.

Места в общежитиях ВНИИТФ будут выделяться не только приезжим молодым специалистам, но и рабочим. Так ли это?

Руководством института принято решение о выделении определенного количества койко-мест в общежитиях института для иногородних рабочих, принятых на работу во исполнение плана мероприятий по комплектованию завода № 1 специалистами.

Рис.8. Рубрика «Вопрос-ответ» в профсоюзной газете [14, стр. 6]



Первичная профсоюзная организация ФРЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е. И. Забабакина




### ПРОФСОЮЗ:

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ И ЗРЕЛОГО ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА




- ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА
- СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ
- МАТЕРИАЛЬНЫЕ ВЫГОДЫ
- ОБУЧЕНИЕ ПРОФАНТИВА
- САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

[www.vniitfprof.ru](http://www.vniitfprof.ru)

#### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Взаимо-обусловленные при подготовке текста Коллективного договора условия труда, льготы и выплаты, повышение заработной платы, социальные программы, материальные помощь и др.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА УЧАСТИЯ В ПРОФСОЮЗЕ

- СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ РАЗЛИЧНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ
- ВОЗМОЖНОСТЬ САМОРЕАЛИЗАЦИИ
- ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ И ОБЩЕНИЕ
- МАТЕРИАЛЬНЫЕ ВЫГОДЫ: СКИДКИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ
- КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА

#### РАЗМЕР ЧЛЕНСКОГО ВЗНОСА В СТРУКТУРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЗАТРАТ



### Во что обходится участие

Участие в первичной профсоюзной организации ФРЯЦ-ВНИИТФ обходится в 1% от начисленной заработной платы.

Это ощутимо, но не так много, если сравнивать с комплексом других наших обязательных платежей — налогом на доходы физических лиц, транспортным, имуществом, земельным налогами. Кроме того, мы часто платим налоги, не заменяя этого — около 30% в каждой нашей покупке — это акцизы, таможенные пошлины, НДС. Все эти сборы производитель закладывает в стоимость товара и переносит на нас. Членство в профсоюзе не бесплатно, но стоимость его открыта и понятна. 1% — это единственные траты, которые вы несёте, становясь членом профсоюза. Это ваш личный вклад в финансирование деятельности профсоюза.

Первичная профсоюзная организация ФРЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е. И. Забабакина  
 Адрес: г. Снежинск, ул. Васильева, 15  
 Тел.: 8 (31463) 9-29-23  
 Эл. почта: [vniitfprof@yandex.ru](mailto:vniitfprof@yandex.ru)  
 Сайт: [www.vniitfprof.ru](http://www.vniitfprof.ru)

### Как вступить в профсоюз?

Получите информацию о правах и обязанностях члена профсоюза в профсоюзном комитете вашего подразделения.

Напишите заявления о вступлении в профсоюз и безналочном перечислении профсоюзных взносов.

Получите профсоюзный билет — гарант защиты ваших трудовых и социально-экономических интересов.

### Ваш профсоюз:

Получите профсоюзный билет — гарант защиты ваших трудовых и социально-экономических интересов.

СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРЕДСЕДИТЕЛЬ

ТЕЛЕФОН

Рис.9. Лицевая сторона буклета

### Защита интересов работников

Коллективный договор — это главный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в коллективе. Позиция работников при его заключении отстаивает профсоюз. В ФРЯЦ-ВНИИТФ один из лучших коллективных договоров в отрасли.

Договор заключается на предприятии в рамках партнерства работодателя и профсоюзной организации. Чем сильнее и представительней профсоюз, тем более выгодные условия для работников он может добиться. Вступая в профсоюз, вы усиливаете позиции работников во взаимоотношениях с работодателем. Отдельным образом организованная индивидуальная правовая поддержка члена профсоюза: претензионная, исксовая работа, переписка с органами власти, представительство в суде по трудовым спорам, составление гражданско-правовых договоров, заявлений в органы внутренних дел, прокуратуру, органы власти и управления, иных организаций разных форм собственности.

### Социальные программы профсоюза

Важная сфера деятельности профсоюза — реализация культурных, спортивных, досуговых и молодежных программ. Часть бюджета профсоюза в течение года направляется на организацию и проведение спортивных соревнований, праздников и культурно-массовых мероприятий. Являясь членом профсоюза, вы включаетесь в общество активных, целеустремленных людей.

### Материальные выгоды

Правильно составленный коллективный договор обеспечивает работникам определенные материальные выгоды и повышение качества жизни. Работа по совершенствованию коллективного договора и реализации полезных инициатив ведется в профсоюзе постоянно.

Коллективным договором за каждым работником закреплены многие права, а дополнение к ним для членов профсоюза доступны дополнительные программы: скидка на диск-компьютер «Партнер», материальные стимулы, стоимость путевок в оздоровительный детский лагерь; нога одние подарки и праздники; бесплатные консультации юриста консультанта ППО по различным вопросам; льготные путевки в санатории; специальные выплаты.

### Обучение профантива

Профсоюз большое внимание уделяет квалификации и профессиональной компетенции своих членов. Профсоюз заинтересован не только в активных, но и грамотных людях, понимающих свою роль в коллективе и задачи самоощущения.

Для реализации образовательных программ создана и успешно работает Школа инновационного обучения профантива. Стан слушателем, вы не только поймете суть деятельности профсоюза и характер отношений между работодателем и работником, но и получите навыки успешных коммуникаций и повысите самооценку.



### Самореализация и личностный рост

Профсоюз по определению объединяет активных членов коллектива. Организационные, кадровые и финансовые ресурсы профсоюза очень часто помогают людям реализоваться, воплотить полезную инициативу в жизнь.

Членство в профсоюзе облегчает вхождение в трудовую коллекцию, расширяет круг делового и творческого общения. У профсоюза есть собственная газета, интернет-сайт, другие информационные площадки, с помощью которых вы будете услышаны. Пополняя ряды профсоюза, вы помогаете решить многие социальные задачи, участвуете в добрых и важных делах, развиваете предприятие, делаете его лучше и современнее.

### Из истории профсоюзной организации института

Базой для формирования профсоюзной организации стал местный комитет профсоюза №24. В январе 1956 года состоялась первая отчетно-выборная профсоюзная конференция НИИ-1011. В том же году были образованы комиссии по всем направлениям профсоюзной деятельности.

Основное внимание профсоюза уделяет вопросам оплаты труда, занятости, выполнению обязательств коллективного договора и отраслевого соглашения. В общей структуре профсоюза действуют 22 профсоюзные организации подразделений ВНИИТФ, неработающих пенсионеров института и сторонних организаций — ЦМСЧ №15, ЦГ СЭН, ОАО «Трансэнерг». Общая численность членов профсоюза на начало 2015 года — 7255 человек.



Ефим Александров  
Председатель ППО ФРЯЦ-ВНИИТФ

«Профсоюзная организация и руководство института реализуют совместные целевые проекты в социальной, бытовой сфере, в области культуры, спорта, оздоровления. В дальнейшем эта работа будет развиваться. Убежден, что профсоюз может и должен участвовать во всех аспектах жизни работников.»

Рис.10. Внутренняя сторона буклета



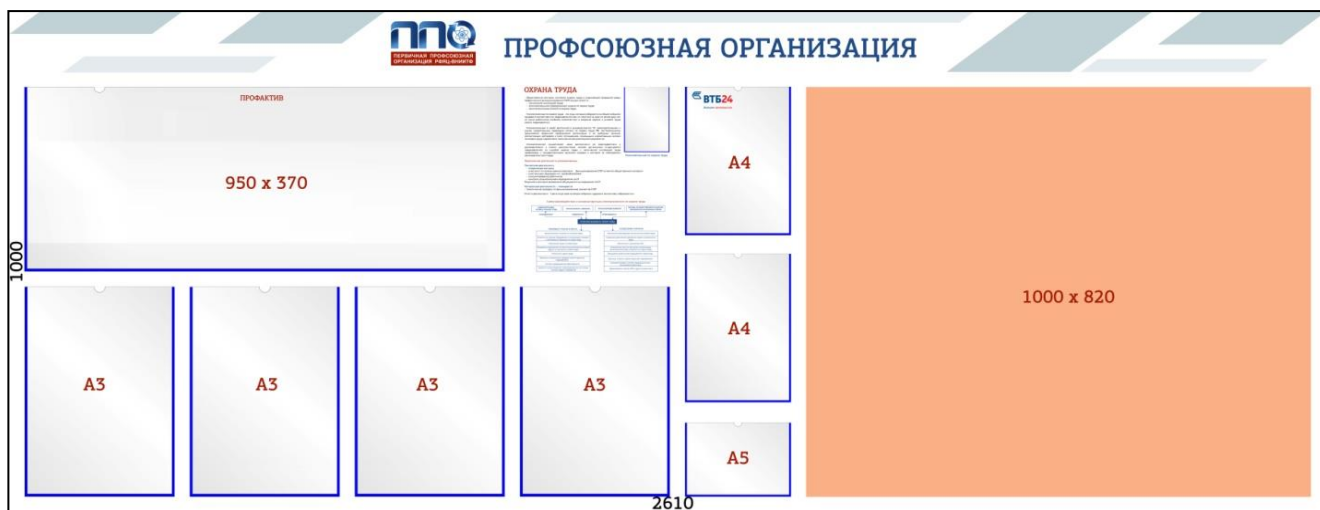


Рис.11. Макет информационного профсоюзного стенда



Рис.12. Логотип ППО РФЯЦ-ВНИИТФ с 2008 по 2015 гг.

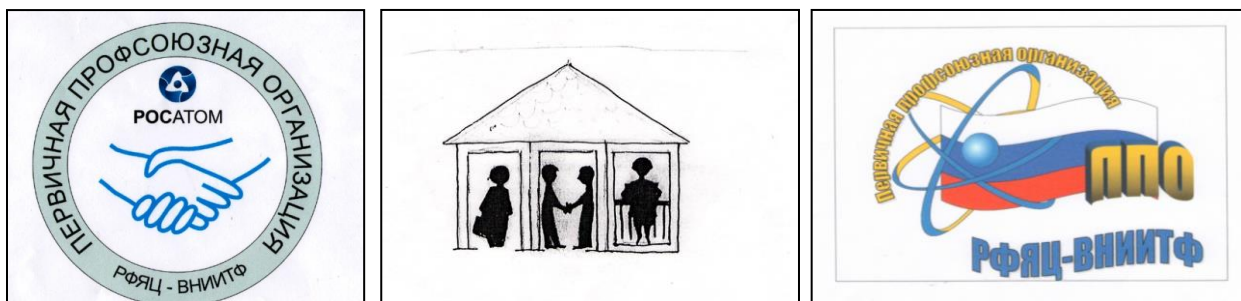


Рис.13. Некоторые из предлагаемых эскизов нового логотипа.



Рис.14. Логотип ППО РЯЦ-ВНИИТФ с 2015 г.



Рис.15. Главная страница сайта ППО РЯЦ-ВНИИТФ [47]

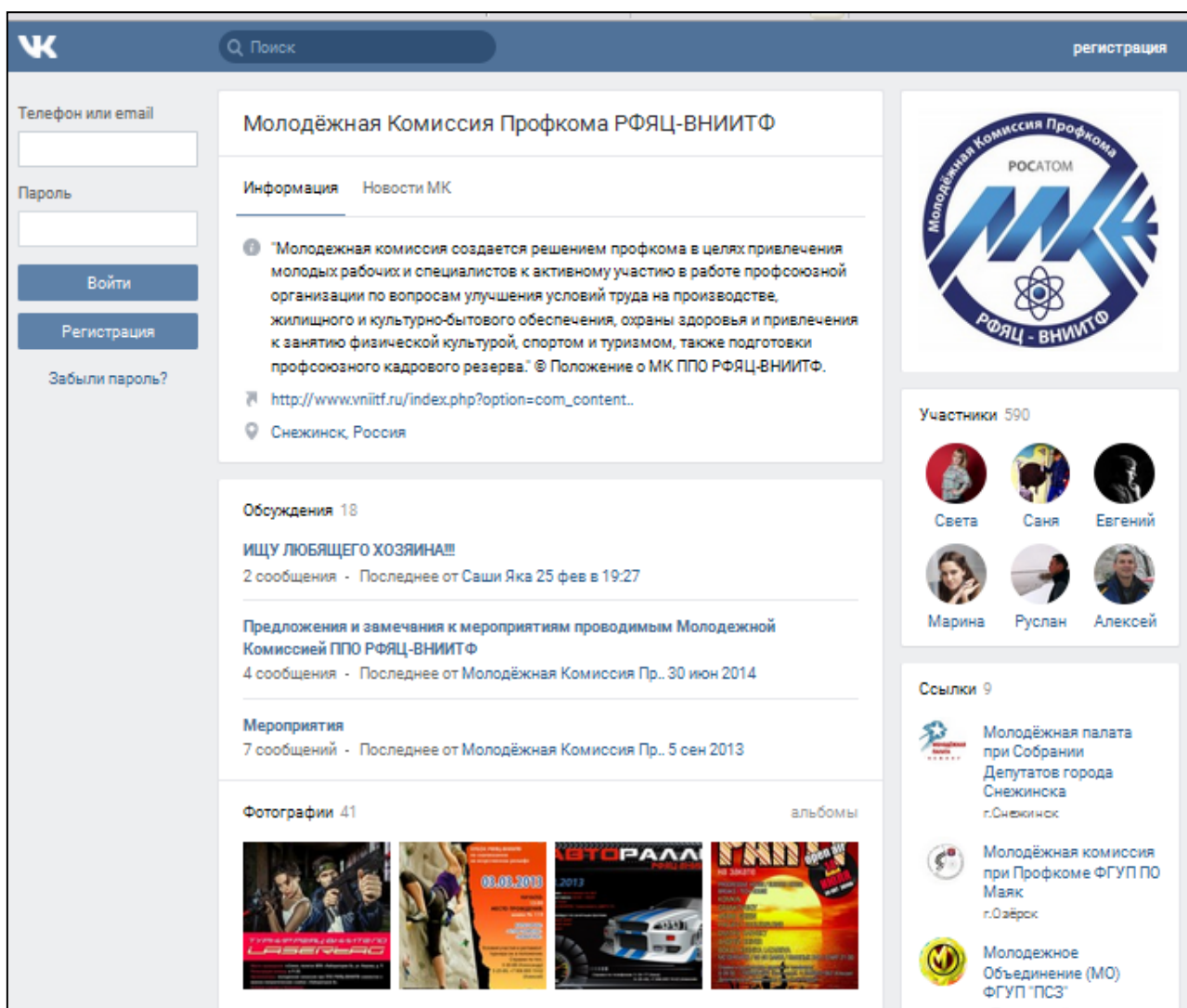


Рис.16. Страничка молодежной комиссии профкома ППО РФЯЦ – ВНИИТФ в социальной сети «ВКонтакте» [35].



До 2016 г.



С 2016 г.

Рис.17. Эмблема ШИОП профкома ППО РФЯЦ – ВНИИТФ.



Рис.18. Эскизы сувенирных значка и магнита с символикой юбилея.

# 19 АВГУСТА 2016

ДК «ОКТЯБРЬ»

ТОРЖЕСТВЕННЫЙ ВЕЧЕР,  
ПОСВЯЩЁННЫЙ 60-ЛЕТИЮ  
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
РФЯЦ-ВНИИТФ ИМ. АКАД. Е.И. ЗАБАБАХИНА



# 20 АВГУСТА 2016

ПАРК КУЛЬТУРЫ И ОТДЫХА

## 60 ЛЕТ ВМЕСТЕ!

ПРАЗДНИК, ПОСВЯЩЁННЫЙ  
60-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ



О. СИНАРА

10-00 — ТОРЖЕСТВЕННАЯ ЧАСТЬ (СТАДИОН «КОМСОМОЛЕЦ» ПКиО) **1**

10-40 — ДЕТСКИЙ ПРАЗДНИК. КВЕСТ (ЗЕЛЁНАЯ ПОЛЯНА ПКиО) **2**

10-40 — КРОССФИТ (СТАДИОН «КОМСОМОЛЕЦ» ПКиО) **1**

10-40 — ТУРНИР ПО ПЛЯЖНОМУ ВОЛЕЙБОЛУ (ПЛЯЖ ПКиО) **3**

12-00 — ИНТЕРАКТИВНОЕ ФОЛЬКЛОРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ «ОЖИВШИЕ ТРАДИЦИИ НАРОДОВ РОССИИ»,  
НАРОДНЫЕ ГУЛЯНИЯ (ПЛЯЖ ПКиО) **3**

14-00 — ТАНЦЕВАЛЬНО-СПОРТИВНАЯ ПРОГРАММА «МОЛОДЁЖЬ ВЫБИРАЕТ ДВИЖЕНИЕ»  
(СТАДИОН «КОМСОМОЛЕЦ» ПКиО): **1**

- МАСТЕР-КЛАСС. ЗУМБА
- МАСТЕР-КЛАСС. КАПОЭЙРА

РАБОТА АТТРАКЦИОНОВ, ТОРГОВЫХ ТОЧЕК. **4**

ПРИ НЕПОГОДЕ ЧАСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ БУДЕТ ПЕРЕНЕСЕНА В Т/Ц «РИТМ».

Рис.19. Афиша юбилея ППО РФЯЦ-ВНИИТФ. 2016г.

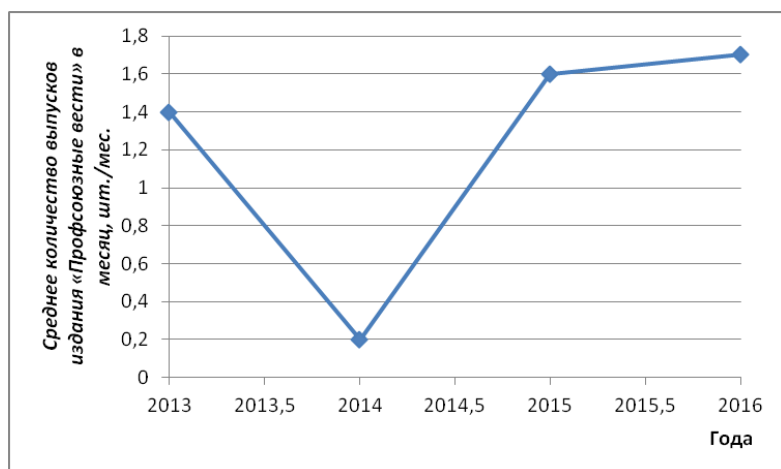


Рис.20. Динамика количества выпусков издания «Профсоюзные вести».

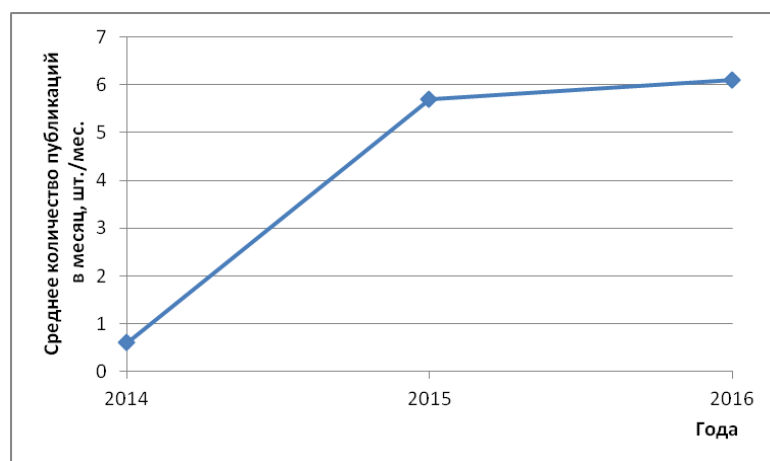


Рис.21. Динамика количества публикаций в месяц на сайте в сети Интернет.

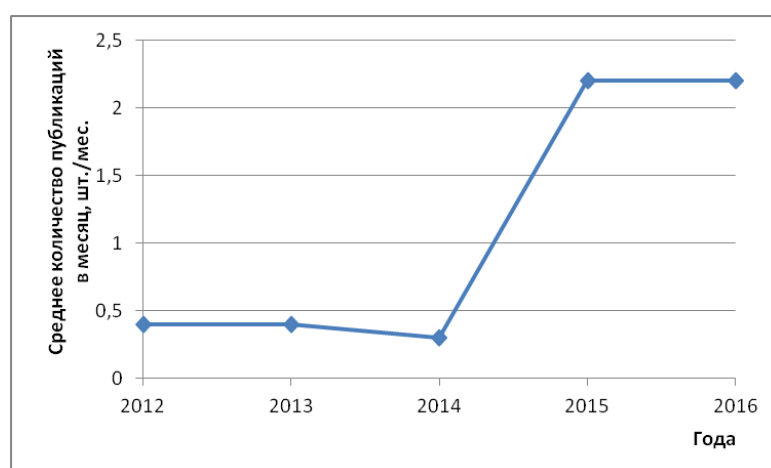


Рис.22. Среднее количество публикаций в месяц во внутренней сети предприятия с тегом «Профсоюз» (без учета публикаций, в которых профсоюз упоминается стороной работодателя)



Рис.23. Динамика численности ППО РФЯЦ-ВНИИТФ и РПРАЭП [15, стр.7].