

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства»  
(ПГУАС)

**С.Д. Резник, А.В. Назарова**

**УПРАВЛЕНИЕ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ  
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Пенза 2014

УДК 378-057.87:331.105.44(035.3)

ББК 74.58:60.543:66.72

Р34

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и управление организациями» Л.М. Никитина (ВГУ); доктор экономических наук, профессор, декан факультета экономики и управления В.М. Володин (ПГУ)

**Резник, С.Д.**

Р34 Управление профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения: моногр. / С.Д. Резник, А.В. Назарова. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 172 с.

**ISBN 978-5-9282-1068-7**

Представлены результаты теоретических и практических исследований в сфере развития системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения. Освещены вопросы, касающиеся теоретических аспектов управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, проведен анализ практики деятельности профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений, предложены базовые факторы, оказывающие влияние на развитие деятельности профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения, разработана модель системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, а также выявлены механизмы и направления развития деятельности профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения.

Книга предназначена для управленческого персонала студенческих профсоюзных организаций высших учебных заведений России с возможностью использования методических разработок и реализации разработанных рекомендаций по управлению профсоюзными организациями студентов, способствующих повышению эффективности их деятельности и удовлетворению большинства потребностей и интересов студентов, а также для других молодежных некоммерческих организаций и объединений.

**ISBN 978-5-9282-1068-7**

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2014

© Резник С.Д., Назарова А.В., 2014

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Для своего развития государству необходим реальный партнер – молодежь. Студенческая молодежь – это наиболее социально-ориентированная, политически активная часть общества, имеющая четкие представления и желания.

В любом высшем учебном заведении есть студенческие объединения, причем их с каждым годом появляется все больше. Постоянный количественный рост студенческих объединений при поддержке администрации учебного заведения и государства обеспечивает молодежи возможность участия в формировании личности через реализацию своих потребностей и интересов, а также защиту своих прав. Наиболее распространенной формой объединения студенческой молодежи является профсоюзная организация студентов, которая создает условия для раскрытия потенциала молодого поколения в стенах высшего учебного заведения и за его пределами. При этом, работая в рамках социального партнерства с администрацией высшего учебного заведения и городскими властями, профсоюзные организации студентов являются важным звеном гражданского общества в целом.

Наиболее активное развитие профсоюзных организаций студентов в России происходило в начале 1990-х годов. С того времени деятельность таких организаций значительно расширилась, но появились и определенные проблемы в их развитии. До сих пор у многих вузовских работников, которые работают с молодежью, сильны стереотипы, что профсоюзная организация – это «пережиток прошлого» и сейчас существование данной организации не имеет смысла. Одновременно с этим, на результативность деятельности профсоюзной организации влияют попытки административного навязывания руководством высшего учебного заведения направлений и методов деятельности. Необходимо также отметить невысокий уровень менеджмента в профсоюзных организациях, что не способствует их эффективному развитию и выходу на новые формы работы со студенческой молодежью.

Все вышесказанное свидетельствует об актуальности темы исследования и имеет практическое значение для системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

Студенческое профсоюзное движение стало развиваться лишь в последние двадцать лет, поэтому проблема управления профсоюзной организацией студентов остается недостаточно изученной.

Цель исследования заключается в разработке и развитии системы управления профсоюзной организацией студентов в высшем учебном заведении.

Реализация этой цели основывалась на решении следующих задач:

- исследование теоретических аспектов деятельности профсоюзных организаций;
- определение особенностей принципов деятельности студенческих профсоюзных организаций;
- разработка методических подходов к исследованию управления профсоюзными организациями студентов;
- анализ действующей практики управления деятельностью профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений;
- разработка и обоснование модели системы управления студенческой профсоюзной организацией;
- обоснование механизмов управления профсоюзной организацией студентов;
- разработка методических положений по социально-экономической оценке управления профсоюзными организациями студентов.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, возникающие между студентами (членами профсоюза), администрацией высшего учебного заведения и др., и руководством студенческой профсоюзной организацией, в процессе управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

Объектом исследования являются профсоюзные организации студентов высших учебных заведений России.

Система и механизмы управления профсоюзной организацией студентов внедрены в практику деятельности Областного комитета профсоюза работников образования и науки Пензенской области, Молодежного совета при Федерации независимых профсоюзов Пензенской области, первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

В первой главе монографии «Теоретические подходы к управлению деятельностью профсоюзной организации студентов» раскрыта эволюция развития студенческих профсоюзных организаций, принципы их функционирования. Определены особенности деятельности профсоюзных организаций студентов, управления ими. Предложены методические подходы к исследованию развития управления профсоюзной организацией студентов.

Во второй главе монографии «Анализ практики управления профсоюзной организацией студентов» представлены результаты мониторинга деятельности студенческих профсоюзных организаций высших учебных заведений, проанализирована их управленческая деятельность. Проведен факторный анализ результатов опроса студенческой молодежи (вуз, пол, год обучения) и руководителей, активистов (пол, возраст, количество человек в профсоюзном комитете) профсоюзного движения. Проранжированы факто-

ры и показатели, определяющие эффективность управления деятельностью профсоюзной организации студентов.

В третьей главе монографии «Моделирование системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов» предложена модель системы управления профсоюзной организацией студентов, разработаны механизмы управления организацией. Предложены методические положения по оценке эффективности управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

В заключении монографии сформулированы основные выводы и рекомендации по результатам исследования.

Книга предназначена для управленческого персонала студенческих профсоюзных организаций высших учебных заведений России с возможностью использования методических разработок и реализации разработанных рекомендаций по управлению профсоюзными организациями студентов, способствующих повышению эффективности их деятельности и удовлетворению большинства потребностей и интересов студентов, а также для других молодежных некоммерческих организаций и объединений.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

## 1.1. Становление профсоюзных организаций студентов в высших учебных заведениях

На современном этапе общественного развития России возрастает активность студенческой молодёжи. Она выражается, прежде всего, в развитии студенческого движения. Во всех субъектах Федерации с каждым годом появляется всё больше разнообразных студенческих общественных организаций. Факт их возникновения указывает на то, что студенты чувствуют необходимость объединяться для реализации своих интересов и потребностей, защиты своих прав<sup>1</sup>.

Развиваясь вследствие перемен в обществе, некоммерческие организации, в определенной степени оказывают свое влияние на его дальнейшее преобразование: предоставляют социальные услуги, содействуют развитию культуры, науки, образования, занимаются благотворительностью, а также осуществляют разноплановую общественно полезную деятельность. Они одновременно являются и продуктом, и производителем социальных процессов<sup>2</sup>.

Социально-экономический кризис в России, приведший к значительному падению уровня жизни населения, не обошел своим негативным влиянием и молодежь. Четко обозначились проблемы, особенно острые и характерные именно для положения молодежи: недостаточные возможности получения бесплатного профессионального образования, сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, сокращение возможностей для создания семьи, материнства, полноценного культурного развития. Следствием этих и других проблем стали рост опасных социальных пороков среди молодежи: преступности, наркомании, проституции, а также падение престижа честного производительного труда и криминализация занятости.

Положение молодежи усугубляется все еще слабой ее социальной защищенностью и фактической неорганизованностью. Для защиты своих прав и интересов молодежь недостаточно активно использует профсоюзы,

---

<sup>1</sup> Аналитические материалы. «Органы студенческого самоуправления: правовое обеспечение и перспектива развития» // Федеральное собрание РФ. 2011.

<sup>2</sup> Терентьева И.В. Эффективность работы некоммерческих организаций: опыт и критерии оценки. URL: // [opr.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\\_82261.doc](http://opr.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_82261.doc)

которые являются наиболее устоявшейся, давно подтвердившей свою ответственность формой самореализации и защиты прав трудящихся<sup>3</sup>.

Как известно, в современном обществе студенчество является достаточно большой и подвижной группой населения, которая одновременно социально активна, но менее всего защищена.

В студенческой жизни возникает множество проблем, для решения которых уже несколько десятков лет создаются студенческие объединения, которые имеют: положение о своей организации, цель, задачи и чёткую структуру. Сейчас практически во всех вузах России есть профсоюзные организации студентов, главной задачей которых является создание благоприятных условий для обучения, развития личности, поддержки здоровья студента.

Социальное развитие личности будущего специалиста невозможно вне студенческого коллектива. В той или иной степени коллективная самоорганизация всегда была присуща студенческой молодежи. Главное в изменении смысла студенческого самоуправления состоит в том, что оно приобретает социально-практический характер, обусловленный необходимостью сознательного, ответственного отношения студентов к возможностям и перспективам своей профессиональной и культурно-нравственной самоорганизации и участия в социальном управлении<sup>4</sup>.

Плодотворное сотрудничество всех структурных подразделений вуза позволяет подготавливать и выпускать из стен университета не просто хороших специалистов, но и специалистов, умеющих работать с людьми<sup>5</sup>, и студенческая профсоюзная организация, в этом смысле, незаменимая школа. Развитие, которой зависит от системного управления всеми направлениями деятельности профсоюзной организации студентов.

В эпоху царствования Александра I в России было открыто сразу несколько университетов.

«Все они строились по образцу германских университетов и должны были иметь с ними много общего»<sup>6</sup>. Главным отличительным признаком явилась большая самостоятельность и свобода деятельности студентов. «Студенты же могли также создавать всевозможные научные общества, а также корпорации, которые регламентировали студенческую жизнь в университете»<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Профсоюзы России: современный этап. 1990-2005 годы / рук. авт. кол. заслуженный деятель науки РФ, д.э.н., проф. Н.Н. Гриценко. М.: Изд-во АТиСО, 2005. 514 с., С.205.

<sup>4</sup> Гримаев О. Система воспитательной и социальной работы // Высшее образование в России. 2008. № 1.

<sup>5</sup> Роль студенческого самоуправления в подготовке конкурентоспособных специалистов. Результаты Всероссийской конференции. 4-6 мая 2005 г. г. Екатеринбург.

<sup>6</sup> Макарова Н. Студенческие корпорации первых российских университетов // Высшее образование в России. 1999. №4.

<sup>7</sup> Макарова Н. Студенческие корпорации первых российских университетов // Высшее образование в России. 1999. №4.

История становления профсоюзных организаций в сфере образования в России началась во второй половине 19 века. Первый съезд учителей был проведен в 1895 году – на нем обсуждались вопросы школьного строительства, а в 1903-1904 годах появился «Союз народных учителей». И под воздействием этого Союза появились «самостоятельные» организации учащихся высшей школы: «Студенческая социал-революционная организация Новороссийского университета», «Группа студентов социалистов-революционеров» (Санкт-Петербург), «Группа студентов-революционеров» (Киев)<sup>8</sup>. При этом эти студенческие организации существовали в качестве подпольных и полуподпольных структур, которые участвовали в самых разных мероприятиях политических партий, и проблемами студентов не занимались вообще.

Но в конце 20-х началась индустриализация, возник лозунг «Кадры решают все» и лидеры страны обратили внимание на систему образования<sup>9</sup>. После чего запретили студенческие объединения, считая, что они препятствуют подготовке хороших специалистов.

Часть студенческих организаций реорганизовали, часть из них получила профсоюзный статус и профсоюзный контроль за их деятельностью (со стороны обкомов, рескомов и т.п.). Во многих вузах профкомы студентов объединили с профсоюзами сотрудников.

Исторически студенчество западных стран являлось прогрессивно настроенной частью общества, всегда лёгкой на подъём и подверженной различного рода тенденциям общественной мысли. Следствием этого становилось создание на базе университетов всевозможных кружков, движений, партий, которые проповедовали реакционные социальные идеи. Достаточно вспомнить антифашистские выступления, движение хиппи, демонстрации и акции протеста студентов Западной Европы в 60-е годы. Профсоюзные организации студентов традиционно не играли сколько-нибудь заметной роли. Их количество и численность в вузах была невелика: отчасти это объясняется степенью доступности различных слоев общества к высшему образованию, платный характер которого определял социальный портрет студента как выходца из обеспеченной семьи (такой студент не нуждался в защите своих экономических и социальных интересов, так как и то и другое у него было на должном уровне)<sup>10</sup>.

В вузах советского периода действовало несколько общественных организаций, занимающихся студентами: партийная, комсомольская и профсоюзная. Все они работали в одном ключе: целью было – всестороннее

---

<sup>8</sup> Потапов В. Профсоюзы и студенчество: история и современность // Бюллетень РАПОС. Ч. I (история). 2010. URL: [www.rapos.ru](http://www.rapos.ru)

<sup>9</sup> Потапов В. Профсоюзы и студенчество: история и современность // Бюллетень РАПОС. Ч.I (история). 2010. URL: [www.rapos.ru](http://www.rapos.ru)

<sup>10</sup> Роговская Л.С. Педагогическая стратегия воспитания студенческой молодежи в системе отраслевых профсоюзов: дис.... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2004. 156 с., С. 15-18.



развитие личности студента. Задача, поставленная партией перед вузами определялась, как подготовка квалифицированного специалиста с высокими моральными качествами личности, развитыми в идейно-политическом плане. Соответственно, большая роль отводилась воспитательной работе, которая ложилась на профсоюзные организации. Следует отметить, что в то время профсоюз студентов занимался реализацией огромного количества функций, совершенно не свойственных её изначальной направленности. В книге К. Анисимовой и В. Дулгач «Профсоюзная работа в учебном заведении»<sup>11</sup>, выделяются следующие основные направления работы: организационно-массовая, учебно-производственная, культурно-массовая, жилищно-бытовая, оздоровительная, социального страхования, контроль за качеством работы столовых, буфетов, магазинов в вузах.

В ноябре 1989 года состоялся Студенческий форум СССР, на котором было создано первое в истории страны студенческое профсоюзное объединение – Ассоциация профсоюзных организаций студентов СССР. А в декабре 1991 года была создана Российская ассоциация профсоюзных организаций студентов (РАПОС)<sup>12</sup>. Также с этого года в высших учебных заведениях пропали партийные и комсомольские организации, и профсоюзные организации студентов являются практически единственными общественными организациями, которые занимаются проблемами студентов в вузах, в том числе и воспитательной работой. Как раз в это время активно заговорили о молодежной политике, государственные власти стали оказывать поддержку на развитие студенческих объединений и профсоюзных организаций студентов учебных заведений.

По сегодняшний день законодательно нигде не закреплено понятие «профсоюзная организация студентов». Студенческие профсоюзы являются своеобразной разновидностью профсоюзов трудящихся, при этом им присущи определённые особенности, порожденные, прежде всего субъективными (социально-психологическими особенностями студентов) и объективными (статусными характеристиками) чертами. Роль студенческих профсоюзов велика как на микроуровне (при разрешении локальных студенческих проблем), так и на макроуровне (государственная молодёжная политика, деятельность в Федерации Независимых Профсоюзов России и иные факты).

Резкое обнищание высшей школы, произошедшее в 1993 – 1998 годах, поставило профсоюзы студентов перед проблемами, решать которые, изначально они расположены. Социально-экономическое положение студента соответствовало общей экономической ситуации, что привело к необходимости смены целей на более приоритетный уровень, ориентацию на

---

<sup>11</sup> Анисимова К.А., Дулгач Р.Н. Профсоюзная работа в учебном заведении. М., 2002. 250 с.

<sup>12</sup> Потапов В. Профсоюзы и студенчество: история и современность // Бюллетень РАПОС. Ч.1 (история). 2010. URL: [www.rapos.ru](http://www.rapos.ru)

удовлетворение социально-экономических интересов студентов, ликвидацию причин их проблем. Вместе с тем именно в студенческой среде в настоящее время наблюдается возрастание таких негативных явлений, как наркомания, алкоголизм, проституция, инфантилизм. Сегодня встает вопрос о новом назначении студенческих профсоюзов – воспитание студенческой молодежи, разработка механизмов самовоспитания и самореализации личности<sup>13</sup>.

Работа профсоюзных организаций строится на тех проблемах, которые происходят в стране, это еще раз подчеркивает важность этих структур в современном обществе.

С конца 80-х – начала 90-х гг. прошлого века в нашей стране происходят существенные политические, социальные и экономические преобразования. Рыночные условия заставляют профсоюзы иначе посмотреть на приоритетные цели своей деятельности, оценить эффективность способов их достижения по сравнению с советским периодом, когда профсоюзы были фактически встроены в государственную систему социально-экономического регулирования<sup>14</sup>.

Чижик В.П., кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономики и организации производства» Омского государственного института сервиса считает, что, несмотря на наличие соответствующих прав и высокий уровень членства, они, как правило, не оказывают регулирующего воздействия на социально-трудовые отношения в российских организациях. Причиной этого является не только несформированность всей системы социально-трудовых отношений и ее субъектов в России, но и неэффективная организация деятельности самих профсоюзов. Несоответствие применяемых профсоюзами форм и методов осуществления деятельности современным условиям хозяйствования ведет к углублению кризиса профсоюзного движения в России<sup>15</sup>.

По мнению В.И. Башмакова, доктора социологических наук, профессора кафедры «Социологии и психологии управления» Государственного университета управления, актуальная для профсоюзов проблема, тормозящая процесс превращения их в эффективный институт регулирования социально-трудовых отношений, состоит в недостаточной подготовленности профсоюзных лидеров и функционеров к работе в новых условиях. Уровень компетентности профработников и лидеров не вполне отвечает сложности и динамике происходящих в обществе процессов. Ощущается недостаток знаний, связанных со спецификой и конкретным содержанием проф-

---

<sup>13</sup> Роговская Л.С. Педагогическая стратегия воспитания студенческой молодежи в системе отраслевых профсоюзов: дис.... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2004. 156 с., С. 15-18.

<sup>14</sup> Организация профсоюзной работы: настольная книга профработника и активиста / рук. авт. кол. д.ф.н., проф. В. И. Сперанский; под общ. ред. канд. полит. наук. О. В. Нетеребского. М.: АТиСО. 2005. 520 с., с. 11.

<sup>15</sup> Чижик В. П. Профсоюз как субъект регулирования социально-трудовых отношений в организации: дис.... канд. экон. наук. Омск, 2007. 228 с.

союзной работы, и практических умений решать задачи в рамках своих полномочий. Невысок и уровень самооценки профсоюзными лидерами своих знаний и умений в сфере профсоюзной деятельности<sup>16</sup>.

Также это подтверждается исследованием кандидата экономических наук, доцента кафедры Профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, заместителя исполнительного директора Института профсоюзного движения, руководителя Центра развития профсоюзного образования Института профсоюзного движения Демидовой С.Н. (по данным экспертных оценок), которое дает основание оценивать уровень деловой компетентности и профессионализма профсоюзных кадров, их конкурентоспособность на рынке труда как недостаточные<sup>17</sup>.

Опрос профсоюзных работников показал, что среди необходимых им основных знаний, умений, навыков и личностных качеств наименьшее количество баллов получили: владение технологиями современного менеджмента; умение работать в команде; ведение работы по связям с общественностью; использование современной компьютерной и оргтехники; приверженность новому; восприимчивость к критике; смелость; готовность идти на риск<sup>18</sup>. Это еще раз подтверждает, что менеджмент очень важен в профсоюзных организациях.

По мнению Центрального Совета Профсоюза образования и науки РФ профсоюзные организации сегодня не просто формальное профессиональное объединение, а общероссийское объединение учителей, воспитателей, преподавателей, ученых, инженерно-технических работников, мастеров производственного обучения и обучающихся с активной гражданской позицией и убеждениями, способных конструктивно, творчески и ответственно совершенствоваться и укреплять позиции организации в обществе, отстаивать свои интересы в открытом и принципиальном диалоге с властью<sup>19</sup>.

Эффективное развитие деятельности профсоюзных организаций студентов может выстраиваться с учетом определенных принципов, т.е. основополагающих идей, которые отражают методы осуществления поставленных перед профсоюзной организацией целей. На основе проведенного теоретического анализа существующих принципов профсоюзных организаций и студенческих объединений позволили автору предложить следующие принципы студенческих профсоюзных организаций (табл.1).

---

<sup>16</sup> Башмаков В.И. Профсоюзы как институт регуляции социально-трудовых отношений. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук. М., 2001. 54 с., с. 51-52.

<sup>17</sup> Демидова С.Е. Совершенствование системы мотивации профсоюзных работников: аспекты оценки и оплаты труда: автореф. дис.... канд. экон. наук. М., 2007. С.28.

<sup>18</sup> Башмаков В.И., Санатулов Ш.З. Профессиограмма профсоюзного работника. (Научно-методические рекомендации). М.: Академия труда и социальных отношений, 2000. С. 41-46.

<sup>19</sup> Программа развития деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2015 годы. М., 2010. С. 10, 2.

Т а б л и ц а 1

## Принципы построения деятельности профсоюзной организации студентов

№ п/п	Название	Характеристика
<b>Общие принципы для профсоюзных организаций</b>		
1.	Принцип единства	Профсоюз в организационном плане представляет собой целостную организацию с единым уставом, едиными целями и задачами, индивидуальным членством.
2.	Принцип добровольности	Это не только базовый для профсоюза принцип, но и норма профсоюзной демократии. Данный принцип закреплён законодательно, членство базируется на сознательном выборе членов профсоюза.
3.	Принцип демократического начала в организации работы профсоюза	Данный принцип реализуется через представительство членов профсоюзной организации в составе выборочных профсоюзных органов, постоянных, а также временных комиссий.
4.	Принцип прав и обязанностей членов профсоюза	Профсоюзная организация закрепляет за своими членами определенные права и обязанности, которые необходимы для эффективного функционирования общественных объединений.
5.	Принцип равной ответственности	Каждая профсоюзная организация, осуществляя свои полномочия и реализуя уставные права, подотчетна Профсоюзу в целом и его членам.
6.	Принцип гласности	Принцип гласности обеспечивает единство действий организаций Профсоюза по защите прав и интересов членов Профсоюза.
7.	Принцип разграничения полномочий в Профсоюзе	Реализуется через нормы Устава Профсоюза и Положения об организациях.
8.	Принцип выборности и регулярной отчетности	Данный принцип реализуется, прежде всего, через механизм регулярных отчетов и выборов в Профсоюзе.
<b>Принципы студенческих профсоюзных организаций</b>		
9.	Принцип отзывчивости	Деятельность профсоюзной организации студентов строится на бескорыстной заботе о благополучии членов профсоюза.
10.	Принцип представительства	Руководящий состав профсоюзной организации студентов, выполняя свои профсоюзные обязательства представляет интересы обучающихся – членов профсоюза.
11.	Принцип причастности	Профсоюзная организация студентов существует при учебном заведении, следовательно, должна уважать идеологию, цели и задачи и действовать в рамках устава данного заведения
12.	Принцип соучастия	Профсоюзная организация студентов совместно с руководством учебного заведения решают проблемные вопросы студентов и вопросы, касающиеся развития личности студента
13.	Принцип изменения	Студенты, активно участвующие в деятельности профсоюзной организации студентов, выходят из вуза сформированной личностью со знаниями и навыками в области управления, организационного поведения и т.д.
14.	Принцип прозрачности	Постоянное информирование о деятельности и распределении членских взносов профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения.

По мнению Семенова Ю.Г., кандидата социологических наук Уральской академии государственной службы, профсоюзные организации также оказывают огромное влияние на организационную культуру в высшем учебном заведении. Роль профсоюза в формировании корпоративной культуры особенно значима, когда организация вписывается в рамки системной модели, получившей название «организация-община»<sup>20</sup> (Мильнер Б.З.), которая представляет собой частный случай общности людей, характеризующейся высокой социальностью (теоретически и эмпирически модель обоснована Э. Мейо<sup>21</sup> и Ф. Ротлисбергером<sup>22</sup>)<sup>23</sup>.

Председатель Федерации независимых профсоюзов России Шмаков М.В. считает, что наиболее значимым инструментом формирования и развития организационной культуры является коллективный договор – основной правовой документ, регламентирующий отношения в системе «работодатель – наемные работники». В нем содержатся положения, касающиеся работы профактива по выработке адекватной трудовым обязательствам коллектива формы корпоративных стандартов, регламентирующих поведение работников в организации и обуславливающих культуру организационных отношений<sup>24</sup>.

Руководители многих студенческих профсоюзных организаций, в силу отсутствия менеджерских знаний и навыков, не всегда имеют возможность получить ответы на простейшие вопросы, возникающие в повседневной практике: как составить реальный план работы профсоюзной организации, организовать системное обучение профсоюзного актива, провести переговоры с администрацией учебного заведения, подготовить проект соглашения. Это еще раз подчеркивает важность применения основных функций менеджмента в деятельности студенческих профсоюзных организаций.

Профсоюзная организация студентов – это не просто организация, которая отстаивает права своих членов, это объединение, занимающееся также вопросами развития личности во время обучения в учебном заведении. И для того, чтобы отвечать современным требованиям, профсоюзный работник должен задумываться об эффективном управлении организацией и ее развитии. Он должен обладать организационно-управленческой компетентностью, знаниями основ социальной психологии, конфликтологии, права, политологии, экономики, финансовой политики и др. Работа с людьми требует от руководителя, профсоюзных работников и активистов

---

<sup>20</sup> Мильнер Б.З. Теория организаций. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2000. 480 с.

<sup>21</sup> Mayo, George Elton, *The Human Problems of an Industrial Civilization* (1933), *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1945).

<sup>22</sup> Roethlisberger F. *Management and The Worker* (with W.J. Dickie (Mass.)), 1939; *Management and Morale*. Cambridge, 1942; *Man in Organization*. N.Y., 1968.

<sup>23</sup> Семенов Ю.Г. Роль профсоюза в формировании и развитии организационной культуры предприятия // *Человек и труд*. 2008. № 6. С.66.

<sup>24</sup> Шмаков М.В. Повышать нашу активность на всех уровнях и по всем направлениям профсоюзного движения // *Профсоюзы и экономика*. 2006. № 7. С. 4-16.

постоянного самосовершенствования, систематического повышения общеобразовательного и культурного уровня, для чего необходимо овладеть приемами и методами социальных технологий, основ персонального менеджмента.

Развитие профсоюзных организаций студентов в высшем учебном заведении является важным фактором значимости в воспитании и подготовке будущих специалистов. Профсоюзные организации студентов помогают раскрыть творческий потенциал студентов, развивают навыки работы в коллективе с различными категориями людей, чувство ответственности, навыки разработки и реализации управленческих решений. В профсоюзных организациях уделяется большое внимание патриотическому, политическому и социальному воспитанию. Таким образом, можно сказать, что роль и значение профсоюзных организаций в ВУЗе на современном этапе особо важны и весомы. Также можно отметить основные сравнительные подходы к пониманию деятельности студенческих профсоюзов представленных в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Сравнительные характеристики традиционной и современной профсоюзной организации студентов

<b>Традиционный</b>	<b>Современный</b>
Профсоюзы защищают права и представляют интересы членов профсоюза	Профсоюзы помимо защиты прав и представления интересов занимаются развитием личности студента, адаптации его в коллективе
Существовали как студенческое объединение	Существуют под названием Первичная профсоюзная организация студентов и имеют статус юридического лица
Были встроены в партийную систему	Свободные в своих действиях
Профсоюзные кадры, как правило, были внештатными работниками	Имеет реестр должностей на штатной основе

Профсоюз согласно ст. 2 ч. 1 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>25</sup> – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами<sup>26</sup>.

Закон «Об общественных объединениях»<sup>27</sup> отмечает, что профсоюзы являются самостоятельными в организационном отношении, ибо всю свою

<sup>25</sup> ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

<sup>26</sup> Профсоюзный словарь-справочник / Н.Н. Гриценко, В.Я. Саленко, В.Н. Киселев. М.: АТиСО, 2005. 468 с., с. 262.

<sup>27</sup> ФЗ «Об общественных объединениях».

деятельность строят на основе «сообща принятых» собственных уставов и постановлений своих руководящих органов<sup>28</sup>.

В отличие от типового определения, предложенного в уставе профсоюза, «профсоюзная организация студентов» рассматривается автором как «добровольное объединение обучающихся – членов профсоюза, одного учебного заведения, действующего на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации, создаваемое в целях представительства, защиты прав и интересов обучающихся учебного заведения в социальных, воспитательных, культурно-творческих и экономических вопросах».

Таким образом, за последние двадцать лет произошли существенные изменения в деятельности профсоюзных организаций студентов. Появляются новые направления работы, под которые меняются формы и методы управления деятельностью организации. Развитие деятельности профсоюзных организаций студентов подтверждает необходимость этих студенческих объединений высших учебных заведениях. Особенности деятельности профсоюзных организаций студентов и управления ими, основные направления развития представлены в следующем параграфе.

## 1.2. Теория управления организацией применительно к особенностям деятельности студенческих профсоюзных организаций

Профсоюзная работа имеет свои особенности, традиции и правила, без знания которых невозможно эффективно организовать систему социальной защиты студентов, решать текущие задачи и двигаться к достижению перспективных целей. В профсоюзных организациях возникают такие проблемы, что они не всегда имеют возможность получить ответы на простейшие вопросы, возникающие в повседневной практике: как составить реальный план работы профсоюзной организации, организовать системное обучение профсоюзного актива, провести переговоры с администрацией учебного заведения, подготовить проект соглашения. Частично ответы можно найти в различных справочниках и методических пособиях для профсоюзного работника, в специальных профсоюзных бюллетенях и т.п. Однако имеющаяся литература не в полной мере дает ответы на постоянно возникающие перед профсоюзными работниками вопросы. Не всегда могут помочь здесь и различные семинары профсоюзного актива. Во-первых, они, краткосрочны. Во-вторых, на обучение и переподготовку, несмотря на разветвленную сеть профсоюзной учебы, попадают далеко не все.

---

<sup>28</sup> Организация профсоюзной работы: настольная книга профработника и активиста / рук. авт. кол. д.ф.н., проф. В. И. Сперанский: под общ. ред. канд. полит. наук. О. В. Нетеребского. М.: АТиСО, 2005. 520 с., с. 39.

Управление профсоюзной организацией немного отличается от управления коммерческой фирмой. Профсоюз – это социальная сфера. В свою очередь, социальная сфера – это вид деятельности, предметом которой являются человек и его потребности. Рассмотрим более детально понятие «менеджмент в социальной сфере».

Рассматривая историю становления менеджмента в социальной сфере можно выявить социальные аспекты уже в классических его теориях. Например, важным принципом управления Г. Эмерсон<sup>29</sup> считал справедливое отношение к персоналу, А. Файоль<sup>30</sup> впервые определил качества, которые должны быть присущи персоналу – это физические, умственные, нравственные качества, а также специальные знания. Напротив, главный принцип управленческой системы Г. Форда – не быть зависимым от человека<sup>31</sup>.

Управление в социальных системах – это управление людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, коллективы с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления, являющаяся объектом изучения социальных наук<sup>32</sup>.

В научной литературе в настоящее время не существует единого подхода к раскрытию сущности понятия «социальная сфера». Так, некоторые авторы под социальной сферой понимают совокупность отраслей, предприятий и организаций, выполняющих общую целевую функцию по удовлетворению жизненно необходимых потребностей населения в услугах и материальных благах, объединенных системой технологических связей и регулируемых отраслевыми органами управления<sup>33</sup>.

Понятие «менеджмент в социальной сфере» в современном российском обществе достаточно многозначно<sup>34</sup>:

1) организационно-структурное значение: управление социальной работой организуется на федеральном, региональном и локальном уровнях и имеет соответствующие организационные структуры;

2) функциональное значение: общими функциями управления социальной работой, независимо от уровня и субъекта, являются прогнозирование, планирование, организация, координация, мотивация, маркетинг, учет и контроль; функции – виды работ применительно к должности, подразделению, учреждению;

---

<sup>29</sup> Harrington Emerson. Twelve Principles of Efficiency. Kessinger Publishing. 2003. 448 p.

<sup>30</sup> Файоль А, Эмерсон Г, Форд Г. Управление это наука и искусство. М.: Республика, 2002. 350 с.

<sup>31</sup> Коршунова Н.Е., Шатаева О.В. Менеджмент в социальной сфере // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №6.

<sup>32</sup> Управление в социальных и экономических системах: учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. Пенза: ПГУАС, 2006. 630 с., с.46.

<sup>33</sup> Магомедов М.К. Управление развитием некоммерческих организаций социальной сферы: дис.... канд. экон. наук. СПб., 2003.

<sup>34</sup> Коршунова Н.Е., Шатаева О.В. Менеджмент в социальной сфере // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №6.



3) деятельность руководителей разных уровней в системе социальной защиты: разнообразие выполняемых ролей – организатор, администратор, социальный психолог, информационный работник, юрист, экономист, предприниматель, политик, педагог; совмещение ролей женщины – руководителя и домохозяйки; профессионализация;

4) процесс, включающий элементы: информация, целевая ориентация, распределение функций и формирование организационных структур, ресурсное обеспечение, формы и методы управления, проверка исполнения;

5) управленческий труд: предмет труда (информация), средства труда (организационные и технические), кадры (квалификационные характеристики);

6) наука и учебная дисциплина: общеметодологический инструментарий и специфический, обусловленный оргструктурой и функциями; методики исследовательские, диагностические, практические, комплексные.

Работа профсоюзных организаций является одним из ключевых компонентов менеджмента в социальной сфере, направленного на улучшение жизнедеятельности людей в стране, регионе, на предприятии. Главными особенностями, характеризующими менеджмент в социальной сфере, являются<sup>35</sup>:

Первая особенность менеджмента в социальной сфере – характер тех процессов, в которых осуществляется управление. Эти процессы отличает их значимость не только для отдельной личности, но в первую очередь для общества в целом. Проблемы образования и воспитания народа, охраны его здоровья, культурного развития, борьбы с алкоголизмом и наркоманией, помощи малоимущим и обездоленным, налаживание межэтнических отношений и миграционных процессов под силу лишь всему обществу с его государственными институтами.

Для процессов, возникающих в социальной сфере, характерны высокая нравственная, духовная составляющая, отсутствие непосредственного материального интереса и в связи с этим низкая денежная рентабельность и самоокупаемость. Предоставленные самим себе, эти процессы не могут развиваться в благоприятном для людей направлении и обречены на неудачу. Именно в силу этого процессы социальной сферы заслуживают особого отношения общества и выделяются в особую группу. В ряде развитых стран деятельность в социальной сфере именуется общественно полезной.

Вторая особенность менеджмента в социальной сфере – особый характер форм собственности организаций, ведущих деятельность в этой области. Как правило, собственность этих организаций, в отличие от государственной, муниципальной и частной собственности, относится к группе «прочие формы». Это собственность общественных и религиозных организаций, всевозможных фондов, объединений и т.п. Все формы собствен-

---

<sup>35</sup> Абчук В.А. Менеджмент: учебник. 2002. 287 с., с. 13-15.

сти этой группы существуют в соответствии с особыми законами, отличающимися от действующих для государственной, муниципальной и частной собственности.

Как и в других отраслях деятельности, определяющими в экономических отношениях социальной сферы являются отношения собственности на средства труда – здания и помещения, необходимое оборудование, компьютеры, аудио и видеотехника, оргтехника и т.д.

Поскольку до начала экономической реформы в нашей стране существовала государственная монополия на средства труда, в том числе и в социальной области, в настоящее время основная масса организаций социальной сферы учреждена государственными и муниципальными органами власти, которые и являются их собственниками. В этих условиях в распоряжении организаций социальной сферы обычно оказываются лишь продукты интеллектуального труда их коллективов, доходы от собственной деятельности, приобретенные на эти доходы объекты собственности, а также денежные средства, имущество и другие объекты собственности, переданные организации спонсорами и благотворителями (физическими и юридическими лицами) в виде пожертвования, дара или по завещанию. Серьезных правовых механизмов разграничения форм собственности организаций социальной сферы, способных защитить права этих организаций и их трудовых коллективов, пока не существует<sup>36</sup>.

Третья особенность менеджмента в социальной сфере – как правило, некоммерческий характер организаций, осуществляющих деятельность в этой области. В соответствии с Гражданским кодексом некоммерческие организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствует этим целям. Это, естественно, значительно ограничивает возможности предприятий социальной сферы в заработке необходимых им для деятельности средств и заставляет в большей степени полагаться на помощь государства, спонсоров и благотворителей.

Вместе с тем некоммерческие организации имеют и ряд отличий, дающих им дополнительные возможности эффективной хозяйственной деятельности. Так, в соответствии с законодательством, в отличие от коммерческих организаций, некоммерческие могут иметь в качестве учредителей, участников и вкладчиков государственные органы и органы местного самоуправления.

Некоммерческие организации в качестве юридических лиц могут учреждать, быть участниками и вкладчиками коммерческих предприятий, что также помогает им получать средства, необходимые для основной деятельности<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Абчук В.А. Менеджмент: учебник. 2002. 287 с., с. 13-15.

<sup>37</sup> Там же.

Профсоюзы, которые прошли государственную аттестацию также относятся к некоммерческим организациям. Это нужно для того, чтобы профсоюз мог обладать правоспособностью юридического лица. Государственная регистрация профсоюзов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 08.08.2001 N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», с учетом специального порядка государственной регистрации, установленного Законом N 10-ФЗ. Однако профсоюз как некоммерческая организация наделен специфической правоспособностью: он может осуществлять лишь те виды деятельности, не запрещенные российским законодательством, которые соответствуют целям его создания и предусмотрены в его учредительных документах<sup>38</sup>.

Четвертая особенность менеджмента в социальной сфере – получение организациями, работающими в этой области, ряда льгот, которыми государство поощряет эту общественно полезную деятельность.

К таким льготам относятся льготы по налогам (на прибыль, на добавленную стоимость, на продажи и т.д.), льготы по ведению внешнеэкономической деятельности (пошлины, квоты и т.д.), льготы по приобретению (приватизации) имущества и его использованию (аренда, лизинг и т.д.), льготы по получению и использованию государственного кредита, по материально-техническому снабжению и др.

Упомянутые льготы при их умелом использовании существенно расширяют материальные возможности организаций социальной сферы, создают условия для весьма прибыльного бизнеса в интересах главной уставной цели этих организаций<sup>39</sup>.

Важными характеристиками социальной политики являются обоснованность (расчетное обеспечение целей необходимыми ресурсами), реалистичность (ориентация на решение наиболее значимых социальных проблем), конкретизация (социально-экономическое планирование) и результативность<sup>40</sup>.

Последняя особенность. Ограниченность применения в сфере социального управления рыночного механизма и необходимость государственного регулирования. Эта особенность является обобщающей, вытекающей из всех предыдущих<sup>41</sup>.

Объектами изучения социальной сферы в узком смысле являются человек как потребитель услуг и товаров, его физическое здоровье, умственные и другие способности, а также сведения о его социальной и трудовой деятельности, рабочего времени.

---

<sup>38</sup> Семенихин В.В. Учет в профсоюзной организации // В курсе правового дела. 2009. № 20.

<sup>39</sup> Абчук В.А. Менеджмент: учебник. 2002. 287 с., с. 13-15.

<sup>40</sup> Коршунова Н. Е., Шатаева О. В. Менеджмент в социальной сфере // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №6.

<sup>41</sup> Абчук В.А. Менеджмент: учеб. Изд-во Михайлова В.А., 2004. С. 14-15.

Так и в профсоюзной деятельности человек стоит на первом месте. Защита его прав и социальная поддержка в образовательной сфере или трудовой.

Таким образом, можно выделить следующие особенности деятельности профсоюзных организаций студентов в отличие от коммерческих и иных некоммерческих организаций:

- решение о создании профсоюзной организации принимают студенты;
- профсоюзная организация студентов действует на основании положения с правом регистрации как юридическое лицо;
- целевая направленность деятельности в соответствии с уставом Общероссийского профсоюза образования – защита прав, представление интересов членов профсоюза, а также решение других вопросов: воспитательная направленность; внеаудиторное развитие личности студента; дополнительные льготы для студентов;
- как правило, студенческие профсоюзные организации находятся на территории высшего учебного заведения, но они им не подотчетны и не подконтрольны. Взаимоотношения строятся в рамках соглашения между администрацией вуза и профсоюзной организацией студентов;
- в вузах студенческим профсоюзным организациям сложнее выстраивать свою деятельность, так как их мнение стараются не учитывать, а также создавать студенческие объединения, подчиняющиеся администрации вуза;
- на руководящих должностях в профсоюзных организациях студентов находятся обучающиеся вуза, что затрудняет конструктивный диалог с администрацией вуза;
- некоммерческий характер работы – доходы организации идут на достижение целей Профсоюза;
- большая сменяемость профсоюзных активистов из-за временного пребывания их в студенческом профсоюзном движении (на период обучения);
- слабые профессиональные знания многих профсоюзных лидеров по управлению студенческой организацией. Требуется постоянное обучение профсоюзного актива;
- обязательная периодическая отчетно-выборная кампания в профсоюзной организации студентов;
- решения в профсоюзной организации принимаются коллективно.

Эффективное развитие деятельности профсоюзных организаций студентов может выстраиваться с учетом выявленных особенностей и на основе этого принятием действенных управленческих решений.

В исследованиях К.М. Магомедова сказано, рост результативности текущей деятельности, перспективного и стратегического развития некоммерческих организаций в социальной сфере возможны на основе принятия

действенных управленческих решений, определяющих целенаправленное в экономическом и социальном отношениях результативное развитие конкретных некоммерческих социально-экономических систем<sup>42</sup>.

Ещё в прошлом столетии некоммерческие организации, в нашем случае это и такие общественные объединения как профсоюзные организации студентов, воспринимали слово «менеджмент» или «управление» чуть ли не как ругательство. «Менеджмент» ассоциировался с бизнесом, тогда как члены некоммерческих организаций гордились своей непричастностью к торгашеству и независимостью от таких «низменных материй», как прибыль. Сейчас большинство уже усвоило, что для некоммерческих организаций твердое следование принципам управления, возможно, даже важнее, чем для бизнес-предприятий, поскольку людей, работающих без оглядки на «конечный результат», сложнее организовать. Разумеется, некоммерческие организации стремятся «преуспеть». Но они не могут не понимать, что добрые намерения не заменят собой организацию, принципы лидерства и ответственности, эффективную работу и высокие результаты. Для всего этого необходим современный менеджмент<sup>43</sup>.

Руководство организацией должно всегда формулировать оперативные и стратегические задачи и факторы управления, наметать пути их реализации и развития организации.

Факторы, влияющие на успешную деятельность профсоюзных организаций<sup>44</sup>:

*Изучение потребностей членов профсоюза и диверсификация услуг.* Одна из основных причин обеспечивающих прочность положения любой самоорганизованной организации является решение проблемы мотивации ее членства. Люди должны понять, что такое профсоюз, что это ни какая-то управленческая структура над ними, и это не благотворительная структура, которая оказывает материальную помощь и раздает путевки.

*Соблюдение демократических принципов организации профсоюза.* Эффективным считается профсоюз, отвечающий трем основным критериям: 1) демократичность создания и управления, 2) солидарность и 3) независимость. С первым критерием в Кыргызстане налицо имеются проблемы. Хотя формально можно считать, что этот принцип соблюдается традиционными профсоюзами. Все профсоюзные структуры снизу доверху формально избираются и формально по уставам они подотчетны друг другу. Но это теоретически, а практически это осуществляется не везде и не всегда и не должным образом. Руководителей профсоюзных организаций че-

---

<sup>42</sup> Магомедов М. К. Управление развитием некоммерческих организаций социальной сферы: дис.... канд. экон. наук. СПб., 2003. 155 с.

<sup>43</sup> Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента: пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. 432 с.: ил., с. 62-63.

<sup>44</sup> Профсоюзы современного Кыргызстана: опыт и лучшие практики // ИССЛЕДОВАНИЯ И КОНСАЛТИНГ. Декабрь, 2006.

рез различные системы давления «назначают на должность». Профсоюзам необходимо внедрять реальные механизмы, обеспечивающие демократическое управление. Большие проблемы также существуют с критерием независимости, потому что независимость деятельности профсоюза должна быть и от работодателя и от государственных органов. Работодатель не может диктовать профсоюзу свои условия, назначать профсоюзного лидера на уровне предприятия, содержать профсоюзного лидера, а тем более быть занимать одновременно два кресла.

*Благоприятное правовое поле для деятельности профсоюзов.* Главным приоритетом деятельности профсоюзов является защита социально-экономических, трудовых и иных прав и интересов трудящихся (учащихся). При этом основную роль в защите прав и интересов трудящихся (учащихся) играет правовая база, которая способствует их защите и реализации. На сегодняшний день есть следующие законы, регламентирующие деятельность российских профсоюзов: федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральный закон «Об общественных объединениях», Федеральный закон «О некоммерческих организациях».

*Наличие стратегического видения и целей.* Профсоюзам важно иметь свое видение развития, уметь идентифицировать проблемы, с которыми они сталкиваются сегодня, а затем постараться определить приоритеты и искать решение этих проблем, а это значит владеть и использовать современные управленческие технологии – стратегическое управление, антикризисное управление, управлением многообразием, согласование разных интересов и т.д.

*Концентрация на специфических функциях профсоюзов.* Выделяются три основные функции профсоюза – *защитная* (взаимоотношения «профсоюз – работодатели»), *представительская* (взаимоотношения «профсоюз – государство») и *экономическая* – забота о повышении эффективности производства.

Наиболее распространена защитная функция, которая напрямую связана с социально-трудовыми правами работников и учащихся. Например, речь идет не только о предупреждении нарушений предпринимателями трудовых прав работников, но и о восстановлении уже нарушенных прав. Уравнивая позиции рабочих и работодателя, профсоюз защищает наемного работника от произвола нанимателя.

Основная практическая задача профсоюзов состоит в том, чтобы не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость. Это означает сдвиг приоритетов от защиты уже работающих к защите интересов всех лиц наемного труда. Если брать во внимание студенческие профсоюзы, то здесь важным является контроль правильного распределения сти-

пендиального фонда и предоставление и удержание иных благ для обучающихся.

Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не только на уровне предприятия, а также в государственных и общественных органах. Для реализации представительских функций профсоюзы поддерживают тесные связи с политическими партиями и другими общественными организациями.

В условиях обострения конкурентной борьбы профсоюзы стали осознавать, что благосостояние членов профсоюза зависит не только от противоборства, но и от роста эффективности руководства или соуправления организацией. Поэтому современные профсоюзные организации почти не прибегают к забастовкам, активно участвуют в повышении профессиональной подготовки своих членов и в совершенствовании самого производства или учебного процесса.

*Совершенствование профсоюзного обучения.* Образование членов профсоюза становится неотъемлемой частью повышения эффективности профсоюзного движения, способствует эффективному социальному партнерству, ориентирует профсоюзные организации на дальнейшее развитие. Важнейшим условием становится компетентность и профессионализм профсоюзных кадров. Профсоюзный лидер должен быть не просто грамотным и кое в чем «подкованным» человеком, он обязан быть компетентным в широком смысле этого слова. Если он знает меньше, чем работодатель, он постоянно будет ему проигрывать и, естественно, в связи с этим менее эффективно защищать и отстаивать интересы членов профсоюза.

*Эффективная реализация целей и задач социального партнерства.* Социальное партнерство служит важным инструментом борьбы профсоюзов за жизненные интересы трудящихся, содействует их сплоченности, развитию социальной ответственности бизнеса и направлено на обеспечение социального мира и согласия в обществе. Основная цель социального партнерства – разработка, принятие и осуществление совместными силами партнеров прогрессивных мер по развитию экономики при возможно минимальных издержках для населения области и сохранении социального мира. Социальное партнерство на местном уровне становится возможным при условии создания жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии органов местного самоуправления. Это предполагает необходимость повышения роли комиссий по рассмотрению трудовых споров непосредственно в организациях и формирование при органах местного самоуправления групп экспертов трудового права, посредников, трудовых арбитров по урегулированию коллективных трудовых споров.

*Изучение и внедрение передового зарубежного опыта, и участие в реализации международных проектов.* Профсоюзы изъявляют желание в по-

лучении технической помощи и постоянной работе с международными донорскими организациями, которые заставляют их изменять свой стиль работы и соответствовать новым современным требованиям. Большая работа делается профсоюзами по ратификации конвенций МОТ в области охраны труда и запрещения наихудших форм детского труда<sup>45</sup>.

Исходя из представленных факторов эффективного функционирования профсоюзных организаций, можно предложить возможные направления развития деятельности профсоюзной организации студентов, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Направления развития управления профсоюзной организацией студентов

<sup>45</sup> Профсоюзы современного Кыргызстана: опыт и лучшие практики // ИССЛЕДОВАНИЯ И КОНСАЛТИНГ. Декабрь, 2006.



Защита членов профсоюза, контроль за соблюдением законодательства, вот главные цели и основные задачи первичной профсоюзной организации. При этом они остались единственной организацией, которая действует как на федеральном, региональном уровнях, так и на уровне трудовых и студенческих коллективов. В настоящее время только профсоюзы имеют свои первичные организации на большинстве предприятий, во многих учреждениях и организациях<sup>46</sup>.

При этом, как и коммерческие организации некоммерческие включают правовой статус – правовое закрепление деятельности учреждений социальной защиты с помощью типовых и оригинальных положений, регламентов, организационное построение учреждений социальной защиты, практическое выполнение функций социальной защиты в рамках правового статуса и оргструктуры<sup>47</sup>. Первичная профсоюзная организация может существовать как в форме юридического лица, так и в форме структурного подразделения профсоюза, а профсоюз – в форме юридического лица. Если профсоюз в качестве юридического лица не зарегистрирован, то в дальнейшем членам профсоюза будет трудно доказать факт его создания и существования на определенную дату. Проще говоря, не будет веских аргументов против заявления противной стороны в суде о том, что профсоюз создан «задним числом». Кроме того, осуществить рейдерский захват незарегистрированного в качестве юридического лица профсоюза гораздо проще, так как отсутствует ревизия документов о смене руководства со стороны Минюста<sup>48</sup>.

Для преодоления социально-экономических проблем общества, эффективной борьбы с обнищанием широких масс трудящихся необходимы солидарные коллективные усилия. В соответствии с конкретными целями и задачами должны быть согласованы действия всей системы профсоюзов, необходима единая линия на их организационное укрепление. Этому в немалой степени способствуют уставы профсоюзов и строгое выполнение членами профсоюзов и профсоюзными органами всех уровней уставных требований. Очень важно привлечь к этой проблеме внимание профсоюзных работников и активистов.

Управление любой организацией должно осуществляться на основе Устава организации или положения, разработанного в соответствии с законодательством РФ. Статья 52 Гражданского кодекса РФ определяет, что юридическое

---

<sup>46</sup> Козина И. М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // Экономическая социология. Электронный журнал. 2002. Т. 3. № 5.

<sup>47</sup> Коршунова Н.Е., Шатаева О.В. Менеджмент в социальной сфере // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №6.

<sup>48</sup> Чашина О.Ю. Первичная профсоюзная организация: формы, значение, процедура создания // Советник юриста. 2010. №8.

лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях определенного вида<sup>49</sup>.

Положение об организации – правовой акт, определяющий статус организации, ее задачи и функции, права, ответственность, порядок деятельности. На основании положения действуют государственные и муниципальные некоммерческие организации, выполняющие свои функции за счет средств бюджета. В первую очередь, это органы власти и управления.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Однако высокий уровень корпоративного управления не может обеспечиваться только за счет четкого соблюдения законодательных норм, руководство организации должно сформулировать оперативные и стратегические задачи развития, наметить пути их реализации. Например, перечислим основные составляющие эффективного управления организацией в бизнесе:

- сочетание корпоративных и общенациональных интересов;
- учет интересов всех акционеров (аналитики отмечают, что менеджмент многих российских предприятий действует либо в своих интересах, либо в интересах крупнейших акционеров);
- единая политика управления во всех подразделениях компании;
- комплексный подход к управлению всеми ресурсами предприятия, использование прогрессивных технологий менеджмента, включающих информационные технологии;
- доступность информации о структуре собственности компании, организационной структуре предприятия, структуре доходов и затрат;
- максимальная «прозрачность» бизнеса. Доступность информации о результатах финансово-хозяйственной деятельности, о характере бизнеса. Формирование отчетов для инвесторов. Регулярные отчеты перед акционерами;
- компания должна обеспечить доступ к информации о бизнесе всеми способами, включая электронные каналы;
- переход к международным стандартам бухгалтерской отчетности при составлении годовых и квартальных отчетов.

Студенческие профсоюзы как говорилось выше, это студенческое объединение с определенными особенностями деятельности. Как правило, профсоюзы образуются по профессиональному принципу, а студенты это –

---

<sup>49</sup> Документооборот и документоведение на предприятии. URL: <http://docrev.ru/polozhenie-ob-organizacii/>

социальная группа, искусственно объединенная для определенной цели – получить высшее образование, причем временно.

Основная задача профсоюзов – отстаивание интересов трудящихся (в нашем случае – учащихся), а прежде всего их социальных прав. Профсоюзные организации студентов также играют важную роль и в воспитании молодежи<sup>50</sup>. Для более продуктивной работы по воспитанию зрелой личности студенческие профсоюзные организации заключают соглашение о сотрудничестве с администрацией образовательного учреждения, в соответствии с положениями Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ, Федерального закона «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ, Устава образовательного учреждения, Положения о Первичной профсоюзной организации студентов образовательного учреждения и является основным нормативным документом, определяющим взаимоотношения между администрацией и профсоюзной организацией студентов образовательного учреждения.

Участниками Соглашения являются<sup>51</sup>:

– образовательное учреждение в лице его ректора или директора, профессора, действующего на основании Устава образовательного учреждения;

– Первичная профсоюзная организация студентов в лице председателя профкома студентов, действующего на основании Положения о Первичной профсоюзной организации студентов.

Цель Соглашения – регламентировать отношения между образовательным учреждением Профсоюзом студентов по обеспечению развития и совершенствования студенческой жизни на основе согласования взаимных интересов Участников.

Участники Соглашения признают юридическое значение и правовой характер Соглашения и обязуются добросовестно его исполнять.

Соглашение разрабатывается и заключается равноправными участниками добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей участников, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Участники подтверждают обязательность исполнения условий соглашения.

Образовательное учреждение признаёт Профсоюз студентов единственным представителем студенческого коллектива по всем условиям исполнения Соглашения.

---

<sup>50</sup> Козина И.М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры // Экономическая социология. Электронный журнал. 2002. Т. 3. № 5.

<sup>51</sup> Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001.

Профсоюз студентов и образовательное учреждение обязуются оказывать взаимное содействие повышению эффективности работы в различных направлениях всеми присущими им методами и средствами.

Предметом Соглашения являются условия взаимоотношений Участников по обеспечению и реализации мероприятий по приоритетным направлениям студенческой жизни и учебно-воспитательной работы образовательного учреждения.

Участники признают, что исполнение ими Соглашения в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении членами студенческого коллектива своих индивидуальных обязанностей.

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом<sup>52</sup>.

Профсоюзные организации студентов созданы для отстаивания интересов студентов. Именно они, от имени всего студенчества, говорят с представителями властных структур, законодательными и судебными органами, администрациями ВУЗов для обсуждения насущных экономических и социальных проблем. Это дает возможность более полно и конкретно донести до власти позицию учащейся молодежи по различным проблемам, вести конструктивный диалог, добиваться принятия соответствующих решений<sup>53</sup>.

Профсоюзная организация студентов является самостоятельной, самоуправляемой общественной организацией. Высшим органом управления является конференция ее членов, созываемая не реже чем один раз в два года.

Конференция избирает состав профсоюзного комитета и контрольно-ревизионную комиссию, председателя профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет студенческой организации – коллегиальный орган, который непосредственно организует деятельность организации.

---

<sup>52</sup> Статья 13. Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>53</sup> Галлин Д. Переосмыслить политику профсоюзного движения. Трудовая демократия. Вып. 30. М.: Институт перспектив и проблем страны, 2000.

Профсоюзный комитет на своих заседаниях может принимать любые решения в пределах своей компетенции, а также оперативно реагировать на любые возникшие проблемы, касающиеся студенчества.

Председатель профсоюзного комитета осуществляет непосредственное руководство профсоюзной организацией в период между конференциями.

В его обязанности входит:

- представление организации в государственных, муниципальных, судебных органах, общественных организациях, хозяйственных структурах, СМИ, заключение соглашений с ними;

- выступление с заявлениями, направление ходатайств и обращений от имени профсоюзной организации студентов;

- осуществление непосредственного руководства над профсоюзным комитетом;

- утверждение штатного расписания, по представлению профсоюзного комитета;

- представление интересов студенчества в Ученом Совете ВУЗа;

- выполнение других функций, делегированных ему конференцией.

Обычно председателем является выдвигаемый массами лидер. Ему присущи черты и социального лидера, и политического он выступает как: объединитель студентов, защитник их интересов, инициатор обновления жизни, организатор их деятельности.

Выступая как объединитель студентов, лидер согласовывает различные интересы, объединяет их вокруг сформулированных им общих целей и ценностей, создает в группе дух взаимной доброжелательности, солидарности и сотрудничества, поддерживает непосредственную связь между студентами и администрацией ВУЗа, исполнительной и законодательной властью, органами местного самоуправления.

Выступая как защитник интересов студентов, лидер отстаивает, прежде всего, их социальные права, обобщает, выражает и доводит до сведения органов власти их требования, предлагает пути решения проблем, контролирует ход выполнения принятых решений и соблюдение законности, порядка и демократических принципов. Тем самым он служит гарантом справедливости, обеспечения прав и свобод личности и защиты студентов от произвола бюрократии и беззакония.

Выступая как инициатор обновления жизни, лидер должен своевременно замечать ростки нового, прогрессивного и выступать инициатором обновления и развития общественной жизни.

Выступая как организатор, лидер организует действия людей в своей социальной группе или в обществе в целом, стимулирует их рациональное самоуправление. Находя и принимая оптимальные решения, он берет ответственность за их реализацию на себя и мобилизует людей на осуществление намеченных целей.

При этом председатель профсоюзной организации это руководитель организации. И от уровня его компетентности зависит эффективное развитие профсоюзной организации.

В России профсоюзы являются обязательным и активным субъектом регулирования социально-трудовых отношений. Более того, в последние годы, по нашему мнению, происходит определенный сдвиг в сторону усиления влияния профсоюзов на регулирование социально-трудовых отношений.

В этом процессе профсоюзы все более активно и эффективно используют самые различные формы воздействия на других субъектов регулирования социально-трудовых отношений – от участия в законотворческой и законоприменительной деятельности до проведения грандиозных массовых акций протеста и забастовок.

При этом профсоюзы России особое предпочтение отдают участию в регулировании социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, посредством равноправного участия в разработке, заключении и реализации различного рода соглашений и коллективных договоров.

При этом, у большинства организаций выживание, возможность существовать как можно дольше является основной задачей. Для этого им приходится периодически менять свои цели, выбирая их соответственно изменяющимся потребностям внешнего мира. Почти все организации, существующие ради бизнеса, периодически разрабатывают новые виды продукции или услуг для своих потребителей.

Чтобы быть успешной в течение долгого времени, профсоюзная организация должна быть как эффективной, так и результативной. Результативность является следствием того, что «делаются нужные и правильные вещи», а эффективность является следствием того, что «правильно создаются эти самые вещи».

Эффективность можно измерить и выразить количественно. Относительная эффективность организации выражается производительностью. Производительность – это отношение количества единиц на входе к количеству единиц на выходе.

Управленческие решения представляют собой лишь идеи, мысли. Цель управления – это выполнение реальной работы реальными людьми. Успешным решением считается такое, которое реализуется практически – превращается в действие – результативно и эффективно.

Однако никакие цели не достижимы без кадрового обеспечения. Социологический анализ состояния кадрового потенциала системы социальной защиты населения предполагает изучение мотивов и целей специали-

ста, его профессиональных знаний и опыта работы, степень профессиональной адаптации<sup>54</sup>.

Обновление знаний, умений и навыков в системе социальной защиты требует постоянного развития сотрудников как профессионалов<sup>55</sup>.

VI съезд Федерации независимых профсоюзов России отметил, что для успешной реализации кадровой политики профсоюзов, обеспечения непрерывности и системности подготовки профсоюзных лидеров нового поколения, необходимо совершенствовать систему профсоюзного образования на основе новейших педагогических информационных технологий, современных форм и методов обучения<sup>56</sup>.

Решающим фактором, определяющим эффективность деятельности профсоюзов были и остаются люди, многотысячная армия профсоюзных работников и активистов, от которых зависит будущее профсоюзного движения в России. Государство и работодатели сегодня проводят целенаправленную политику по омоложению и повышению профессионального уровня руководящих работников, менеджмента. Действия Правительства и работодателей предъявляют повышенные требования к профсоюзным кадрам, представляющим работников в системе социального партнерства<sup>57</sup>.

Таким образом, современные профсоюзные организации представляют собой некоммерческие добровольные общественные организации, главной целью которых является защита прав и законных интересов трудящихся, обучающихся, установление социальной справедливости. Существуют основные принципы и задачи, которые характерны именно для студенческих профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений. Профсоюзные организации помогают ее членам добиться контроля над условиями своего обучения и жизни.

На основе анализа теоретического материала об управлении, можно уточнить определение применительно к профсоюзным организациям студентов, таким образом, «управление профсоюзной организацией студентов можно представить в виде процесса осуществления взаимосвязанных направлений деятельности через принятие управленческих решений для достижения целей профсоюзной организации студентов с использованием ею своих ресурсов». Далее представлена методика исследования проблемы управления и развития профсоюзных организаций студентов в высших учебных заведениях.

---

<sup>54</sup> Антонцев М.И. Совершенствование системы подготовки и переподготовки профсоюзных кадров на основе дистанционного обучения: автореф. дис.... канд. экон. наук. М., 2004.

<sup>55</sup> Коршунова Н.Е., Шатаева О.В. Менеджмент в социальной сфере // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №6.

<sup>56</sup> Полубяtko Л.И., Стулов В.И., Гизатулин Д.В. Высшая школа: Социальный диалог // Информационный сборник. 2009. 84 с., с. 77-83.

<sup>57</sup> Профсоюзы: взгляд в будущее. Доклад Председателя ФНПР М.В.Шмакова на Всероссийском совещании председателей первичных профорганизаций. Информационно-аналитический портал. URL: <http://socpolitika.ru/rus/ngo/documents/document11476.shtml>

### 1.3. Методические подходы к исследованию развития управления профсоюзной организацией студентов

В современном менеджменте любое исследование начинается с составления его алгоритма или программы. Алгоритм или программа исследования – это комплекс положений, определяющих цели и задачи исследования, предмет и условия его проведения, используемые ресурсы, а также предполагаемый результат.

Очень близким к этому понятию является понятие плана. Иногда их вообще отождествляют, но часто видят различие в назначении и практическом использовании, как программы, так и плана. Программу рассматривают как средство достижения цели, форму ее конкретизации, а план – как организующий фактор последовательного движения к цели.

Программа должна давать ясный ответ на вопросы: зачем необходимо проводить исследование, что исследовать и какими средствами и методами. Она должна содержать обоснование актуальности и важности проблемы как предмета исследования, раскрывать ее общее содержание и роль относительно других проблем, необходимые условия для успешного решения проблемы.

Программа, как правило, состоит из следующих разделов: цель проведения исследований, содержание проблемы, ее актуальность и важность, парадигма и рабочая гипотеза решения проблемы в процессе исследования, обеспечение исследования ресурсами, предполагаемый результат и эффективность<sup>58</sup>.

В рамках исследования было проведено исследование с целью изучения деятельности профсоюзных организаций студентов.

Среди вопросов, решения которых сегодня требует организация, следует выделить проблему формирования эффективной системы управления с учетом изменений внешней и внутренней среды. В настоящее время исследованию данной тематики посвящено достаточно много работ, но это в основном касается коммерческих организаций. Что касается, некоммерческих, то здесь вопросы управления организацией строятся по другим принципам.

Необходимо отметить, что формирование системы управления на отечественных предприятиях опирается больше на опыт, аналогию, стандартные решения и интуицию, чем на строгую методологию и методику, базирующуюся на научных методах и принципах менеджмента и маркетинга.

Такой подход приводит к негативным явлениям и необратимым процессам, отрицательно сказывающимся на эффективности системы управления организацией.

---

<sup>58</sup> Методология исследования систем управления. URL: // [www.Isukzn.ru](http://www.Isukzn.ru)



В качестве **рабочей гипотезы** исследования выдвинуто предположение о том, что разработка и реализация системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов будут способствовать повышению эффективности ее функционирования и более глубокому удовлетворению потребностей студенческой молодежи.

**Предмет исследования** – организационно-экономические отношения, возникающие между студентами (членами профсоюза), администрацией высшего учебного заведения и др., и руководством студенческой профсоюзной организацией, в процессе управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

**Объектом исследования** являются профсоюзные организации студентов высших учебных заведений России.

Реализация поставленной в исследовании цели базируется на решении определенных последовательных задачах:

- 1) анализ управления профсоюзными организациями студентов;
- 2) анализ деятельности в рамках социального партнерства;
- 3) анализ агитационной работы профсоюзных организаций;
- 4) анализ роли руководителя – лидера организации.
- 5) анализ деятельности профсоюзной организации глазами студенческой молодежи высших учебных заведений.
- 6) оценка факторов, влияющих на эффективное функционирование профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений.

Исследование проводилось в несколько этапов.

*На первом этапе* – проводился анализ литературы по теме исследования, изучение и осмысление методологических и теоретических основ исследования, определение предмета, объекта, цели, задач, ключевых позиций исследования, рабочей гипотезы, научной новизны, практической значимости и базы исследования. Осуществлялась разработка плана сбора информации. Были уточнены и конкретизированы следующие базовые понятия: профсоюзная организация студентов, управление профсоюзной организацией студентов. На основе метода экспертных оценок проведено исследование концепции работы и развития управления профсоюзных организаций. На основе результатов исследования разработана модель системы развития управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

*На втором этапе* – осуществлялся сбор статистической информации, выявлялись основные проблемы, стоящие перед профсоюзными организациями; изучались особенности процесса деятельности лидера организации, проведено ранжирование факторов, обеспечивающих развитие профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений.

*На третьем этапе* – проводился анализ полученной информации, апробация разработанной системы управления профсоюзной организацией

студентов, выявлялись механизмы, влияющие на эффективность функционирования системы, а также систематизировались полученные результаты, формулировались основные методические положения по социально-экономической оценке управления профсоюзной организацией студентов.

*На четвертом этапе* – проводилось обобщение, систематизация, уточнение теоретических выводов и положений, экспертиза результатов исследования, внедрение их в практику работы организаций, представление основных результатов.

*На пятом этапе* – заключительный, на котором проводился анализ и интерпретация полученных результатов, формулировались выводы и подводились итоги исследования.

Первичные данные были получены в ходе опроса 400 студентов вузов, 45 высококвалифицированных работников профсоюза (первичные профсоюзных организации, областные комитеты профсоюза образования, ФНПР) – эксперты.

В качестве метода сбора первичных данных использовался анкетный опрос, который проводился в письменной анонимной форме. Каждая анкета сопровождалась паспортной, включающей вопросы, касающиеся личности опрашиваемого. Задачей анкеты было изучение деятельности организаций, а также процесса формирования системы управления профорганизации.

Анкета – набор вопросов, каждый из которых логически связан с главной задачей. Анкета заполнялась опрашиваемыми самостоятельно, поэтому ее конструкция и все комментарии должны быть предельно ясны для респондента.

Использовались следующие принципы построения анкеты:

- программная логика вопросов не должна быть смешиваема с логикой построения анкеты.
- неременный учет специфики культуры и практического опыта опрашиваемой аудитории.
- одни и те же вопросы, расположенные в разной последовательности, дадут разную информацию.
- смысловые «блоки» опросного листа должны быть примерно одного объема. Доминирование какого-то «блока» неизбежно сказывается на качестве ответов по другим смысловым «блокам».
- распределение вопросов по степени трудности.

Верстка анкеты отвечает требованиям простоты и удобства работы и для опрашиваемого, и для кодировщика.

Анкетный опрос имеет более широкую аудиторию и в большей степени рассчитан на применение количественных методов обработки данных. Они могут содержать и простые вопросы, и сблокированные по определенным темам. При анкетировании используются вопросы:

– открытые и закрытые;

– прямые и косвенные:

а) вопрос называется открытым, если ответ на него может быть дан в любой форме, т.е. Ответ ничем не регламентирован. Вопрос называется закрытым, если в его формулировке содержатся возможные варианты ответов (альтернатив), один из которых и должен выбрать специалист. Одним из вариантов закрытых вопросов является вариант, в котором перечень возможных ответов исчерпывается альтернативой «да-нет». При использовании таких вопросов важно чередовать формы согласия или несогласия.

б) прямой вопрос формулируется обычно в личной форме: «Что Вы думаете о...» или «Ваше мнение по поводу...» и т.д. Косвенные вопросы ставятся в полубезразличной форме, например: «Некоторые специалисты полагают, что... А как Вы думаете?» При проведении анкетного опроса, исследователям нельзя оказывать влияние на ответы респондентов. Следует давать необходимые инструкции по правильности заполнения анкеты для всех единообразным способом, а также следить за соблюдением прочих условий изложенных в правилах для анкетера.

В зависимости от категории респондента использовались следующие виды формализованных вопросников по изучению управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения:

1. для студентов – «Деятельность профсоюзной организации студентов» (прил. 1);

2. для профсоюзных работников и активистов – «Оценка работы профсоюзной организации по конкретным направлениям» (прил. 2);

3. для экспертов – «Ранжирование факторов, влияющих на эффективное функционирование организации» и «Оценка основных показателей деятельности профсоюзной студенческой организации» (прил. 3, 4).

Для получения данных были определены выборочные совокупности.

Выборочная совокупность рассматривается как часть социальных объектов генеральной совокупности, как ее модель, построенная с учетом основных для данного исследования характеристик генеральной совокупности.

Обеспечение достаточной репрезентативности выборочной совокупности объекта исследования. Требования репрезентативности выборки означают, что по выделенным параметрам (критериям) состав обследуемых объектов должен приближаться к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности. Строго репрезентативную выборку по всем важным для проблематики исследования параметрам обеспечить невозможно<sup>59</sup>. Мера подобия выборочной модели структуре генеральной совокупности оценивается ошибкой выборки. Повышенная надежность допускает ошиб-

---

<sup>59</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: «Добросвет», «Книжный дом «Университет», 1998. 596 с., с.59.

ку выборки до 3 %, обыкновенная – от 3 до 10 %, приближенная – от 10 до 20 %, ориентировочная – от 20 до 40 %, а прикидочная – более 40 %.

Определение объема выборочной совокупности и обеспечение ее представительности – это крайне важные вопросы по всей теории выборки. С одной стороны, величина выборочной совокупности должна быть «статистически значимой», то есть достаточно большой для того, чтобы получить достоверную информацию. С другой – наиболее оптимальной (экономичной). Численность (объем) выборки зависит от уровня однородности изучаемых объектов.

Паниотто В.И. приводит следующие расчеты репрезентативной выборки с допущением 5 % ошибки (табл. 3)<sup>60</sup>.

Т а б л и ц а 3

Расчеты репрезентативной выборки по мнению В.И. Паниотто

Объем генеральной совокупности	500	1000	2000	3000	4000	5000	10000	100 000
Объем выборки	222	286	333	350	360	370	385	358

Для совокупности до 100 000 выборка составляет 358 ед. и тд. Величина фактической ошибки выборки в зависимости от ее объема.

По расчетам Ядова В.А.<sup>61</sup>, если иметь в виду генеральную совокупность численностью от 10 тыс. и больше, то, можно указать величины фактической ошибки выборки в зависимости от ее объема, что весьма важно, т.к. величина допустимой ошибки зависит от цели исследования и не обязательно должна приближаться к 5 %.

*1 этап исследования.* Фактическая ошибка выборки в исследовании на 1-м этапе составляет 5 %, что вполне допустимо и соответствует уровню «обыкновенной надежности».

Объем выборки при анкетировании студентов составил от генеральной совокупности (больше 5000 чел.) 400 студентов с учетом величины фактической ошибки выборки в зависимости от ее объема. Фактическая ошибка выборки в нашем исследовании составляет 5 %, что вполне допустимо и соответствует уровню «обыкновенной надежности».

Для анализа на 1-м этапе использовалось 23 вопроса анкеты. Вопросы в анкете сформулированы таким образом, чтобы комплексно осветить положительные и отрицательные стороны деятельности профсоюзных организаций студентов.

<sup>60</sup> Паниотто В.И., Максименко В.С. Количественные методы в социологических исследованиях. Киев, 1982. С. 81, с. 81.

<sup>61</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: «Добросвет», «Книжный дом «Университет», 1998. 596 с, с.73.

*2 этап исследования.* Для определения данных по второму блоку было проведено исследование среди профсоюзных работников и активистов Приволжского федерального округа.

Для оценки работы профсоюзной организации и формированию системы развития управления в исследовании был применен анкетный и экспертный опрос.

Анкета для руководителей, активистов и экспертов включает вопросы, где нужно определить степень актуальности, дать оценку, выбрать один или несколько вариантов ответа, дать свой ответ и другие вопросы, позволяющие в полной мере охарактеризовать уровень эффективного управления профсоюзной организацией студентов.

Генеральная совокупность была представлена работниками аппарата управления Центрального комитета Профсоюза работников образования и науки, обкома и Федерации независимых профсоюзных организаций г. Пензы. Объем составил 45 председателей и активистов, в том числе 19 квалифицированных работников – экспертов.

Достоверность экспертизы зависит от количества экспертов в группе, т.к. увеличение количества экспертов в группе приводит, согласно теории обработки наблюдений, к возрастанию достоверности экспертизы.

Минимальное количество экспертов, исходя из заданной достоверности результата ( $A = 0,95$ ), определяется по уравнению:

$$m = h^2 \cdot r_a \cdot \frac{r_0}{\Delta^2}, \quad (1)$$

где  $m$  – количество экспертов;

$h$  – доверительный коэффициент (0,95);

$r_a$  – доля элементов выборки с наличием заданного признака (0,95);

$r_0$  – доля элементов выборки с отсутствием заданного признака (0,05);

$\Delta$  – ошибка репрезентивности (0,05).

$$m = \frac{(0,95)^2 \cdot 0,95 \cdot 0,05}{(0,05)^2} = 17,2 \approx 18 \text{ чел.}$$

В вопроснике были выделены следующие блоки:

- 1) управление организацией;
- 2) социальное партнерство и выполнение соглашения;
- 3) агитационная работа профсоюзной организацией студентов;
- 4) персональный менеджмент председателя профсоюзной организации студентов;
- 5) общие сведения.

Эксперты также должны были расставить ранги важности базовых факторов, которые влияют на деятельность профсоюзных организаций студентов (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Факторы, определяющие эффективность деятельности  
профсоюзной организации студентов

<b>Общеорганизационные факторы</b>	<b>Обозначение</b>
Наличие положения об организации	K1
Наличие соглашения	K2
Наличие общих традиций, предположений, символики	K3
Эффективность внутригрупповых и межгрупповых взаимоотношений	K4
Периодичность проведения заседаний	K5
Наличие плана работ и мероприятий	K6
Грамотная организация взаимоотношений с администрацией университета	K7
Выполнение соглашения	K8
Эффективность проведения переговоров	K9
Процент членства	K10
Своевременное информирование о деятельности организации	K11
<b>Личностные факторы</b>	
Наличие авторитета у руководителя	K12
Наличие организаторских качеств	K13
Способность работать в команде	K14
Умение председателя беречь время	K15
Умение решать конфликты	K16
Понимание общественной значимости выполняемой задачи	K17
Периодичное повышение квалификации	K18

К общеорганизационным относятся те факторы, которые непосредственно должны присутствовать в каждой профсоюзной организации студентов, а личностные факторы должны иметь хорошие показатели у непосредственного руководителя данной организации.

По результатам мнений экспертов при оценке перечня компонентов, по каждому из массивов, составляющих факторы, оказывающие влияние на эффективность деятельности профсоюзных организаций:

– суммы присвоенных баллов  $S_p$

$$S_p = \sum_{j=1}^m b_{ij}, \quad (2)$$

где  $m$  – количество экспертов;

$b_{ij}$  – оценочный балл в ранжировочном ряду;

- $i$  – номер фактора;
- $j$  – номер, присвоенный эксперту.
- средние суммы рангов  $T_p$  при  $n$  факторах

$$T_p = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m b_{ij}}{n}, \quad (3)$$

- отклонения  $J_i$  от средней суммы рангов

$$J_i = S_p - T_p. \quad (4)$$

Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов определялся коэффициент конкордации:

$$W_k = \frac{12 \cdot \sum_{i=1}^n J_i^2}{m^2 \cdot (n^3 - n)}. \quad (5)$$

Данный коэффициент является самым распространенным, поскольку обладает рядом преимуществ:

- прост в вычислении;
- позволяет выявить согласованность мнений экспертов по нескольким факторам, оказывающим влияние на один конечный результат, то есть является общим коэффициентом ранговой корреляции для группы экспертов;
- результат его вычисления нагляден, чем ближе его значение к 1, тем согласованнее мнение экспертов.

Расчет всех этих значений осуществляется на ЭВМ с использованием стандартных программ. Значимость коэффициентов конкордации ( $W_k$ ) может изменяться от 0 до 1, причем его равенство единице означает, что все эксперты дали одинаковые оценки по данному фактору, а равенство нулю означает, что связи между оценками, полученными от разных экспертов, не существует. Таким образом, чем больше связь между коррелируемыми признаками, тем ближе коэффициент к 1. Качественную оценку тесноты связи можно провести при помощи шкалы Чедока (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Шкала Чедока для качественной оценки коэффициента конкордации

Показатель тесноты связи	0,1-0,29	0,3-0,49	0,5-0,69	0,7-0,89	0,9-0,99	1
Характеристика связи	Слабая	Умеренная	Заметная	Тесная	Очень тесная	Функциональная

Отбор значимых факторов из общей совокупности (массива) осуществляется по среднему рангу  $\bar{b}$ . Средний ранг определяется по формуле:

$$\bar{b} = \frac{b_{ij}^{\max} + b_{ij}^{\min}}{2}, \quad (6)$$

где  $b_{ij}^{\max}$  – максимальный оценочный балл в ранжировочном ряду;

$b_{ij}^{\min}$  – минимальный оценочный балл в ранжировочном ряду.

Значимые факторы отбираются, исходя из соотношения:  $\bar{b}_i < \bar{b}$ .

Средний ранг  $i$ -го фактора рассчитывается как

$$\bar{b}_i = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m b_{ij}. \quad (7)$$

Кроме того, можно оценить важность качественных характеристик (весовой коэффициент) по формуле:

$$\Theta_i = \frac{\max\{b_i\} - b_i}{\max\{b_i\}}, \quad (8)$$

где  $b_i$  – сумма рангов  $i$ -го показателя (фактора), который определяется формулой:

$$b_i = \sum_{j=1}^m b_{ij}. \quad (9)$$

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям, определяется средневзвешенное значение эффективности функционирования профсоюзной организации студентов по формуле:

$$K_p = \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n a_i b_{ij}}{m}, \quad (10)$$

где  $K_p$  – средневзвешенный интегральный показатель;

$m$  – количество экспертов;

$n$  – количество качественных характеристик;

$a_i$  – весомость  $i$ -й качественной характеристики;

$b_j$  – оценка  $j$ -м экспертом  $i$ -й качественной характеристики деятельности профсоюзной организации студентов.

Данная методика составляет основу разработки модели системы и механизмов развития управления профсоюзной организации студентов, а также потенциальной оценки использования выделенных факторов.

Результаты расчетов и выводы по описанной методике представлены в подразд.2.3 и прил. 6.



В исследовании применялся метод декомпозиции, суть которого заключается в расчленении сложных элементов на более простые. В процессе применения данного метода нами были выделены основные факторы, влияющие на эффективное управление профсоюзной организацией студентов.

Таким образом, для детального изучения и анализа практики управления профсоюзной организацией студентов использовались следующие методы:

1. Проведен обзор информации, то есть различных источников: диссертации, монографии, книги, учебники, периодическая литература. На основании изученной информации были уточнены основные понятия, теоретически обоснована необходимость управления профсоюзными организациями студентов высших учебных заведений.

2. На основе разработанных форм сбора исходной информации был проведен опрос студентов и экспертов.

3. Из уже собранных данных созданы базы данных, отдельно по каждой форме сбора исходной информации. Эти базы данных обработаны с помощью программного средства статистической обработки данных SPSS 18.0 и Microsoft Excel.

Анализ управления профсоюзными организациями студентов предусматривал обобщение и формулирование окончательных выводов и рекомендаций по направлениям анализа.

В процессе исследования были использованы методы системного, ситуационного и процессного подходов, методы логического анализа и синтеза, аналогий, обобщения, абстрагирования, ранжирования и моделирования, социологических исследований: анкетирование, интервьюирование, метод экспертных оценок и др.

Использованные нами методики анализа деятельности профсоюзных организаций позволяют увидеть существующий уровень эффективного функционирования студенческих профсоюзных организаций Пензенских вузов. Математическая и логическая обработка суждений и оценок позволяют установить в достаточной степени достоверные и объективные сведения. Данные, получаемые при анализе ответов выражены в единой системе, что позволяет сравнить разнородные и разновеликие группы.

По итогам проведенного исследования разработаны система и механизмы управления профсоюзной организацией студентов. Результаты исследования дадут возможность организовать научно-исследовательскую работу по дальнейшему совершенствованию системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

### **Выводы**

1. Выявлены основные проблемы развития профсоюзных организаций студентов. Несоответствие применяемых профсоюзами форм и методов осуществления управления организацией ставят основной вопрос по использованию эффективного менеджмента в профсоюзных организациях

студентов. Студенческим профсоюзам необходима система управления организацией;

2. Установлены основные принципы, характерные для профсоюзных организаций студентов: принцип отзывчивости, представительства, причастности, соучастия, изменения, прозрачности и др.

3. Выявлены основные понятия в профсоюзной структуре: профсоюз, профсоюзный представитель, член профсоюза, профсоюзный комитет, в связи с этим уточнено понятие «профсоюзная организация студентов», которое рассматривается как «добровольное объединение обучающихся – членов профсоюза, одного учебного заведения, действующего на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации, создаваемое в целях представительства, защиты прав и интересов обучающихся учебного заведения в социальных, воспитательных, культурно-творческих и экономических вопросах» и «управление профсоюзной организацией студентов», которое можно представить в виде процесса осуществления взаимосвязанных направлений деятельности через принятие управленческих решений для достижения целей профсоюзной организации студентов с использованием ею своих ресурсов;

4. Профсоюзная организация рассмотрена как социальная система, которая включает управление людьми, управление конкретными группами людей, объединенных определенной целью;

5. Профсоюзная организация рассмотрена как некоммерческая организация, что дает профсоюзным организациям правовое закрепление деятельности;

6. Деятельность профсоюзных организаций строится на основных документах, таких как: ФЗ «Об общественных объединениях» и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», устав Профсоюза, положение об организации, соглашение между организацией и администрацией вуза;

7. Выявлены факторы и предложены возможные направления развития, влияющие на успешную деятельность профсоюзных организаций: изучение потребностей членов профсоюза, соблюдение демократических принципов организации, благоприятное правовое поле для деятельности профсоюзов, наличие стратегического видения и целей, совершенствование профсоюзного обучения, эффективная реализация целей и задач социального партнерства, изучение и внедрение передового зарубежного опыта.

8. Подчеркивается большая роль руководителя организации как профсоюзного лидера, которому присущи черты и социального лидера, и политического, он выступает как: объединитель студентов, защитник их интересов, инициатор обновления жизни, организатор их деятельности.

## 2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ

### 2.1. Мониторинг деятельности профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений Пензенской области

#### Исследование роли профсоюза в «повседневной жизни» студентов

Профсоюзная организация объединяет на добровольных началах студентов, аспирантов, магистрантов для защиты их социально-экономических прав и интересов, для формирования личностных качеств обучающихся, приумножения нравственных, культурных и научных ценностей общества. Главной задачей любой профсоюзной организации обучающихся является социальная поддержка членов коллектива.

Основными направлениями деятельности профкома являются:

- социально-правовая защита студентов;
- организационная и информационная работа;
- жилищно-бытовая;
- оздоровительно-спортивная работа;
- участие в организации системы общественного питания;
- большое внимание уделяется поддержке и развитию студенческой науки, стипендиальному обеспечению, организации досуга студентов, организации вторичной занятости студентов, организации охраны правопорядка.

Профком студентов обеспечивает:

- консультационную и правовую помощь студентам;
- помощь клубам, творческим коллективам и объединениям;
- организует выдачу путевок в санаторий-профилакторий, санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;
- оказывает материальную помощь нуждающимся студентам.

Все выше сказанное – это обязанности профсоюзов, прописанные в уставе и положении, ниже представлены результаты исследования уровня информированности студентов о деятельности профсоюзных организаций студентов, об уровне защиты и представлении интересов студентов, и об уровне созданных благ для обучающихся. Также, очень важно было узнать представления студентов о деятельности и функциях профсоюзных организаций.

В подразд.1.3 было указано, что выборочную совокупность составили 400 студентов пензенских вузов.

В анкетирование принимали участие студенты четырех вузов г. Пензы: 108 респондентов представляли Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (25 %), 97 – Пензенский государственный университет (26,9 %), 96– Пензенскую государственную технологическую

академию (24,1 %) и 99 – Пензенский государственный педагогический университет (24,7 %) (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Распределение респондентов по высшим учебным заведениям и по полу

Высшие учебные заведения	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
ПГУ	97	<b>24,3</b>	40	<b>24,1</b>	57	<b>24,4</b>
ПГУАС	108	<b>26,9</b>	45	<b>27,1</b>	63	<b>26,9</b>
ПГПУ	99	<b>24,7</b>	41	<b>24,7</b>	58	<b>24,8</b>
ПГТА	96	<b>24,1</b>	40	<b>24,1</b>	56	<b>23,9</b>
Всего	400	<b>100</b>	166	<b>100,0</b>	234	<b>100,0</b>

Большинство участников анкетного опроса являются студентами третьего курса – 103 опрашиваемых (25,6 %), представителей первого курса – 67 человек (16,8 %), второго – 65 (16,3 %), четвертого – 87 (21,7 %), пятого и магистрантов – 75 (18,8 %) и 3 (0,8 %) (рис. 2, табл. 7).

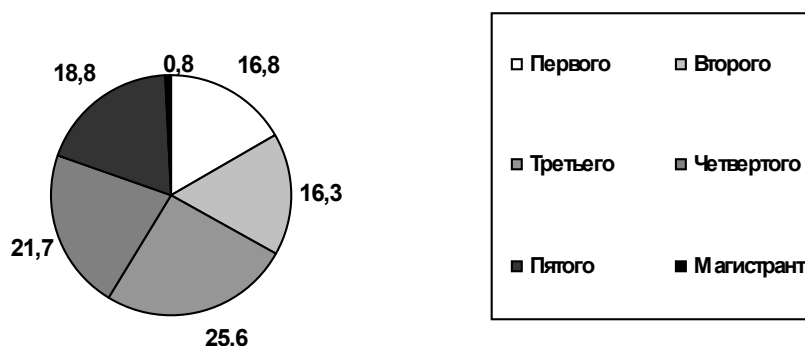


Рис. 2. Студенты разных курсов обучения, принявшие участие в опросе

Т а б л и ц а 7

Распределение респондентов по курсам и полу

Курс обучения респондентов	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Первого	67	<b>16,8</b>	27	<b>16,3</b>	40	<b>17</b>
Второго	65	<b>16,3</b>	31	<b>18,7</b>	34	<b>14,5</b>
Третьего	103	<b>25,6</b>	45	<b>27,1</b>	58	<b>24,8</b>
Четвертого	87	<b>21,7</b>	25	<b>15</b>	62	<b>26,5</b>
Пятого	75	<b>18,8</b>	37	<b>22,3</b>	38	<b>16,2</b>
Магистрант	3	<b>0,8</b>	1	<b>0,6</b>	2	<b>1</b>
Всего	400	<b>100</b>	166	<b>100,0</b>	234	<b>100,0</b>

В ходе обработки результатов опроса были получены следующие данные о деятельности студентов во внеучебное время: большинство опрошенных заняты культурной деятельностью и спортивной деятельностью – по 25 %, общественной – 23 %, научной – 14 %, другими видами – 13 % (рис. 3, табл. 8).

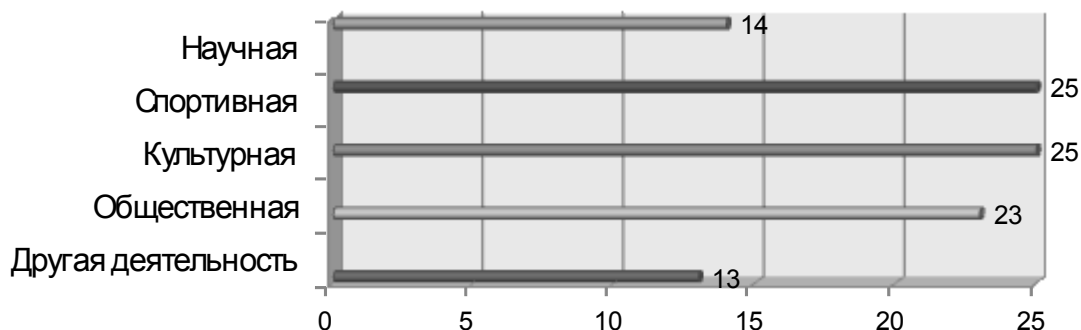


Рис. 3. Внеучебная деятельность студентов

Т а б л и ц а 8

Распределение респондентов по виду деятельности и вузу

Чем вы занимаетесь во внеучебное время?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Научной деятельностью	56	14	12	12,4	22	20,4	13	13,1	9	9,4
Спортивной деятельностью	100	25	31	32	34	31,5	13	13,1	22	23
Культурной деятельностью	100	25	16	16,5	12	11,1	46	46,5	26	27,1
Общественной деятельностью	92	23	20	20,6	26	24,1	17	17,2	29	30,2
Другое	52	13	18	18,5	14	12,9	10	10,1	10	10,3
Всего	400	100	97	100	108	100	99	100	96	100

Вариантами другой деятельности студенты отмечали работу, либо отсутствие какой-либо деятельности.

Из полученных данных видно, что вопросу внеучебной занятости в стенах высших учебных заведений уделяется огромное внимание, а в основном эту работу курирует профсоюзная организация студентов под контролем проректора по воспитательной работе. В деятельности студенческой профсоюзной организации одними из приоритетных направлений деятельности со студенческой молодежью являются: культурно-массовая, спортивная работа, а также отдельным пунктом прописана работа с молодежью, это различные круглые столы, семинары, тренинги, дискуссионные клубы и мн. др.

На вопрос «Знаете ли Вы о профсоюзной организации студентов Вашего вуза?» были получены следующие данные (см. табл. 8): дали положительный ответ 347 респондентов (86,8 %), 53 – отрицательный (13,2 %). Полученные данные могут свидетельствовать о хорошей работе по обеспечению студентов информацией (табл. 9).

Таблица 9

## Распределение студентов в зависимости от пола

Знаете ли Вы о профсоюзной организации студентов Вашего вуза?	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	347	<b>86,8</b>	143	<b>86,1</b>	204	<b>87,2</b>
Нет	53	<b>13,2</b>	23	<b>13,9</b>	30	<b>12,8</b>
Всего	400	<b>100</b>	166	<b>100,0</b>	234	<b>100,0</b>

Выяснилось, что в профсоюзе состоят большинство опрошенных – 321 человек, что составляет 80 % респондентов (табл. 10). Это говорит о том, что та часть, а это 20 %, которая либо не проинформирована о деятельности профсоюзной организации студентов, либо разочарована в ее деятельности, следовательно, всем студенческим профсоюзным организациям следует поднять эффективность информационной и мотивационной работы (агитация на вступление в профсоюзную организацию).

Таблица 10

## Распределение студентов в зависимости от учебного заведения

Состоите ли вы в профсоюзе?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	321	<b>80</b>	88	<b>90,7</b>	93	<b>86,1</b>	76	<b>76,8</b>	64	<b>66,7</b>
Нет	79	<b>20</b>	9	<b>9,3</b>	15	<b>13,9</b>	23	<b>23,2</b>	32	<b>33,3</b>
Всего	400	<b>100</b>	97	<b>100</b>	108	<b>100</b>	99	<b>100</b>	96	<b>100</b>

На рис. 4 представлена динамика профсоюзного членства с 2010 по 2013 гг. Практически во всех организация процент профсоюзного членства увеличивается, кроме профсоюзной организации Педагогического университета, это связано с тем, что многие студенты вышли из профсоюза после объединения Пензенского государственного университета и Пензенского государственного педагогического университета, выразив свое несогласие по принятому решению объединения.

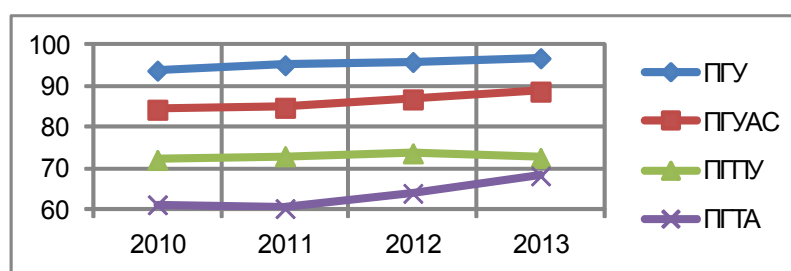


Рис. 4. Динамика профсоюзного членства

128 человек (32 %), опрошенных студентов мотивом вступления в профсоюз выбрали вариант ответа «профком защищает наши права», 25,8 % студентов – предоставляет материальную помощь, 23,2 % – обеспечивает льготными билетами, 5,5 % – предоставляет юридическую помощь, у 13,5 % мотивы вступления были не предложенные в вариантах, например: профком помогает реализовать свой внутренний потенциал, в студенческом профкоме есть возможность получить ответ на любой вопрос и др. (рис. 5, табл. 11).

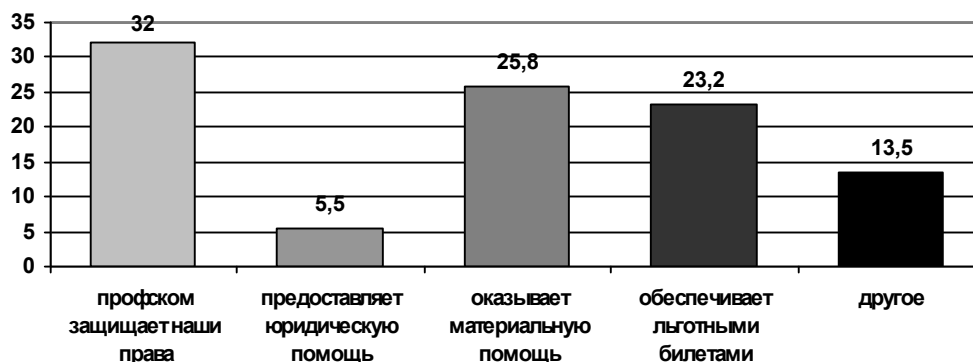


Рис. 5. Мотивы вступления в профсоюз

Т а б л и ц а 11

Распределение студентов в зависимости от курса обучения

Какой был мотив вступления в Профсоюз?	Всего		Курс обучения			
			1, 2		5, магистры	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Профком защищает наши права	98	46,7	64	48,5	34	43,6
Предоставляет юридическую помощь	12	5,7	6	4,5	6	7,7
Предоставляет материальную помощь	20	9,5	12	9,1	8	10,3
Обеспечивает льготными билетами	21	10	8	6,0	13	16,7
Другое	59	28,1	42	31,8	17	21,8
Всего	210	100	132	100,0	78	100,0

Мы можем проследить, что с повышением курса, у студентов не сильно меняется мнение о мотивах быть членом профсоюзной организации, это говорит о хорошей деятельности по построению диалога профсоюзных организаций со студенческой молодежью: разъяснение о целях, функциях, преимуществах и деятельности профсоюзных организаций.

Далее в анкете предполагалось выяснить, знают ли студенты, чем должна заниматься профсоюзная организация. Положительный ответ дали 264 студента (66 %) (табл. 12). Большинство из них узнали о профсоюзной организации на первом курсе – 231 человек (57,7 %), при поступлении в университет – 135 (33,7 %), вариант «другое» был отмечен 34 респондентами (8,6 %) (табл. 13).

Т а б л и ц а 1 2

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от вуза

Знаете ли Вы, чем должен заниматься профком студентов?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	264	<b>66</b>	75	<b>77,3</b>	93	<b>86,1</b>	47	<b>47,5</b>	49	<b>51</b>
Нет	136	<b>34</b>	22	<b>22,7</b>	15	<b>13,9</b>	52	<b>52,5</b>	47	<b>49</b>
Всего	400	<b>100</b>	97	<b>100</b>	108	<b>100</b>	99	<b>100</b>	96	<b>100</b>

Т а б л и ц а 1 3

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от пола

Когда вы узнали о профсоюзной организации вашего вуза?	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
При поступлении в университет	135	<b>33,7</b>	46	<b>25,3</b>	89	<b>36,3</b>
На 1 курсе	231	<b>57,7</b>	102	<b>62,7</b>	129	<b>56,0</b>
Другое	34	<b>8,6</b>	18	<b>12,0</b>	16	<b>7,7</b>
Всего	400	<b>100</b>	166	<b>100</b>	234	<b>100</b>

При конкретизации формы получения информации о профсоюзной организации были получены следующие данные: лекции – 32,8 %, веревочные курсы – 9 %, раздаточный материал – 16 %, агитационные акции – 31 %, другое (от знакомых, сложная жизненная ситуация и др.) – 11,2 % (рис. 6, табл. 14).

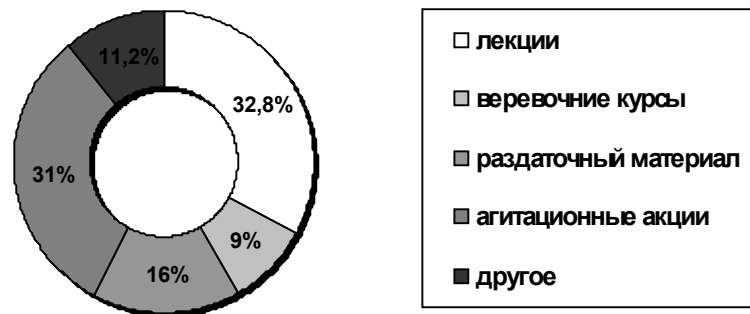


Рис. 6. Форма получения информации о профсоюзе

Т а б л и ц а 1 4

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от вуза

В какой форме вы узнали информацию о профсоюзной организации?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Лекции	131	<b>32,8</b>	24	<b>24,7</b>	44	<b>40,7</b>	35	<b>35,3</b>	28	<b>29,2</b>
Веревоочные курсы	36	<b>9</b>	5	<b>5,2</b>	11	<b>10,2</b>	4	<b>4,1</b>	16	<b>15,7</b>
Раздаточный материал	64	<b>16</b>	11	<b>11,3</b>	15	<b>13,9</b>	14	<b>14,2</b>	24	<b>25</b>
Агитационные акции	124	<b>31</b>	57	<b>58,8</b>	30	<b>27,8</b>	24	<b>24,2</b>	13	<b>13,5</b>
Другое	45	<b>11,2</b>	-	-	8	<b>7,4</b>	22	<b>22,2</b>	15	<b>15,6</b>
Всего	400	<b>100</b>	97	<b>100</b>	108	<b>100</b>	99	<b>100</b>	96	<b>100</b>



Исходя из данных, следует, что часто используемым методом информирования студентов являются лекции, проводимые профкомом. Данный метод можно считать наиболее эффективным по возможности донесения информации до большого количества студентов.

На вопрос «Есть ли в вашей группе профорг» были получены следующие данные: ответ «да» выбрали 66 % опрошенных, нет – 34 % (табл. 15). Отсюда можно говорить либо о плохой работе профоргов по информированию студентов, либо о незаинтересованности некоторых студентов жизнью группы, факультета и университета. Так как во всех ВУЗах, где существует профсоюзная организация студентов, в каждой студенческой группе наряду со старостой также должен быть и профорг.

Т а б л и ц а 1 5

Распределение студентов в зависимости от курса обучения

Есть ли в вашей группе профорг?	Всего		Курс обучения			
			1, 2		5, магистры	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	127	<b>60,5</b>	76	<b>57,6</b>	51	<b>65,4</b>
Нет	83	<b>39,5</b>	56	<b>42,4</b>	27	<b>34,6</b>
Всего	210	<b>100</b>	132	<b>100</b>	78	<b>100</b>

Профорг – это представитель группы при общении с администрацией университета. В идеале он должен знать как о проблемах всей группы в целом (например: незаконно много экзаменов для одной сессии, слишком холодно в учебной аудитории или нуждающиеся в общежитии), так и отдельных студентов (например: трудности в семье, не сданные вовремя экзамены, повестка из военкомата). И не просто знать о них, а хотя бы в общих чертах представлять, как их решить. И, самое главное, иметь желание помочь.

Следующий вопрос анкеты предполагал выяснить, какие задачи, по мнению студентов, выполняет профсоюзная организация в вузе. В результате обработки результатов, были получены следующие данные: защищает и представляет интересы студентов – 28,3 % (113 человек), содействует студентам в решении вопросов, затрагивающих их интересы – 24 % (96 человек), создает условия для развития чувства социальной ответственности – 16 % (64 человека), содействует гражданской, социальной, профессиональной самореализации студента – 10,2 % (41 человек), способствует организации студенческих общественных мероприятий, студенческих конференций, круглых столов, выставок, встреч выпускников и т.п. – 13 % (52 человека) (рис.7, табл.16, рис.8).

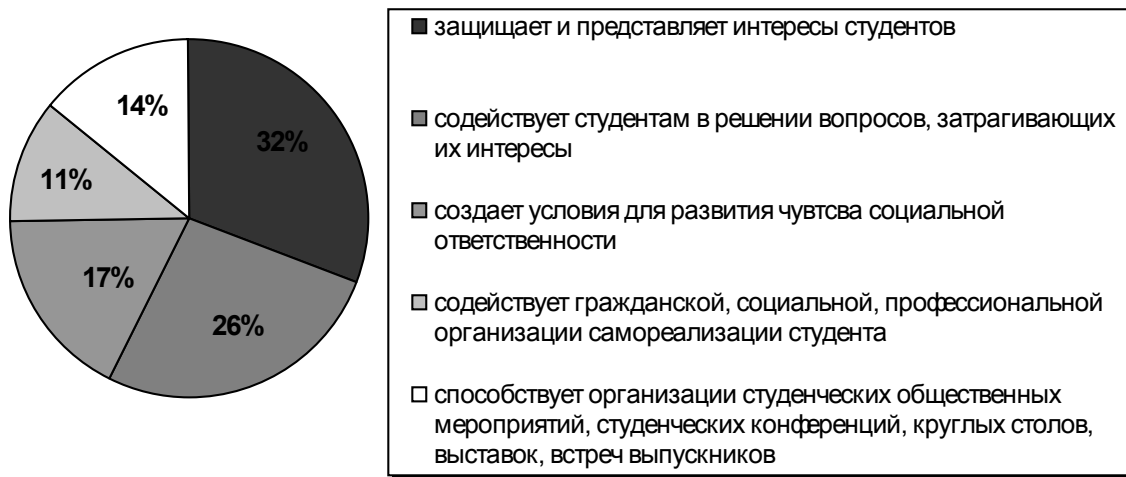


Рис. 7. Основные функции профсоюзной организации

Таблица 16

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от пола

Какие основные задачи выполняет профсоюзная организация в Вашем университете?	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Защищает и представляет интересы студентов	113	28,3	50	30,1	63	26,9
Содействует студентам в решении вопросов, затрагивающих их интересы	96	24	43	25,9	53	22,6
Создает условия для развития чувства социальной ответственности	64	16	22	13,3	42	17,9
Содействует гражданской, социальной, профессиональной самореализации студента	41	10,2	14	8,4	27	11,5
Способствует организации студенческих общественных мероприятий, студенческих конференций, круглых столов, выставок, встреч выпускников и т.п.	52	13	18	10,8	34	14,5
Свой вариант	34	8,5	19	11,4	15	6,4
<b>Всего</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>166</b>	<b>100</b>	<b>234</b>	<b>100</b>



Рис. 8. Основные функции профсоюзной организации в зависимости от курса обучения

Большинство опрошенных (61 %) знают председателя своей профсоюзной организации, 39 % респондентов не имеют понятия об этом человеке. Председателя профбюро факультета, на котором обучаются, знают 50,3 % респондентов. Это свидетельствует, о низком уровне построения работы на факультете, следовательно, плохого использования функций менеджмента в своей работе. Членов профсоюзного комитета знают большинство опрошенных – 55 % (220 человек) (рис. 9).

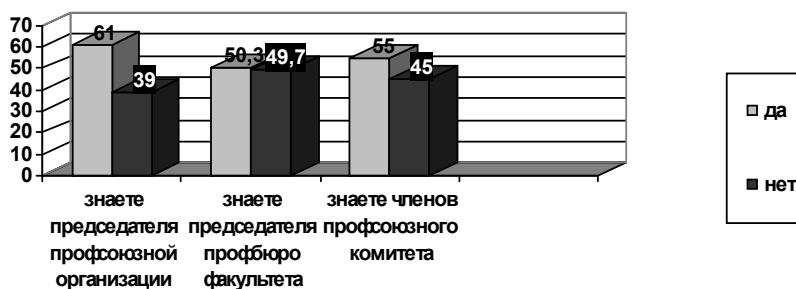


Рис. 9. Информированность о лидерах профсоюзного движения вуза

Следующий вопрос предполагал оценить по пятибалльной шкале важность составляющих (5 – наиболее важные, 1 – наименее важные), которые в большей степени определяют репутацию председателя профкома студентов. Чаще всего респонденты оценивали качества одним баллом (рис. 10).

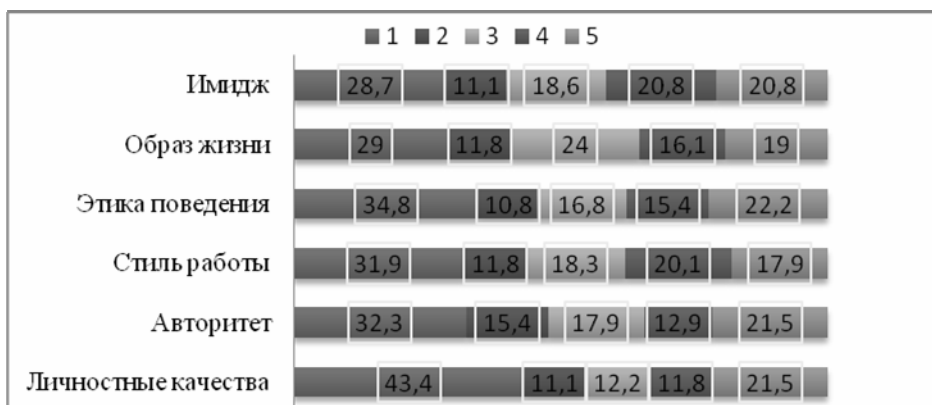


Рис. 10. Важность составляющих, определяющих репутацию председателя профкома

Исходя из данных, можно судить о малой заинтересованности студентов в вопросе важности составляющих репутации.

Также, в опросе предполагалось выяснить, что же предлагает профком своим студентам, какие затрагивает стороны жизни и деятельности молодого поколения (табл. 17).

Таблица 17

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от пола

Что из нижеперечисленного вам предлагает профком студентов?	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Защита прав студентов	72	18	42	25,3	30	12,8
Юридические консультации	19	4,8	13	7,8	6	2,6
Оформление в общежитие	61	15,2	23	13,9	38	16,2
Школы лидерства	36	9	12	7,2	24	10,3
Правовые консультации	34	8,5	6	3,6	28	12,0
Карты скидок	36	9	12	7,2	24	10,3
Льготный проезд	18	4,5	9	5,4	9	3,8
Скидки для посещения бассейнов, ледовых арен, мероприятий города	36	9	9	5,4	27	11,5
Путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы	46	11,5	16	9,6	30	12,8
Другое	42	10,5	24	14,5	18	7,7
Всего	400	100	166	100	234	100

По мнению большинства респондентов, профком защищает права студентов, так считают 25,3 % мужского пола и 12,8 % женского пола – это свидетельствует о хорошей деятельности по реализации основной цели профсоюзной организации студентов. Развитие новых форм работы профсоюзных организаций свидетельствуют ответы: школы лидерства – 9 %, карты скидок – 9 %, 4,5 % – льготный проезд, 11,5 % – скидки для посещения бассейнов, ледовых арен и мероприятий города. Большой процент опрошенных также выбрали варианты деятельности профкома студентов, как оформление в общежитие – 15,2 % и оформление в санаторий-профилакторий – 11,5 % (рис.11).

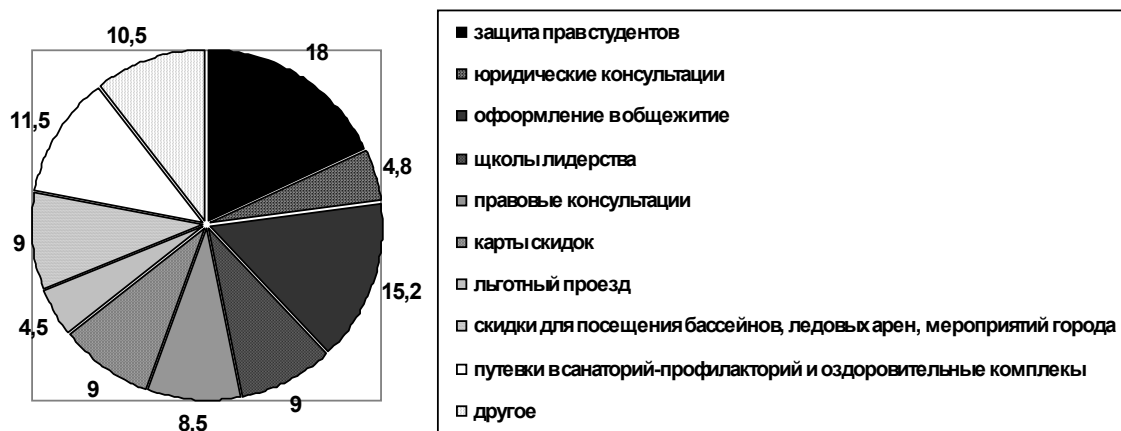


Рис. 11. Процентное соотношение предложений профкома студентов

Для выяснения источников получения информации в анкете предусматривался вопрос о том, через какие средства студенты узнают о деятельности профсоюзной организации студентов (рис. 12, табл. 18).

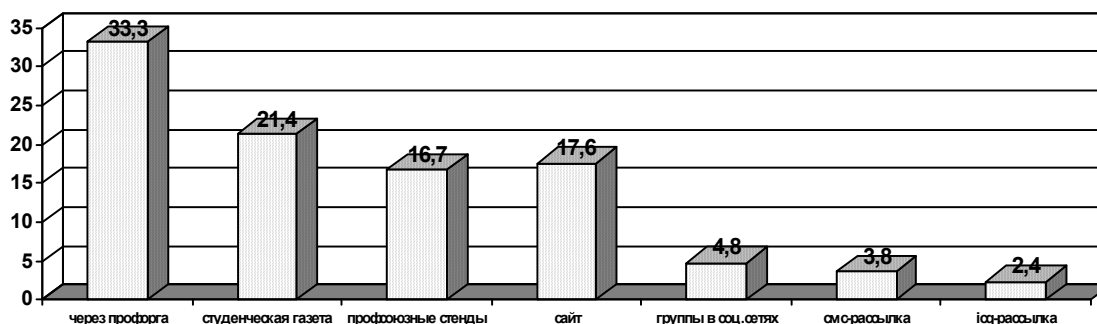


Рис. 12. Формы получения информации о деятельности профкома

Т а б л и ц а 18

Распределение студентов в зависимости от курса обучения

В настоящее время, через какие средства вы узнаете о деятельности профсоюзной организации студентов?	Всего		Курс обучения			
			1, 2		5, магистры	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Через профорга	70	33,3	50	37,9	19	25,0
Студенческая газета	45	21,4	28	21,2	17	22,4
Профсоюзные стенды	35	16,7	20	15,2	14	18,4
Сайт	37	17,6	24	18,2	13	17,1
Группы в социальных сетях	10	4,8	8	6,1	2	2,6
СМС-рассылка	8	3,8	-	-	8	10,5
ICQ-рассылка	5	2,4	2	1,5	3	3,9
Всего	210	100	132	100	76	100

Полученные результаты, говорят о хорошей информирующей работе через профоргов групп – 33,3 %, при этом на начальных курсах обучения этот способ самый эффективный – 37,9 %, а на последних курсах обучения процент информирования понижается, но также остается эффективным – 25. Применяются также и современные технологии, такие как: сайт – 17,6 %, социальные сети – 4,8 %, СМС- и ICQ-рассылка – 3,8 и 2,4 %, соответственно.

Практика работы студенческого профкома обеспечивает и способствует информированию широкому кругу студентов о направлениях деятельности и определенных благах для студенчества. Не следует, однако забывать, что следует развивать систему информирования через сеть интернет и социальные сети, так как большую часть времени современная молодежь проводит именно там, и использует данный ресурс при общении, при подготовке к занятиям, при поиске информации. Ведь во многих коммерче-

ских организациях рекламе уделяется огромное количество сил и финансовых вложений.

### Анализ эффективности деятельности профсоюзных организаций

Авторитет профсоюзной организации – это одна из задач, прописанных в Уставе профсоюза работников народного образования и науки РФ. В своем исследовании мы попытались выяснить мнение студентов на этот счет. На вопрос «Обладает ли профсоюзная организация авторитетом среди студентов и сотрудников вашего учебного заведения?» были получены следующие ответы: пожалуй, обладает – 56 %; да, большим – 24,3 %; авторитет крайне низкий – 19,7 % (рис. 13, 14, табл. 19).

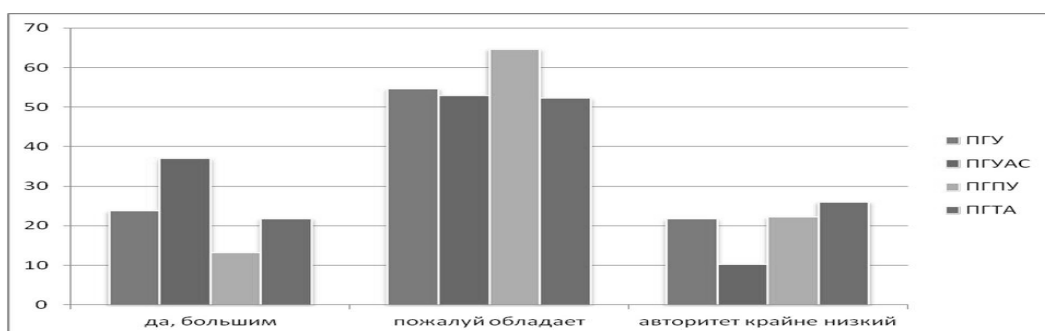


Рис.13. Уровень авторитетности профсоюзной организации в зависимости от вуза

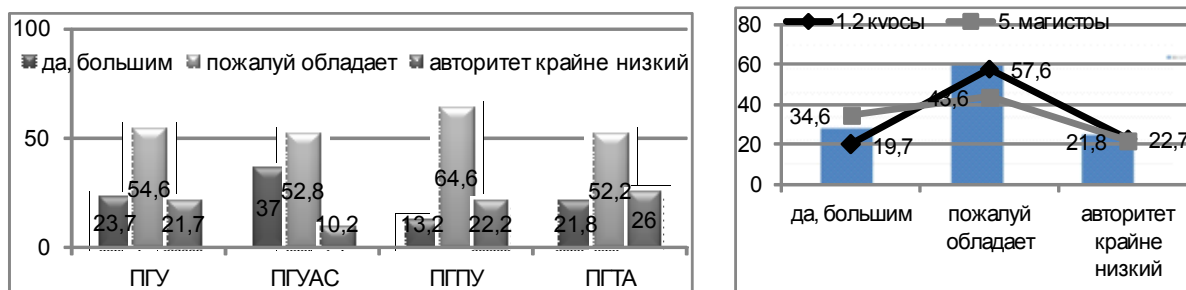


Рис. 14. Оценка уровня авторитетности профсоюзной организации в зависимости от вуза и курса обучения студентов

Таблица 19

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от вуза

Обладает ли профсоюзная организация авторитетом среди студентов и сотрудников вашего учебного заведения?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да, большим	97	24,3	23	23,7	40	37	13	13,2	21	21,8
Пожалуй, обладает	224	56	53	54,6	57	52,8	64	64,6	50	52,2
Авторитет крайне низкий	79	19,7	21	21,7	11	10,2	22	22,2	25	26
Всего	400	100	97	100	108	100	99	100	96	100

Также, нам предстояло выяснить процент обращений студентов в профсоюзную организацию в течение года. 277 человек среди опрошенных (69,2 %) – обращались в профком с какими-либо просьбами один раз, два раза искали помощи – 36 человек (9 %), три раза – 34 (8,5 %), четыре раза – 9 человек (2,3 %), пять раз – 12 человек (3 %), достаточно много – 32 человека (8 %) (табл. 20).

Т а б л и ц а 2 0

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от пола

Сколько раз вы обращались в профком студентов за последний год?	Всего		Пол			
			Мужской		Женский	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1 раз	277	<b>69,2</b>	116	<b>69,9</b>	161	<b>68,8</b>
2 раза	36	<b>9</b>	24	<b>14,5</b>	12	<b>5,1</b>
3 раза	34	<b>8,5</b>	9	<b>5,4</b>	25	<b>10,7</b>
4 раза	9	<b>2,3</b>	6	<b>3,6</b>	3	<b>1,3</b>
5 раз	12	<b>3</b>	3	<b>1,8</b>	9	<b>3,8</b>
Достаточно много	32	<b>8</b>	8	<b>4,8</b>	24	<b>10,3</b>
Всего	400	<b>100</b>	166	<b>100</b>	234	<b>100</b>

Исходя из этого, можно судить о недоверии студентов к профкому в решении своих проблем, либо об их отсутствии. При этом в ходе опроса выяснилось, что многие обращаются с вопросами на сайтах профсоюзных организаций, где им дают развернутые ответы, либо узнают информацию через профоргов.

Выяснилось, что большинство студентов (79,2 %) не являются активистами в профсоюзе, а 20,8 % не ощущают себя даже членами профсоюзной организации (рис. 15, табл. 21, 22).

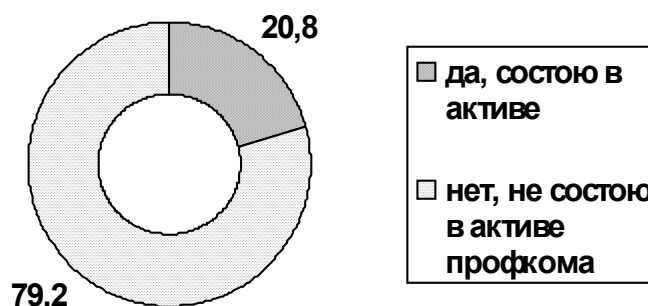


Рис. 15. «Состоите ли в активе профсоюзной организации студентов?»

Полученные данные свидетельствуют о плохой обратной связи с членами профсоюза, нужно постоянное совершенствование форм доведения информации о деятельности организации и управления вовлечением каждого члена профсоюза для достижения разного рода результатов.

Т а б л и ц а 2 1

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от вуза

Ощущаете ли вы себя членом профсоюзной организации?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	113	<b>28,3</b>	25	<b>25,8</b>	43	<b>39,8</b>	20	<b>20,2</b>	25	<b>26</b>
Нет	287	<b>71,7</b>	72	<b>74,2</b>	65	<b>60,2</b>	79	<b>79,8</b>	71	<b>74</b>
Всего	400	<b>100</b>	97	<b>100</b>	108	<b>100</b>	99	<b>100</b>	96	<b>100</b>

Т а б л и ц а 2 2

Распределение студентов в зависимости от курса обучения

Ощущаете ли вы себя членом профсоюзной организации?	Всего		Курс обучения			
			1, 2		5, магистры	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Да	58	<b>27,6</b>	28	<b>21,2</b>	30	<b>38,5</b>
Нет	152	<b>72,4</b>	104	<b>78,8</b>	48	<b>61,5</b>
Всего	210	<b>100</b>	132	<b>100</b>	78	<b>100</b>

Можно отметить, что нужно больше уделять времени работы со студентами начальных курсов, так как им необходима поддержка в первые дни обучения в высшем учебном заведении, нужна более ясное положение и причастности к той организации, которая защищает их права и представляет интересы.

Также на рис. 16 представлены сравнительные характеристики процента членства и уровня причастности студентов к организации.

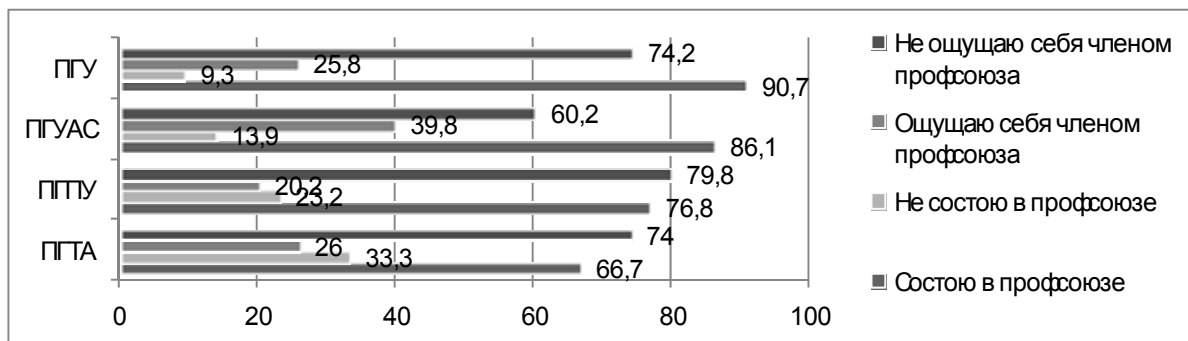


Рис. 16. Процент членства в профсоюзе и уровень причастности к организации

Далее в анкете предлагалось дать оценку по пятибалльной шкале обобщенной работе профкома студентов, 1 балл – наихудший, 5 баллов – наилучший. Были получены следующие ответы: 1 – 16 %; 2 – 3,5 %; 3 – 21,2 %; 4 – 31,8 %; 5 – 27,5 % (табл. 23).



Таблица 23

Распределение ответов студентов на вопрос в зависимости от вуза

Как вы оцениваете в общем работу профкома по 5-бальной системе?	Всего		Высшее учебное заведение							
			ПГУ		ПГУАС		ПГПУ		ПГТА	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1,00	64	16	6	6,2	13	12	15	15,1	30	31,2
2,00	14	3,5	5	5,1	2	1,8	3	3	4	4,2
3,00	85	21,2	36	37,1	27	25	15	15,1	7	7,3
4,00	127	31,8	33	34,1	30	27,9	38	38,4	26	27,1
5,00	110	27,5	17	17,5	36	33,3	28	28,4	29	30,2
Всего	400	100	97	100	108	100	99	100	96	100

А также требовалось респондентам оценить работу профкома студентов по разным направлениям (рис. 17).

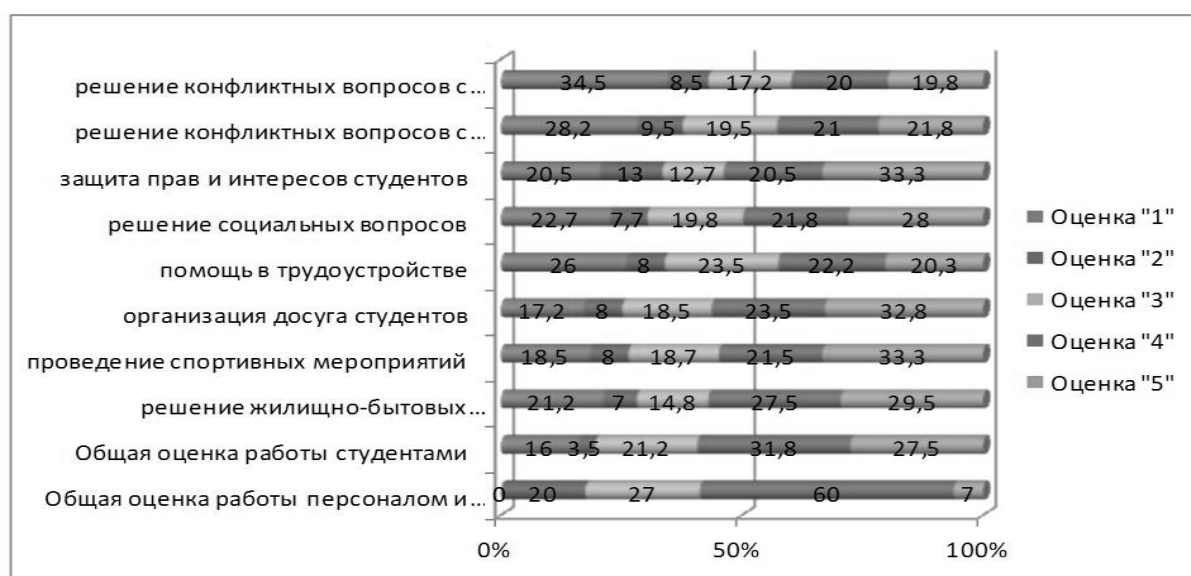


Рис. 17. Оценка работы профкома по направлениям

Данные свидетельствуют о средней удовлетворенности студентов деятельностью профсоюзной организации.

Подводя итоги подразд. 2.1, можно сделать следующие выводы:

1. В опросе наибольший процент опрошиваемых составили студенты третьего курса (103 человека – 25,6 %), которые способны объективно оценить работу профсоюзной организации студентов.

2. 86,8 % (347 респондентов) опрошенных дали положительный ответ на вопрос о наличии студенческого профкома в стенах вуза, это позволяет сделать вывод о хорошей позиции организации.

3. О прогрессивном развитии профкома студентов также свидетельствует высокое членство в профсоюзе – 80 % респондентов (321 человек), при этом требуется уточнения причин не вхождения в ряды профсоюзного движения оставшейся части студенчества (20 %).

4. Основными позициями, которыми профсоюз интересен для студентов, как потребителей услуг организации выявлены следующие: защита и представление интересов студентов – 28,3 % (113 человек), содействие студентам в решении вопросов, затрагивающих их интересы – 24 % (96 человек), создание условий для развития чувства социальной ответственности – 16 % (64 человека), содействие гражданской, социальной, профессиональной самореализации студента – 10,2 % (41 человек), способствует организации студенческих общественных мероприятий, студенческих конференций, круглых столов, выставок, встреч выпускников и т.п. – 13 % (52 человека).

5. Основной целью профсоюзной организации студентов является защита прав, и положительные результаты в этом направлении подтверждаются мнением большинства респондентов, так считают 25,3 % мужского пола и 12,8 % женского пола.

6. Сейчас, как выяснилось, многие студенческие профсоюзные организации развивают новые формы работы: школы лидерства – 9 %, карты скидок – 9 %, 4,5 % – льготный проезд, 11,5 % – скидки для посещения бассейнов, ледовых арен и мероприятий города. Это лишний раз подчеркивает, что профсоюзные организации следят за предпочтениями членов профсоюза и внешним окружением организации.

7. В ходе анализа проведенного исследования выяснилось о плохой обратной связи с членами профсоюза: большинство студентов (79,2 %) не являются активистами в профсоюзе, а 71,7 % не ощущают себя даже членами профсоюзной организации. Профсоюзные организации студентов должны тщательно продумывать программу по вовлечению и разъяснению прав и возможностей каждого члена профсоюза для достижения максимальных результатов профсоюзного членства.

8. Важным моментом в исследовании было определение рамок деятельности и места профсоюзной организации в жизни студентов. В связи с этим, интересным было получение ответов на вопрос об авторитете организации: «пожалуй, обладает» – 56 %; «да, большим» – 24,3 %; «авторитет крайне низкий» – 19,7 %. Повседневная практика показывает о недоверии студентов к профкому в решении своих проблем, либо об их отсутствии. При этом в ходе опроса выяснилось, что многие обращаются с вопросами на сайтах профсоюзных организаций, где им дают развернутые ответы, либо узнают информацию через проффоргов.

9. Заключительным этапом в исследовании студенчества была оценка по пятибалльной шкале работы профкома студентов, 1 балл – наихудший, 5 баллов – наилучший. Были получены следующие ответы: 1 – 16 %; 2 – 3,5 %; 3 – 21,2 %; 4 – 31,8 %; 5 – 27,5 %. Таким образом, студенческая молодежь, имеющая определенные желания и потребности в своем развитии, требует от руководства студенческих профсоюзных организаций оп-

ределения и уточнения новых направлений деятельности, с четким планированием и управлением всеми процессами профсоюзной организации студентов.

## 2.2. Анализ управленческой деятельности в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений

Для проведения анализа по оценке эффективности функционирования системы управления Профсоюзной организацией в высшем учебном заведении было осуществлено анкетирование работников и активистов профсоюзных организаций России. В анкетировании приняли участие 45 респондентов: 27 женщин (60 %) и 18 мужчин (40 %), преимущественно имеющими стаж профсоюзной работы от 5-ти до 10-ти лет (40 %). Большинство профсоюзных комитетов, опрошенных председателей профкомов, как показало исследование, включает в себя 20-25 человек, что, как показывает практика, является наиболее оптимальным размером для такого вида организаций.

### Анализ анкетного опроса по проблеме управления профсоюзной организацией студентов

Студенческая профсоюзная организация является особым объединением, отличным от остальных организаций подобного типа. Это обстоятельство накладывает определенный отпечаток и на механизм управления профсоюзом студентов, поэтому так важно учитывать его особенности и специфику.

Основой для осуществления эффективного управления профсоюзной организацией студентов является наличие Положения о профсоюзной организации учащихся высшего учебного заведения. Такое Положение обычно может включать: организационное строение профсоюза, содержание работы профкома, порядок работы профкома и прочие аспекты деятельности профсоюзной организации. Как выяснилось (рис. 18, табл. 24), все профсоюзные организации, участвовавшие в анкетировании, имеют данный документ, причем большинству профсоюзов оно было направлено из ЦС Профсоюза и разработано профсоюзной организацией (40 % респондентов выбрали данный вариант ответа), или же его разработала сама организация без участия ЦС (33 %).

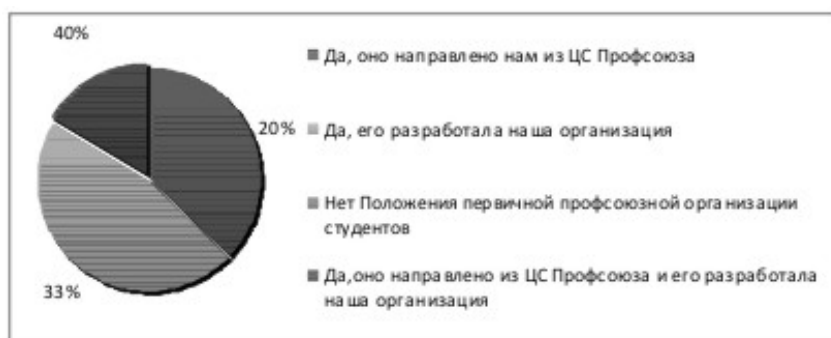


Рис. 18. Наличие в организации Положения

Таблица 24

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Наличие в организации Положения		Пол студента		Всего
		Мужской	Женский	
1. Да, оно направлено нам из ЦС Профсоюза	чел.	4	12	16
	%	<b>8,9</b>	<b>26,7</b>	<b>35,6</b>
2. Да, его разработала наша организация	чел.	12	8	20
	%	<b>26,7</b>	<b>17,8</b>	<b>44,5</b>
3. Нет Положения первичной профсоюзной организации студентов	чел.	0	0	0
	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4. Да, оно направлено из ЦС Профсоюза и его разработала наша организация	чел.	0	7	7
	%	<b>0</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>

Выполнение всех пунктов Положения о профсоюзной организации учащихся является одним из основных элементов успешной деятельности организации. Ни один из председателей профсоюзных организаций, участвовавших в анкетировании, не указал, что его организация обладает 100 %-й эффективностью (рис. 19, табл. 25), немногие также отметили, что реальная эффективность деятельности профсоюзной организации составляет 90-100 %. Большая часть респондентов считает, что эффективность их организации составляет 60-80 %.

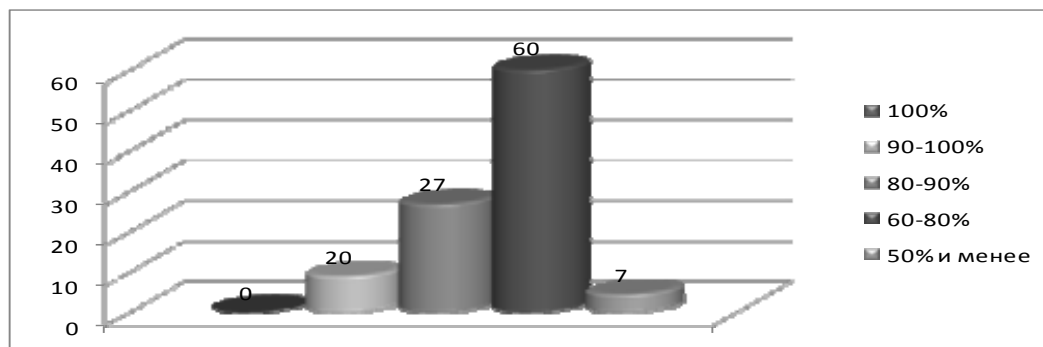


Рис. 19. Оценка эффективности деятельности профсоюзными руководителями и активистами»

Т а б л и ц а 25

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

В какой мере Вы бы оценили реальную эффективность деятельности Вашей организации?	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1.100 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.90-100	0	0	0	0	8,9	4	0	0	0	0	8,9	4
3.80-90	8,9	4	17,8	8	0	0	0	0	0	0	26,7	12
4.60-80	26,7	12	17,8	8	8,9	4	0	0	6,7	3	60	27
5.50 % и менее	0	0	4,4	2	0	0	0	0	0	0	4,4	2

Данный факт говорит, о наличии недостатков в системе управления и организации работы профсоюзной организации, а также о недостатке необходимых для реализации эффективной деятельности организации ресурсов. Основными причинами снижения эффективности деятельности профсоюзной организации являются (табл. 26):

- сменяемость актива (42,2 %). Как выяснилось, данная причина специфична именно для профсоюзных организаций высших учебных заведений, поскольку именно период обучения студентов способствует быстрой сменяемости в организации;

- низкая активность некоторых членов профсоюзов (15,6 %). Действительно, пассивное отношение к делу части профсоюзной организации зачастую снижает эффективность конечных результатов ее деятельности;

- «кадровый голод», некомпетентность (8,9 %). Данная причина является последствием сменяемости актива;

- недостаток мотивации членов организации (8,9 %);

- отсутствие штатного аппарата профкома (8,9 %);

- неэффективное распределение обязанностей (8,9 %);

- пропаганда администрацией вуза деятельности студсовета (6,7 %).

Также одной из проблем в деятельности профсоюзной организации актуальной на сегодня является финансирование. Большая часть опрошенных (87 %) утверждает, что взносов членов профсоюза на реализацию целей и задач профсоюзной организации не хватает (табл. 27), поэтому приходится использовать дополнительные источники финансирования.

К таковым относятся (табл. 28):

- внебюджетные деньги высшего учебного заведения (данный источник используют 47 % профсоюзов);

- спонсорская помощь различных организаций (60 % профсоюзов);

- коммерческой деятельностью ни одна из профсоюзных организаций не занимается.

Таблица 26

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от количества человек в профсоюзном комитете

Что снижает эффективность деятельности организации?	Количество человек										Всего, %	
	5-10		11-15		16-20		21-25		26-30			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Низкая активность некоторых членов профсоюзов	8,9	4	6,7	3	0	0	0	0	0	0	15,6	7
2. Пропаганда администрацией вуза деятельности студсовета	0	0	6,7	3	0	0	0	0	0	0	6,7	3
3. «Кадровый голод», некомпетентность	0	0	0	0	0	0	8,9	4	0	0	8,9	4
4. Сменяемость актива	0	0	0	0	24,4	11	17,8	8	0	0	42,2	19
5. Недостаток мотивации членов	0	0	8,9	4	0	0	0	0	0	0	8,9	4
6. Отсутствие штатного аппарата профкома	8,9	4	0	0	0	0	0	0	0	0	8,9	4
7. Неэффективное распределение обязанностей	0	0	0	0	0	0	8,9	4	0	0	8,9	4

Таблица 27

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Хватает ли взносов членов профсоюза на реализацию целей и задач профсоюзной организации?	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. да	0	0	4,4	2	0	0	0	0	0	0	4,4	2
2. нет	17,8	8	17,8	8	8,9	4	0	0	6,7	3	51,1	23
3. не хватает, но используем спонсорские средства	17,8	8	17,8	8	8,9	4	0	0	0	0	44,4	20

Таблица 28

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Существуют ли дополнительные источники финансирования деятельности организации?	Возраст					Всего		
	до 25	26-30	31-35	36-40	41-50			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Внебюджетные деньги высшего учебного заведения	да	чел.	6	3	6	0	3	18
		%	13,3	6,7	13,3	0	0	40
	нет	чел.	3	12	0	0	0	15
		%	6,7	26,7	0	0	0	33,3

Окончание табл. 28

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.Спонсорская помощь различных организаций	да	чел.	9	6	3	0	0	18
		%	<b>20</b>	<b>13,3</b>	<b>6,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
	нет	чел.	3	9	0	0	3	15
		%	<b>6,7</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,3</b>
3.Коммерческая деятельность профсоюзной организации	да	чел.	0	0	0	0	0	0
		%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	нет	чел.	12	15	6	0	3	36
		%	<b>0</b>	<b>33,3</b>	<b>13,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>
4.Другое	да	чел.	0	0	0	0	0	0
		%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	нет	чел.	0	9	6	0	0	15
		%	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>13,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33,3</b>

Как было сказано ранее, управление профсоюзной организацией имеет свою специфику, следовательно, система использования функций менеджмента будет распределена иначе, нежели в других организациях. Чтобы выявить особенности данной системы, респондентам было предложено оценить частоту использования функций менеджмента в их профсоюзе. Результаты оказались следующими:

- наиболее часто председатели профсоюзов занимаются организацией, созданием условий для работы, доведением до исполнителей задач сроков, критериев контроля, передачей полномочий и ответственности, т.е. созданием основания для дальнейшей работы членов профсоюза;

- на втором месте по частоте использования оказалось руководство, принятие решений, распоряительство, что является составными элементами оперативного управления.

- планирование, определение целей и задач, способов их достижения, а также составление бюджета стоит лишь на 3 месте, что является признаком неэффективной системы менеджмента в организации.

- следующим является создание, поддержание и использование внешних контактов.

- работа с персоналом: укомплектование штата, мотивация и стимулирование находится на 5 месте по частоте использования. Возможно, по этой причине в большинстве профсоюзных организаций наблюдаются проблемы с кадрами.

- последнее место по частоте использования разделили координация, обеспечение согласованных действий всех подразделений организации, разрешение конфликтов, отладка взаимодействия и контроль, анализ результатов и отчетность.

Данное сочетание функций менеджмента, как выяснилось, позволяет организовать гибкое управление процессами, по ситуации, что крайне не-

обходимо для управления именно профсоюзными организациями. Кроме того, данная система менеджмента позволяет сочетать самопланирование и самоуправление исполнителей с планированием «сверху». Данный тип управления существует в 67 % профсоюзных организаций (рис. 20, табл.29).

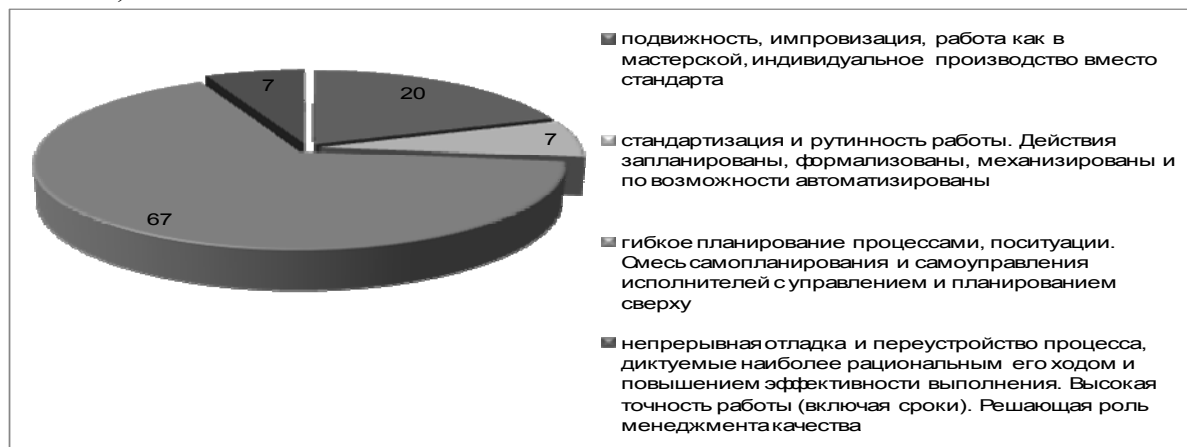


Рис. 20. Организация хода дел в организациях

Т а б л и ц а 2 9

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Как чаще всего выглядит организация хода дел в Вашей организации?	Пол студента				Всего	
	Мужской		Женский			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
<b>1. подвижность, импровизация, работа как в мастерской, индивидуальное производство вместо стандарта;</b>	<b>8,9</b>	4	<b>13,3</b>	6	<b>22,2</b>	10
2. стандартизация и рутинность работы. Действия запланированы, формализованы, механизированы и по возможности автоматизированы;	<b>8,9</b>	4	<b>0</b>	0	<b>8,9</b>	4
3. гибкое управление процессами, по ситуации. Смесь самопланирования и самоуправления исполнителей с управлением и планированием сверху;	<b>20</b>	9	<b>42,2</b>	19	<b>62,2</b>	28
4. непрерывная отладка и переустройство процесса, диктуемые наиболее рациональным его ходом и повышением эффективности выполнения. Высокая точность работы (включая сроки). Решающая роль менеджмента качества.	<b>0</b>	0	<b>6,7</b>	3	<b>6,7</b>	3

Первым этапом управления профсоюзной организацией должно быть планирование. Разработка плана позволяет «увидеть» перспективу развития организации, оценить поставленные задачи, средства, необходимые для достижения желаемой цели, а также сделать возможным контроль и коррекцию процесса (табл. 30).



Таблица 30

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от количества человек в профсоюзном комитете

Какое значение имеет разработка плана в Вашей организации?	Количество человек										Всего	
	5-10		11-15		16-20		21-25		26-30			
	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.
1.письменный план не разрабатывается как таковой и не утверждается, устно проговариваются основные ориентиры;	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.приоритетное, план – один из руководящих документов, отступление от плана допускается лишь в крайних случаях;	0	0	0	0	0	0	8,9	4	0	0	8,9	4
3.формальное;	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.второстепенное, лишь задает примерные ориентиры, т.к. условия постоянно меняются и организации предстоит адаптироваться к ним (план постоянно меняется, адаптируется к условиям);	8,9	4	13,3	6	15,6	7	26,7	12	0	0	64,4	29
5.приоритетное, однако всегда существует возможность внесения изменений в план.	8,9	4	8,9	4	8,9	4	0	0	0	0	26,7	12

Как выяснилось, в основном (67 % профсоюзов) для профсоюзных организаций план имеет второстепенное значение, лишь задает примерные ориентиры, так как условия постоянно меняются, и организации предстоит к ним адаптироваться. Разрабатываются планы в большинстве случаев (67 %) профсоюзным комитетом, кроме этого разрабатываются и согласовываются с администрацией вуза (27 %). План работы профсоюзной организации чаще всего составляется на год, реже – на квартал, на месяц, на семестр.

Те организации, которые уделяют второстепенное внимание планированию, эффективность работы показывают на уровне 60-80 %, что свидетельствует о слабой организации.

Правильное делегирование полномочий – один из важнейших факторов повышения эффективности управления организацией. В профсоюзных организациях, как показало анкетирование, полномочия делегируются лишь части сотрудников, которые наиболее компетентны в том или ином вопросе; реже полномочия делегируются всем сотрудникам или же не делегируются вовсе. Делегирование полномочий позволяет председателю

профсоюза освободить время для более важных дел, а также освобождает от рутинной работы.

В основном, работники профсоюзных организаций студентов, поручают решение определенных вопросов только своим заместителям, более наглядно это представлено в табл.31. Положительным моментов в вопросе делегирования полномочий можно отметить, что большинство руководителей (77,8 %) передавая определенные функции, освобождают свое время для решения более важных проблем студенческой молодежи (табл.32).

Т а б л и ц а 3 1

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Делегируете ли Вы свои полномочия в профкоме	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Да, всем сотрудникам	8,9	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
2. Да, некоторым сотрудникам	26,7	12	26,7	12	17,8	8	0	0	0	0	71,1	32
3. Нет, все вопросы решаются в основном личной	0	0	13,3	6	0	0	0	0	6,7	3	20	9

Т а б л и ц а 3 2

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от количества человек в профсоюзном комитете

Делегируя свои полномочия, Вы	Количество человек										Всего	
	5-10		11-15		16-20		21-25		26-30			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1.уверены, что лучше вас работу никто не сделает	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.делаете это с неохотой – вдруг сотрудник выполнит задание лучше вас	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.считаете, что это высвободит вас от рутинной работы	0	0	0	0	11,1	5	0	0	0	0	11,1	5
4.думаете, что это освободит ваше время для более важных дел	17,8	8	0	0	24,4	11	35,6	16	0	0	77,8	35
5.свой вариант	0	0	22,2	10	0	0	0	0	0	0	22,2	10

Данный стиль управления, характерный для большинства профсоюзных организаций, осуществляется в «сплоченном» коллективе, где в равной степени проявляются формальные и неформальные коммуникации,

большая часть работы осуществляется в командах. Это является хорошей «поддержкой» для достижения поставленных целей.

Таким образом, управление профсоюзной организацией – это сложный процесс, требующий особого подхода. Эффективный менеджмент профсоюза включает в себя множество элементов, таких как: наличие положения, регулирующего деятельность профсоюза, планирование, делегирование полномочий, наличие необходимых ресурсов, сплоченность в коллективе. В профсоюзных организациях, участвовавших в анкетировании, уровень менеджмента находится на достаточном уровне, но все же требует довольно серьезных коррективов.

### Особенности социального партнерства профсоюзной организации студентов и администрации высшего учебного заведения

Развитие системы социального партнерства в сфере образования является одним из важнейших направлений деятельности профсоюзной организации. За последнее время существенно возрос потенциал социального партнерства в сфере высшего образования как фактор, стабильно влияющий на повышение уровня защиты социально-трудовых прав и интересов студентов на разных уровнях.

Наиболее важным компонентом социального партнерства между профсоюзной организацией и администрацией студента является наличие коллективного соглашения. Соглашение является одним из важнейших документов по закреплению социальных гарантий студентов, регламентирующим права и обязанности администрации и профсоюзного комитета, как закрепленные в законодательных актах, так и дополнительно взятые на себя сторонами. Стороны, подписавшие соглашение принимают факт обязательного исполнения обязанностей по настоящему соглашению. И соответственно сотрудники университета, и студенты университета обязаны это соглашение исполнять. Данный нормативный документ присутствует во всех вузах, участвовавших в анкетировании, причем 80 % респондентов отметили участие студентов в подготовке и обсуждении проекта соглашения, что также говорит о наличии правовой базы для управления профсоюзной организацией студентов. Коллективные соглашения исследуемых вузов полностью соответствуют законодательству РФ и отраслевым соглашениям, что подтвердили 100 % респондентов. Важным обстоятельством принятия и реализации соглашения является соблюдение процедуры ведения коллективных договоров, подготовки, подписания и регистрации договора.

Результативность работы соглашения выражается в полноте выполнения взаимных обязательств между администрацией университета и профсоюзной организацией студентов вуза. Средняя результативность работы российских вузов, участвовавших в опросе, составила 62 %, что

является достаточно высоким показателем эффективности сотрудничества администрации вуза и профсоюза, заключающейся в более полном учете прав, интересов и обязанностей всех сторон.

Как выяснилось, в полной мере реализовать положения коллективного соглашения в основном мешает отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств, отсутствие заинтересованности администрации, отсутствие необходимого контроля. (рис. 21, табл. 33).

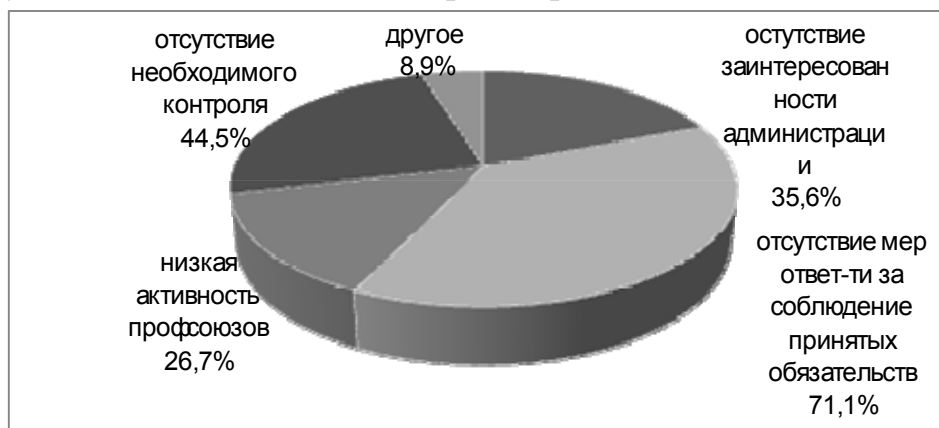


Рис.21. Динамика ответов на вопрос: «Что мешает в полной мере реализовывать положения соглашения»

Т а б л и ц а 33

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Вариант ответа	Пол студента				Всего, %	
	Мужской		Женский		%	чел.
	%	чел.	%	чел.		
1.Отсутствие заинтересованности администрации	0	0	35,6	16	35,6	26
2.Отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств	26,7	12	44,4	20	71,1	32
3.Низкая активность профсоюзов	17,8	8	8,9	4	26,7	12
4.Отсутствие необходимого контроля	8,9	4	35,6	16	44,5	20
5.Затрудняюсь ответить	0	0	0	0	0	0
6.Другое	8,9	4	0	0	8,9	4

Кроме данных обстоятельств причинами невыполнения коллективного соглашения могут стать (табл. 34, рис. 22):

- отсутствие настойчивости со стороны профсоюзов;
- отсутствие инициативы со стороны администрации;
- финансовые, материальные сложности;
- нестабильность положения университета;
- экономическая нестабильность;

– отсутствие правового механизма привлечения к ответственности сторон за срыв обязательств по соглашению. Данная причина, по мнению респондентов, является основной. Видимо отсутствие правовой ответственности не побуждает участников соглашения к полному соблюдению своих обязанностей.

Лишь четверо из респондентов выделили, что причин для невыполнения соглашения не существует. Это говорит о том, что процесс налаживания социального партнерства между администрацией университета и профсоюзной организацией далек от совершенства, поэтому требует серьезных корректировок с обеих сторон.

Т а б л и ц а 3 4

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Причинами невыполнения коллективного соглашения	Пол студента				Всего, %	
	Мужской		Женский			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1.Отсутствие настойчивости со стороны профсоюзов	8,9	4	8,9	4	17,8	8
2.Отсутствие инициативы со стороны администрации	8,9	4	8,9	4	17,8	8
3.Финансовые, материальные сложности	8,9	4	17,8	8	26,7	12
4.Нестабильность положения университета	0	0	8,9	4	8,9	4
5.Экономическая нестабильность	0	0	17,8	8	17,8	8
6.Отсутствие правового механизма привлечения к ответственности сторон за срыв обязательств по соглашению	8,9	4	44,4	20	53,3	24
7.Проблемы отсутствуют	8,9	4	0	0	8,9	4
8.Затрудняюсь ответить	0	0	0	0	0	0
9.Другое	0	0	0	0	0	0

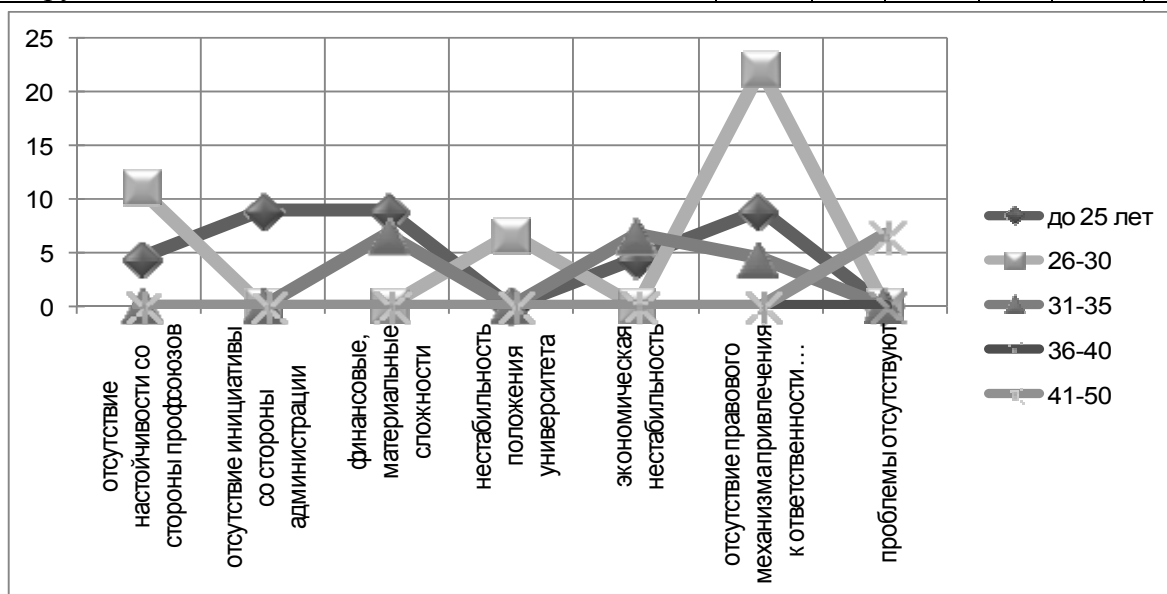


Рис. 22. Динамика ответов на вопрос: «Укажите основные причины невыполнения соглашения» в зависимости от возраста руководителей профсоюзных организаций студентов

Роль представителей профсоюзной организации в социальном партнерстве в основном заключается в налаживании партнерских отношений с администрацией университета. Данный факт главным образом достигается при помощи использования определенных технологий: проведение переговоров, поиск социального диалога; достижение компромисса, консенсуса; правовое регулирование конфликтных ситуаций; заключение соглашений и др.

Важнейшим фактором (данный факт подтвердили 53 % респондентов) эффективного социального партнерства между университетом и профсоюзной организацией является успешное проведение переговоров. Переговоры – наиболее реальная возможность достижения приемлемых условий взаимодействия всех сторон. Успех ведения переговоров, по мнению респондентов, в основном зависит от следующих условий (рис.23):

- умение отстаивать выдвинутые требования в течение переговоров
- совершенствование законодательной базы
- четкость формирования выдвигаемых требований, предложений
- профессионализм и авторитет лиц, участвующих в проведении переговоров
- владение всей необходимой информацией

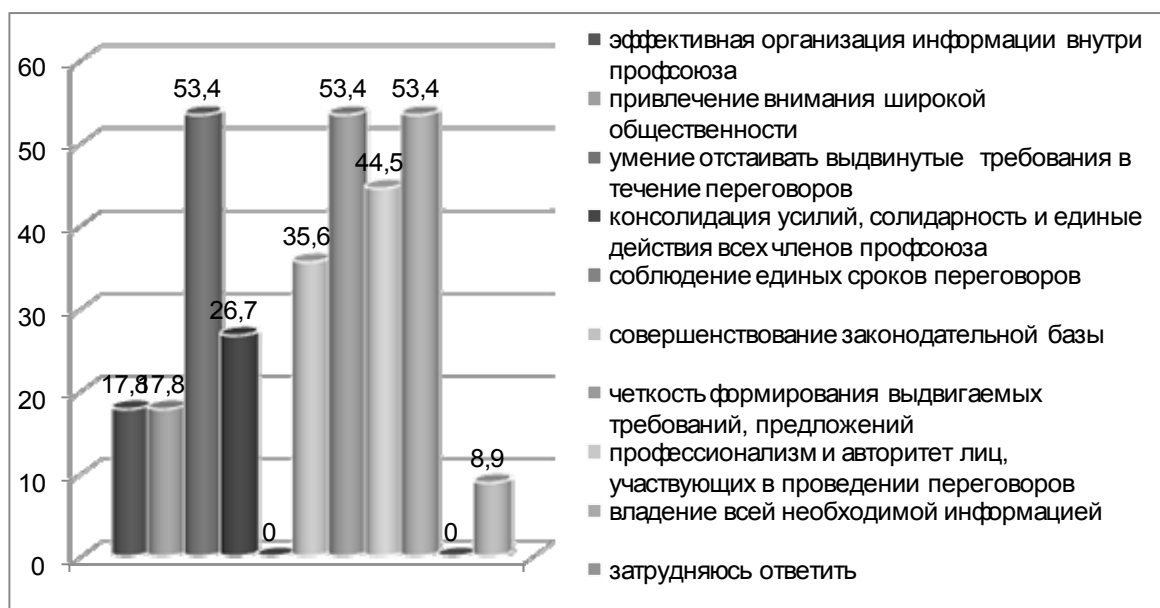


Рис. 23. Динамика ответов на вопрос: «Как Вы считаете, от чего зависит успешное ведение переговоров?»

В процессе проведения переговоров необходимо учитывать не только все возможные объективные факторы, которые только могут повлиять на возможный ход событий, но также и субъективные. К примеру, большинство опрошенных утверждают, что состоят с администрацией в сугубо деловых (с ректором – 47 %, с деканом – 60 %) или же дружеских (с ректором – 20 %, с деканом – 27 %) отношениях (табл. 35).

Т а б л и ц а 3 5

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Ваши отношения с ректором вы можете охарактеризовать как:	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Дружеские	0	0	8,9	4	8,9	4	0	0	6,7	3	24,4	11
2. Сугубо деловые	24,4	11	22,2	10	8,9	4	0	0	0	0	55,6	25
3. Враждебные	11,1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	11,1	5
4. Свой вариант	0	0	8,9	4	0	0	0	0	0	0	8,9	4

Но определенный процент респондентов отметили, что отношения с ректором высшего учебного заведения носят враждебный характер (7 %), что может отразиться на решениях администрации. Кроме того, необходимо учитывать сильные и слабые стороны профсоюзной организации в ведении переговоров, и на основе полученных данных строить план ведения переговоров. Так, на основе анкетных данных, построена таблица, характеризующая преимущества и недостатки профсоюзных организаций студентов в ведении переговоров (табл. 36).

Т а б л и ц а 3 6

Преимущества и недостатки профсоюзных организацией студентов в ведении переговоров

Слабые стороны	Сильные стороны	Ранжирование
скептическое отношение к соглашению	поддержка вышестоящих профсоюзных органов	1
присутствие «негласных» форм давления со стороны администрации	высокий уровень профессионализма профсоюзных работников	2
преобладание личных отношений между профсоюзным лидером и администрацией	поддержка профсоюзов со стороны студентов	3
недостаточная информация о деятельности вуза	отсутствие страха перед администрацией	4
отсутствие поддержки со стороны государственных органов	высокая активность профсоюза	5
нарушение принципа равноправия партнеров	информированность переговорщиков о проблемах студентов	6
создание альтернативных организаций, подменяющих профсоюзы	нормативно-правовая защищенность профсоюзных работников	7
существенное сокращение, выполняемых ранее профсоюзом	участие профсоюза в формировании финансового плана высшего учебного заведения	8
несовершенство нормативно-правовой базы переговоров	вера в то, что спорный вопрос будет решен	9
отсутствие взаимосвязи между различными уровнями профсоюзной вертикали	большая рекламная работа	10
отсутствие необходимых знаний	наличие солидарности с представителями других профсоюзных организаций	11
неудачный выбор требований		12

Не менее важным моментов в построении партнерских отношений с администрацией высших учебных заведений является выбор определенного метода или технологии, с помощью которой находятся решения определенных вопросов (табл. 37).

Т а б л и ц а 3 7

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Укажите, какие технологии налаживания партнерских отношений с администрацией Вы чаще всего используете в своей работе?	Пол студента				Всего, %	
	Мужской		Женский		%	
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Проведение переговоров, поиск социального диалога	26,7	12	35,6	16	62,3	28
2. Достижение компромисса, консенсуса	26,7	12	8,9	4	35,6	16
3. правовое регулирование конфликтных ситуаций	0	0	26,7	12	26,7	12
4. Организация акций протеста, конфронтация	0	0	0	0	0	0
5. Соблюдение нейтралитета и проявление толерантности	0	0	17,8	8	17,8	8
6. привлечения средств массовой информации	0	0	8,9	4	8,9	
7. Лоббирование интересов студентов в других структурах	17,8	8	8,9	4	26,7	12
8. Проведение согласительных и примирительных процедур	8,9	4	0	0	8,9	4
9. Проведение совместных консультаций	17,8	8	0	0	17,8	8
10. Желание развивать и сохранять корпоративную культуру организации	8,9	4	17,8	8	26,7	12
11. Профессиональное консультирование одной или всех сторон, участвующих в конфликте	8,9	4	8,9	4	17,8	8
12. Заключение соглашений	8,9	4	35,6	16	44,5	20
13. Не использую	0	0	0	0	0	0
14. Затрудняюсь ответить	0	0	0	0	0	0
15. Другое	0	0	0	0	0	0

Таким образом, ключевыми компонентами социального партнерства между администрацией университета и профсоюзной организацией являются: наличие и реализация коллективного соглашения, применение различных технологий налаживания партнерских отношений, единство мнений и взглядов администрации и профсоюза, учет различных объективных и субъективных факторов. Единство данных компонентов обеспечивает достижение поставленных целей, при этом учитывая особенности всех сторон.



## Анализ агитационной работы профсоюзной организации студентов

Ни одна из существующих профсоюзных организаций не могла бы существовать без своих членов, в независимости от того, активную или пассивную позицию они занимают в профсоюзной деятельности. Данное обстоятельство обосновывается тем, что главная цель создания профсоюзной организации – защита прав и интересов ее членов, поэтому так важно привлечение в профсоюзную организацию новых членов, в нашем случае, студентов-первокурсников. Для этого в вузах активно проводится агитационная работа по привлечению первокурсников в ряды профсоюза.

Как показало исследование, агитационная работа среди первокурсников начинается, в основном, уже с момента зачисления. Это обосновывается не только необходимостью привлечения студентов в профсоюзную организацию, но и возможностью помочь им освоиться в новых условиях.

Информацию о профсоюзной организации первокурсник может узнать из стендов профсоюзной организации (все представители профсоюзов отметили их наличие). Кроме того для знакомства студентов с деятельностью профсоюзной организации первокурсникам предоставляется раздаточный материал (данная форма агитационной работы встречается в 60 % профсоюзах), проводятся агитационные акции (47 %), веревочные курсы (40 %), лекции (33 %) и другие формы агитационной работы (33 %) (рис. 24). Однако не во всех профсоюзных организациях достаточно существующих методов агитационной работы. Так, например, 60 % профсоюзов не имеют собственной газеты, где можно было бы предоставить информацию о своей деятельности, а 13 % профсоюзам не хватает стендов.

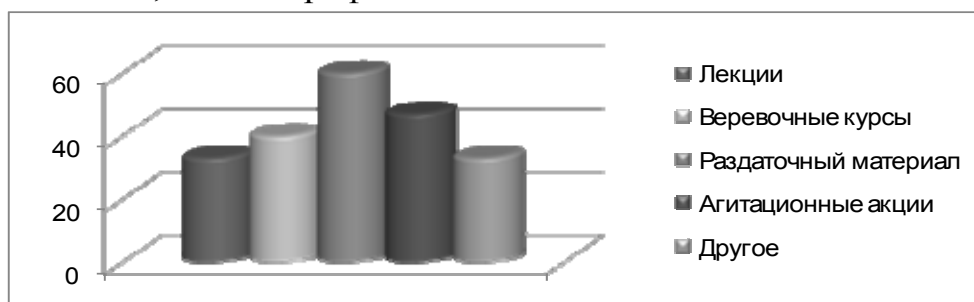


Рис. 24. Динамика ответов на вопрос: «В какой форме проходит агитация по вступлению в профсоюз студентов первого курса?»

Как выяснилось, основными стимулами членства в профсоюзе являются:

– возможность получения правовых консультаций. Именно в профсоюзной организации студенты могут получить консультацию и реальную помощь в защите своих прав и интересов, поэтому респонденты отметили данный стимул как самый важный – 40 %.

– карты скидок. Данный стимул отметили 35,6 % респондентов, так как он имеет особую привлекательность для молодежи.

– путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы. В настоящее время молодежь активно пропагандирует здоровый образ жизни, поэтому профсоюзные организации активно используют данный стимул в привлечении студентов – 31,1 % (табл. 38).

Т а б л и ц а 3 8

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от количества человек в профсоюзном комитете

Какие стимулы Вы используете по поддержке членства?	Количество человек										Всего, %	
	5-10		11-15		16-20		21-25		26-30			
	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%	Ч.
1. Школы лидерства	4,4	2	-	-	8,9	4	13,3	6	-	-	26,7	12
2. Правовые консультации	8,9	4	8,9	4	8,9	4	13,3	6	-	-	40	18
3. Карты скидок	8,9	4	4,4	2	8,9	4	13,3	6	-	-	35,6	16
4. Льготный проезд	-	-	-	-	-	-	4,4	2	-	-	4,4	2
5. Скидки для посещения бассейнов, ледовых арен, мероприятий города	4,4	2	4,4	2	4,4	2	4,4	2	-	-	17,8	8
6. Общежития	4,4	2	8,9	4	4,4	2	13,3	6	-	-	31,1	14
7. Путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы	-	-	8,9	4	13,3	6	8,9	4	-	-	31,1	14
8. Другое	-	-	4,4	2	-	-	-	-	-	-	4,4	2

Кроме этого, немаловажное значение имеют такие стимулы, как наличие школы лидерства, общежития, предоставление скидок для посещения бассейна, ледовых арен и т.д.

Опираясь на вышесказанное, респондентам было предложено дать рекомендации для эффективного поддержания членства в профсоюзной организации (табл. 39). Основной рекомендацией оказалось повышение информированности студентов о профсоюзной деятельности (22,2 %).

Т а б л и ц а 3 9

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Что Вы посоветуете для эффективного поддержания членства?	Пол студента				Всего, %	
	Мужской		Женский			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Повышение информированности студентов о профсоюзной деятельности	13,3	6	8,9	4	22,2	10
2. Увеличение материальной поддержки студентов	0	0	8,9	4	8,9	4
3. Повышение престижа профсоюзной организации	0	0	17,8	8	17,8	8

Таким образом, агитационная работа является основным способом привлечения студентов в профсоюзную организацию. Агитационная деятельность может принимать разнообразные формы: лекции, агитационные

акции, массовые мероприятия и др. Основной же проблемой, существующей на данный момент в ряде профсоюзных организаций, является недостаток ресурсов, информирующих студентов о деятельности профсоюза.

### Анализ персонального менеджмента председателя профсоюзной организации студентов

Председатель профсоюзной организации выполняет множество функций, главными из которых являются руководство профсоюзной организацией, представление интересов ее членов, несение ответственности за деятельность профсоюза, поэтому совершенно очевидно, что работа председателя отражается на деятельности профсоюза в целом. Основываясь на данном факте, можно утверждать, что изучение особенностей деятельности профсоюза невозможно без изучения особенностей работы его председателя.

На характер деятельности председателя профсоюза может повлиять множество различных факторов, которые можно классифицировать следующим образом:

- отношение к работе;
- наличие необходимых знаний и навыков;
- эффективность планирования деятельности руководителя (персонального менеджмента).

Далее рассмотрим каждый из факторов подробнее.

Отношение к работе выражается в личностных характеристиках председателя. Так большинство респондентов (88,9 %) ответили, что занимают свою должность из-за своих личных склонностей, 53,4 % выбрали данную работу из-за возможности постоянного самообразования, 44,5 % просто потому, что данная работа для них интересна (рис. 25, табл. 40).

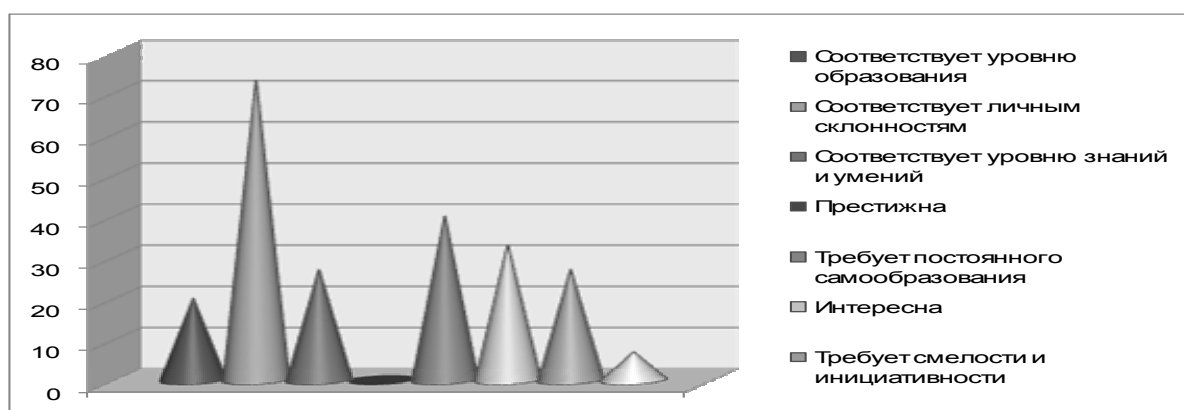


Рис. 25. Динамика ответов на вопрос: «По каким ниже перечисленным критериям Вы занимаете данную должность?»

Т а б л и ц а 4 0

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

По каким ниже перечисленным критериям Вы занимаете данную должность?	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1.Соответствует уровню образования	13,3	6	6,7	3	0	0	0	0	0	0	20	9
2.Соответствует личным склонностям	20	9	33,3	15	13,3	6	0	0	4,4	2	71,1	32
3.Соответствует уровню знаний и умений	13,3	6	13,3	6	0	0	0	0	0	0	26,7	12
4.Престижна	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.Требует постоянного самообразования	13,3	6	26,7	12	0	0	0	0	0	0	40	18
6.Интересна	13,3	6	13,3	6	0	0	0	0	4,4	2	31,1	14
7.Требует смелости и инициативности	20	9	6,7	3	0	0	0	0	0	0	26,7	12
8.Другое	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Уровень же образования, знаний и умений не являлся основным доводом для выбора данного вида деятельности. Из этого можно сделать вывод, что для председателя работа в профсоюзной организации – это в первую очередь возможность постоянного саморазвития. Большое значение на работу председателя оказывает также тот факт, что в большинстве случаев он чувствует себя лидером организации (так ответили 40 % респондентов), что является хорошим стимулом для активности.

Респондентов, выбравших работу председателем профсоюзной организации, в большей степени привлекает в своей деятельности отношения со студентами (65,2 %), возможность применять и расширять знания (63,2 %), забота о людях (62,4), творческий характер работы (58 %) и т.д.

Данное обстоятельство объясняет тот факт, что большинство респондентов (60 %) на просьбу оценить чувство, которое они испытывают на работе, ответили, что у них почти всегда хорошее настроение. Лишь 7 % бывает обычно скучно на работе.

Для выявления качеств, характерных для работы председателя профсоюзной организации, респондентам был задан следующий вопрос: «Какие группы качеств председателя имеют наиболее приоритетное значение?». Результаты оказались следующими (рис. 26):

– на первом месте по приоритетности качеств председателя, необходимых для его работы, оказались политические качества в силу того, что основной задачей руководителя профсоюза является именно правовая защита студентов;

– регулярное взаимодействие с администрацией вуза и другими организациями и объединениями требует от председателя профсоюза специфичной подготовки, поэтому следующим по приоритетности стало наличие деловых качеств;

– на третьем месте же оказались организаторские качества, без которых председателю не обойтись как руководителю профсоюзной организации.

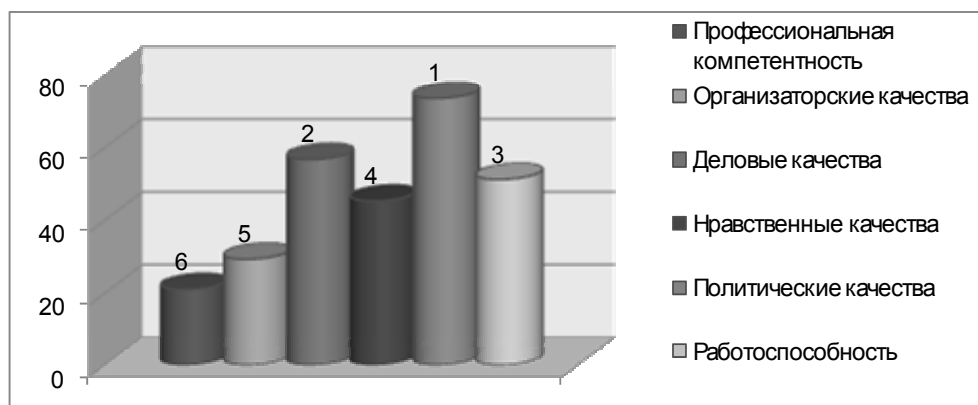


Рис. 26. Ранжирование качеств председателя по их приоритетности

Таким образом, должность председателя профсоюзной организации обычно занимают личности с активной жизненной позицией, стремящиеся к саморазвитию, обладающие качествами грамотного руководителя, главной целью работы которых является защита интересов членов организации.

Следующим фактором, влияющим на деятельность председателя профсоюза, является наличие необходимых знаний и умений. 60 % руководителей профсоюза отметили нехватку знаний в области юриспруденции, 40 % не хватает знаний экономической сферы, а 33 % не хватает знаний в области управления профсоюзной организацией. Также председатели обнаружили нехватку знаний в области психологии, и управленческой сфере (табл. 41). Однако данные недостатки можно устранить с помощью повышения квалификации.

Т а б л и ц а 4 1

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Нехватку каких знаний Вы ощущаете в своей работе?	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1.юридических	17,8	8	13,3	6	4,4	2	0	0	4,4	2	40	18
2.экономических	2,2	1	8,9	4	8,9	4	0	0	4,4	2	24,4	11
3.управленческих	2,2	1	4,4	2	0		0	0	0	0	6,7	3
4.знаний в области управления профсоюзной организацией	11,1	5	8,9	4	0	0	0	0	0	0	20	9
5.в области психологии	2,2	1	4,4	2	4,4	2	0	0	0	0	11,1	5

Большинство председателей студенческих профсоюзов (60 %) повышают уровень своей квалификации через самообразование, что является не самым эффективным методом. Метод прохождения курсов повышения квалификации выбирают 33 % председателей и 20 % обучаются в других вузах России. В основном повышение квалификации касалось практики управления, но 20 % респондентов отметили, что касались это темы лишь поверхностно (табл. 42).

Т а б л и ц а 4 2

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от пола

Как у Вас проходит повышение квалификации председателя?	Пол студента				Всего, %	
	Мужской		Женский			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
Обучение в специальном центре	0	0	0	0	0	0
Путем прохождения курсов повышения квалификации	35,6	16	17,8	8	53,4	24
Стажировки в других вузах России	0	0	17,8	8	17,8	8
Самообразование	26,7	12	53,3	24	80	36
Такой возможности не было	0	0	0	0	0	0
Свой вариант	0	0	35,6	16	35,6	16

Вполне вероятно, что нехватка определенных знаний у председателей связана именно с неэффективностью повышения квалификации. По мнению большинства респондентов, повышение квалификации председателей профсоюзных организаций должно осуществляться не реже 1 раза в год. Причем рекомендуются такие методы повышения квалификации как прохождение специальных курсов с углубленной практикой управления профсоюзной организацией, а также стажировки в других вузах России.

Помимо профсоюзной деятельности часть опрошенных занимается преподавательской деятельностью (44,4 %), личной научной деятельностью (31,1 %) и другой работой вне стен университета (табл. 43). Как выяснилось, работа за пределами профсоюзной организацией чаще помогает председателям, так как они получают дополнительный опыт работы и возможность всестороннего развития, что, как мы выяснили, важно для данной деятельности.

Т а б л и ц а 4 3

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от возраста

Виды работ, выполняемые Вами помимо должностных обязанностей?	Возраст										Всего, %	
	до 25		26-30		31-35		36-40		41-50			
	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
1. Преподавательская деятельность	6,7	3	22,2	10	8,9	4	0	0	6,7	3	44,4	20
2. Личная научная деятельность	22,2	10	8,9	4	0	0	0	0	0	0	31,1	14
3. Другая работа в университете	0	0	0	0	8,9	4	0	0	0	0	8,9	4
4. Другая работа вне стен университета	6,7	3	8,9	4	0	0	0	0	0	0	15,6	7

Последний из рассматриваемых факторов – персональный менеджмент, суть которого состоит в наилучшем использовании собственных возможностей.

Одним из важнейших этапов в построении эффективной системы персонального менеджмента является планирование своей деятельности. 40 % респондентов всегда составляют план на день, месяц, год, еще 40 % планируют свое время по мере необходимости. Вероятно те же 40 % респондентов, что регулярно планируют свое время, также ставят перед собой перспективные цели и конкретные сроки выполнения, что является одним из важнейших признаков эффективного использования рабочего не только рабочего, но и личного времени. Однако 53 % респондентов признаются, что когда образуется много дел, они не успевают со всеми справиться, а 20 % катастрофически не хватает времени. Данные цифры говорят о существовании недостатков в системе персонального менеджмента председателей профсоюзов. Только 7 % председателей посвящают руководству профсоюзной организацией от 76-100 % рабочего времени, и 33 % – 51-75 %, остальное же время уходит на преподавательскую деятельность, самообразование, личную научную деятельность, другую работу и т.д. (табл. 44).

Т а б л и ц а 4 4

Распределение ответов руководителей и активистов профсоюзных организаций на вопрос в зависимости от количества человек в профсоюзном комитете

Сколько процентов рабочего времени Вы уделяете	Количество человек					Всего, %
	5-10	11-15	16-20	21-25	26-30	
	%	%	%	%	%	Ранг
руководству профсоюзной организацией	51-75	51-75	76-100	51-75	-	51-75
преподавательской деятельности	26-50	26-50	до 25;	26-50	-	26-50
самообразованию	до 25;	до 25;	26-50	26-50	-	26-50
личная научная деятельность	-	-	26-50	26-50;	-	26-50
другая работа в университете	до 25;	-	-	-	-	до 25
другая работа вне стен университета	-	до 25;	-	-	-	до 25
другое	-	-	-	до 25	-	до 25

Одним из положений персонального менеджмента является формирование индивидуального стиля управления профсоюзной организацией (рис. 27). Председатели, управляя специфичной формой объединения, в большей степени сочетают различные стили управления, ориентируясь на существующее положение.

В зависимости от выбранного стиля руководства зависит форма общения с членами профсоюзной организации. Поскольку основными стилями руководства стали управление по ситуации и демократический стиль, то систематические индивидуальные беседы с членами профсоюзного комитета практикуются довольно активно, однако в неформальной обстановке

члены профсоюза встречаются не очень часто, поддерживая в большей степени профессиональные отношения.

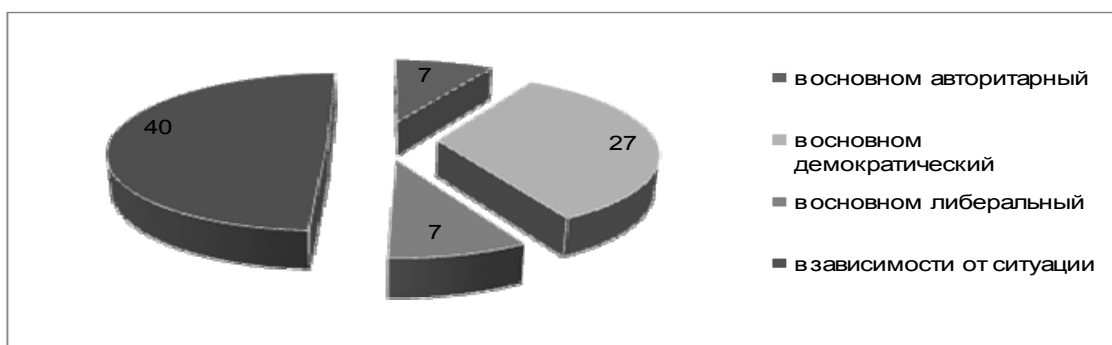


Рис. 27. Динамика ответов на вопрос: «Ваш стиль руководства профсоюзной организацией»

Все вышесказанное характеризует председателя как руководителя и как личность, тем самым формируется репутация председателя. По мнению участвовавших в анкетировании, основными составляющими репутации председателя студенческого профсоюза являются (рис. 28):

- личностные качества;
- авторитет;
- стиль работы;
- этика поведения;
- образ жизни;
- имидж.

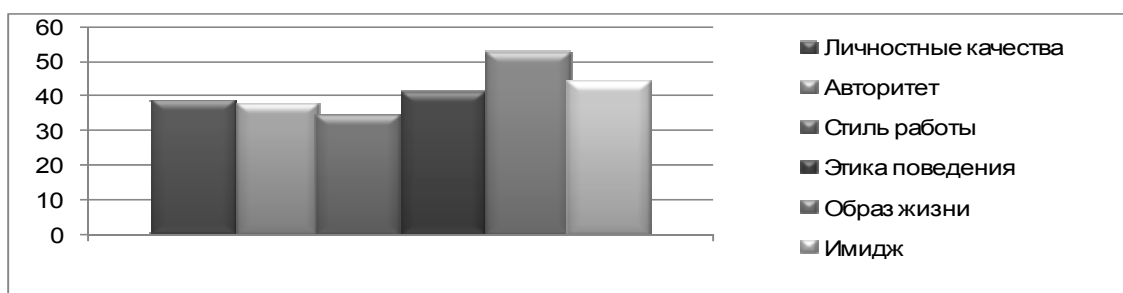


Рис. 28. Ранжирование составляющих, в наибольшей степени определяющих репутацию председателя

Как видно на рисунке, все составляющие распределены относительно равномерно, что говорит о равной значимости каждой из них. Это значит, что председателю необходимо уделять внимание развитию каждой из этих составляющих.



Таким образом, должность председателя профсоюзной организации требует от лидера обладания определенными качествами, знаниями и умениями. Председатель обязан учитывать факторы, влияющие на его работу, и стараться обернуть их действие в положительную сторону, используя персональный менеджмент, саморазвитие, создание положительной репутации.

### **Выводы**

1. В ходе опроса руководителей и активистов профсоюзных организаций студентов выяснилось, что одним из основных элементов успешной деятельности профсоюзных организаций является документ профсоюзной организации – положение и выполнение всех пунктов данного документа. Положение о профсоюзной организации высшего учебного заведения присутствует во всех организациях.

2. Реализация прописанных в положении целей и задач и намеченных плановых заданий, участвовавших в исследовании профсоюзных организаций студентов, не указывает на 100 %-й результат деятельности, немногие также отметили, что эффективность деятельности профсоюзных организаций составляет 90-100 %. Большая часть респондентов считает, что эффективность их профсоюзной организации составляет 60-80 %.

3. Для эффективного построения деятельности профсоюзной организации требуют от руководителей анализа и устранения основных причин, которые снижают результаты деятельности профсоюзных организаций: текучесть кадров и сменяемость актива (27 %), низкая активность некоторых членов профсоюзов (13 %), «кадровый голод», некомпетентность (13 %), пропаганда администрацией вуза деятельности студсовета (7 %), Недостаток мотивации членов организации (7 %), отсутствие штатного аппарата профкома (7 %), неэффективное распределение обязанностей (7 %). Также одной из проблем, затормаживающей деятельность профсоюзной организации, является актуальная на сегодня проблема финансирования, многим по мимо членских профсоюзных взносов приходится использовать дополнительные источники финансирования: внебюджетные деньги высшего учебного заведения (47 % респондентов); спонсорская помощь различных организаций (60 %). Коммерческой деятельностью ни одна из профсоюзных организаций не занимается.

4. Не следует забывать еще об одном документе, который используют в своей работе профсоюзные организации студентов, таким документом является соглашение, регламентирующее права и обязанности администрации и профсоюзной организации студентов, как закрепленные в законодательных актах, так и дополнительно взятые на себя сторонами. Данный нормативный документ присутствует во всех вузах, участвовавших в анкетировании.

5. Важным направлением в построении эффективной управленческой деятельности является агитационная работа среди первокурсников – новых членов профсоюза. В основном все профсоюзные организации начинают заниматься агитационной работой по вступлению в профсоюз уже с момента зачисления студентов в высшее учебное заведение. Преследуя основную цель – повысить членство, профсоюзные организации берут на себя еще одну функцию, помогая при этом администрации высшего учебного заведения – это возможность помочь освоиться в новых условиях студентам первого курса.

6. Последним блоком анкеты является персональный менеджмент руководителя профсоюзной организации студентов. Повседневная практика показывает, что на характер деятельности председателя организации влияют следующие факторы: 1) Отношение к работе. Так большинство респондентов (88,9 %) ответили, что занимают свою должность из-за своих личных склонностей, 53,4 % выбрали данную работу из-за возможности постоянного самообразования, 44,5 % просто потому, что данная работа для них интересна. 2) Наличие необходимых знаний и навыков. 60 % руководителей профсоюза отметили нехватку знаний в области юриспруденции, 40 % не хватает знаний экономической сферы, а 33 % не хватает знаний в области управления профсоюзной организацией. Также председатели обнаружили нехватку знаний в области психологии, и управленческой сфере. 3) Эффективность планирования деятельности и персонального менеджмента руководителя. 40 % респондентов всегда составляют план на день, месяц, год, еще 40 % планируют свое время по мере необходимости. Однако 53 % респондентов признаются, что когда образуется много дел, они не успевают со всеми справиться, а 20 % катастрофически не хватает времени. Данные цифры говорят о существовании недостатков в системе персонального менеджмента председателей профсоюзов.

### **2.3. Факторы и показатели, отражающие развитие управления профсоюзными организациями студентов высших учебных заведений**

Рассматривая различные аспекты многогранной деятельности профсоюзов, связанные с их воздействием на процессы, происходящие в обществе, следует иметь в виду, что степень этого воздействия во многом зависит от того, как понимается эффективность профсоюзной работы, какие критерии и показатели выбраны для ее анализа.

Эффективность работы непосредственно системы управления можно выявить при помощи оценки различных факторов, которые на нее влияют. К таковым можно отнести базовые факторы, которые подразделяются на общеорганизационные и личностные факторы, в большей части имеющие

субъективный характер. Общеорганизационные факторы выражаются в процессе взаимодействия членов профсоюзной организации при решении каких-либо задач. Личностные факторы зависят от поведения конкретного члена профсоюзной организации, его влияния на остальной коллектив. Наиболее большое значение в данном случае имеет поведение председателя профсоюза как менеджера и лидера.

Для определения воздействия на деятельность студенческих профсоюзных организаций тех или иных факторов в исследовании был применен метод экспертных оценок – один из эвристических методов, который применяется тогда, когда затруднено нахождение решения чисто математическими методами. Сущность метода заключается в изучении и систематизации мнений экспертов при помощи анкетирования. Данные факторы были предложены экспертам для определения ранга важности: 1 – самый высокий ранг, 18 – самый низкий, а также следовало проставить их удельные веса в % (прил. 5). В роли экспертов выступили руководители студенческих профсоюзных организаций, председатели Студенческих координационных советов, Молодежных советов при Федерации профсоюзов, работники Областных и Республиканских организаций Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Федерации профсоюзов Пензенской области.

В результате обработки данных экспертного опроса были рассчитаны ранги и удельные веса факторов, даны количественные оценки необходимым параметрам.

Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов был определен коэффициент конкордации (см. формулу (5)):

$$W_k = \frac{12 \cdot 128774,5}{361 \cdot (5832 - 18)} = \frac{1545294}{2098854} = 0,736.$$

Согласно проведенным расчетам он составил 0,736, что свидетельствует о тесной связи между мнениями экспертов.

На следующем этапе были определены средние ранги по всем факторам, на основе чего производился отбор наиболее значимых качеств. С этой целью была построена средняя априорная диаграмма (рис. 29).

Кроме того, в данном исследовании оценивалась важность влияния факторов ( $\mathcal{E}_i$ ) (формула (8)) на эффективность деятельности профсоюзных организаций студентов.

Факторы для которых  $\mathcal{E}_i < 41,2$  % (эффект от влияния  $i$ -го фактора на конечный результат) из дальнейшего рассмотрения исключились (рис. 30).

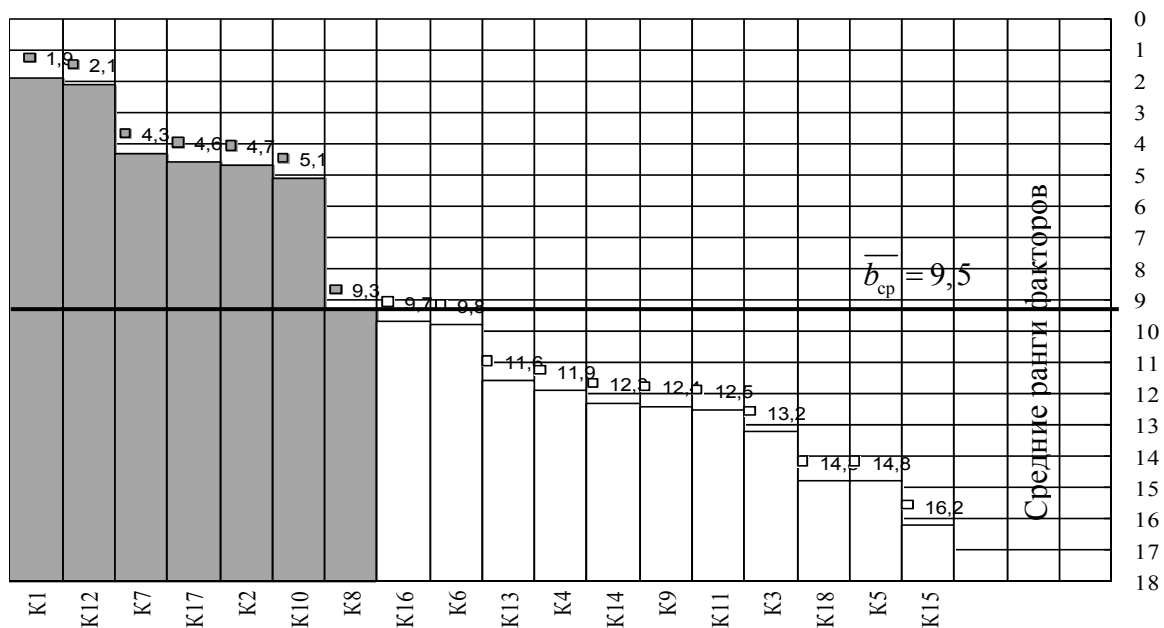


Рис. 29. Средняя априорная диаграмма рангов при ранжировании основных факторов, влияющих на развитие деятельности профсоюзных организаций студентов

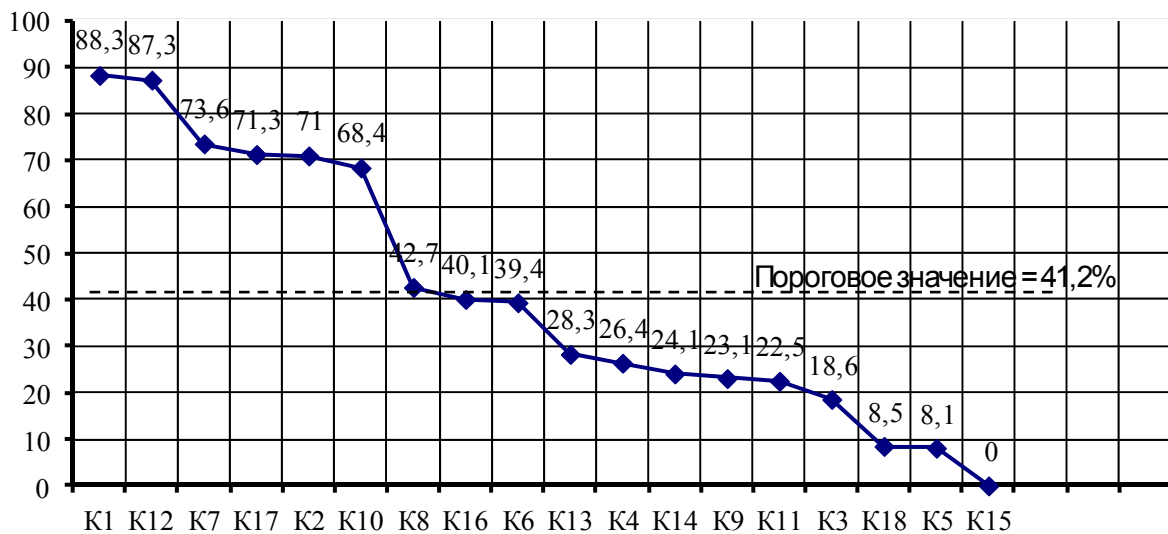


Рис. 30. Ранжирование эффектов (весовых коэффициентов ( $\mathcal{E}_i$ )) факторов, определяющих уровень развития профсоюзных организаций студентов

Результаты анализа мнений экспертов показали, что на развитие деятельности профсоюзных организаций студентов влияет совокупность факторов, основными из которых являются:

1. Наличие положения об организации (K1).
2. Наличие авторитета у руководителя (K12).
3. Грамотная организация взаимоотношений с администрацией университета (K7).

4. Понимание общественной значимости выполняемой задачи (K17).
5. Наличие соглашения (K2).
6. Процент членства (K10).

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям было определено значение интегрального показателя учета факторов, которое служит основой для определения эффективности использования имеющихся ресурсов в организации.

Взаимосвязь между максимальным уровнем интегрального показателя, определяющего уровень управленческой деятельности профсоюзной организации студентов при учете факторов и фактическим значением использования факторов, представлена в виде графика (рис.31).

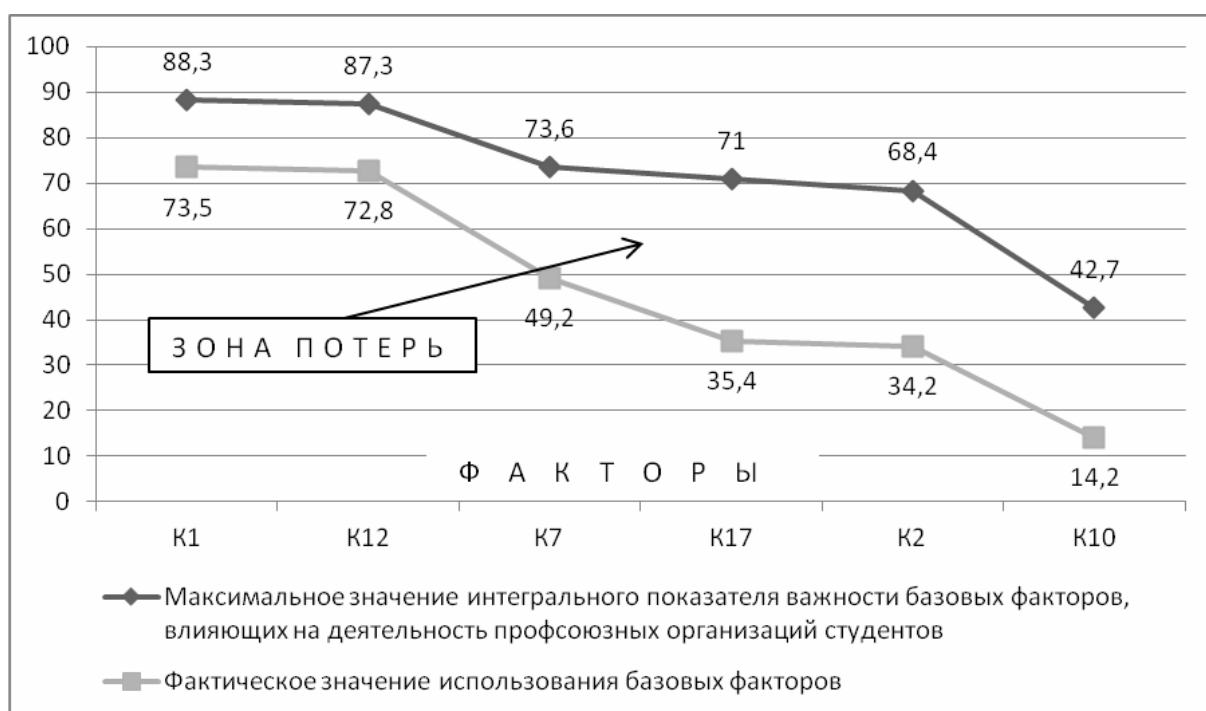


Рис. 31. Потенциальная оценка использования факторов, оказывающих влияние на развитие деятельности профсоюзных организаций студентов

В данном случае фактический показатель сравнивался с предельным значением. Итоговые данные экспертной оценки приведены в табл. 45 и представлены в прил. 6.

Абсолютная эффективность ( $\mathcal{E}_A$ ) использования факторов, формирующих деятельность профсоюзных организаций студентов, определялась как отношение величины фактического значения использования анализируемых факторов к максимальному значению интегрального показателя по формуле

$$\mathcal{E}_A = \frac{K_P}{K_{P_{\max}}} \cdot 100\%, \quad (11)$$

где  $\mathcal{E}_A$  – абсолютная эффективность использования факторов;

$K_p$  – средневзвешенный фактический интегральный показатель уровня деятельности профсоюзной организации студентов;

$K_{p_{max}}$  – максимальное значение интегрального показателя.

Т а б л и ц а 4 5

Итоговые данные экспертной оценки факторов, определяющих уровень деятельности профсоюзной организации студентов

№ п/п	Наименование группы качеств	Весовой коэффициент, $a_i$	Максимальная оценка		Экспертная оценка		Отклонение	
			балл	итого (3*4)	балл	итого (3*6)	Итого (5-7)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	K1	14,7	6	88,3	5	73,5	14,8	16,8
2	K12	14,55	6	87,3	5	72,8	14,5	16,6
3	K7	12,3	6	73,6	4	49,2	24,4	33,2
4	K17	11,8	6	71	3	35,4	35,6	50,1
5	K2	11,4	6	68,4	3	34,2	34,2	50
6	K10	7,1	6	42,7	2	14,2	28,5	66,7
				431,3		279,3	152	35,2

Эффективность использования факторов, оказывающих влияние на развитие деятельности профсоюзных организаций студентов в высших учебных заведениях, составляет 64,8 %, соответственно неиспользованная часть (потенциал) ДНП – 35,2 %.

Становится понятным, что проблемы профсоюзных организаций студентов в высших учебных заведениях достаточно многочисленны и сложны. В такой ситуации решение поставленных задач управления развитием деятельности организаций лежит в нескольких плоскостях: повышение уровня ресурсного обеспечения, создание управленческой технологии, обеспечивающей интеграцию и мобилизацию потенциала всех субъектов управления развитием деятельности организаций и т.д.

Для того чтобы оценить деятельность профсоюзной организации студентов необходимо наличие показателей, с помощью которых можно сравнивать определенные результаты работы профсоюзной организации студентов. Таких показателей множество, все они характеризуют ту или иную сторону деятельности профсоюзной организации, что позволяет сравнивать, анализировать и контролировать происходящие процессы.

Данные показатели можно разделить на две группы:

- защита социально-экономических и иных прав и льгот студентов;
- внутрисоюзное развития профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения.

Респондентам было предложено присвоить весовые коэффициенты, которые учитывали бы степень значимости направлений в деятельности профсоюзной организации студентов. Результаты представлены на рис. 32.

Таким образом, выяснилось, что по защите социально-экономических и иных прав и льгот студентов основными направлениями в деятельности являются: взаимодействие с администрацией и деканами вуза, участие в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов, а также содействие эффективной реализации законодательства РФ в отношении студентов из малообеспеченных и социально незащищенных категорий.

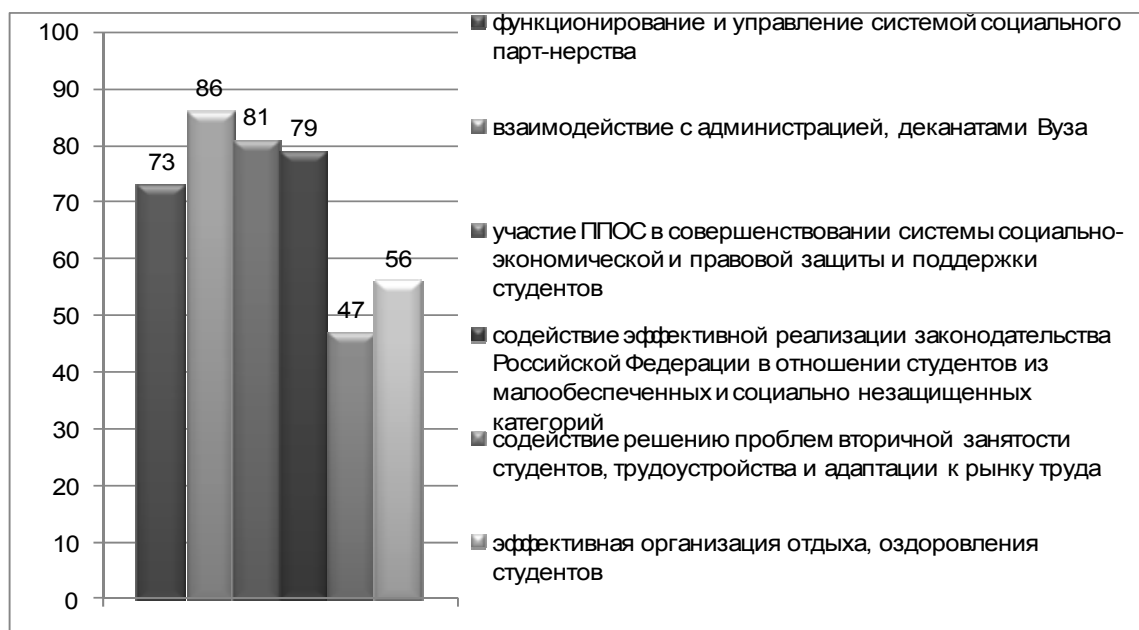


Рис. 32. Присвоение весовых коэффициентов показателям в сфере реализации стратегии профсоюзной организации студентов Вуза по защите социально-экономических и иных прав и льгот студентов

Во второй группе – в сфере внутрисоюзного развития профсоюзной организации студентов вуза (рис. 33) – направления деятельности можно классифицировать на подгруппы: совершенствование организационной структуры, финансовой, информационной, мотивационной деятельности и др.

Полученные данные показывают, что показатели в сфере совершенствования организационной структуры и содержания деятельности профсоюза распределены равномерно, данный факт говорит об относительно одинаковой степени важности данных элементов.

В области совершенствования финансовой политики, как выяснилось ранее, профсоюзным организациям недостаточно взносов членов профсоюза для реализации поставленных целей. Поэтому респонденты присвоили достаточно высокие весовые оценки следующим показателям: разработка мероприятий по усилению финансовой самостоятельности профсоюзной организации студентов вуза (72 %), систематизация и совершенствование ревизионной работы (63 %).



Рис. 33. Присвоение весовых коэффициентов показателям в области совершенствования организационной структуры и содержания деятельности профсоюзной организации студентов вуза

Информационное обеспечение профсоюзной деятельности имеет высокий процент важности, поскольку своевременное информирование членов профсоюзной организации является одной из важнейших задач. Средний весовой показатель данной подгруппы составил 77 %.

В области повышения мотивации профсоюзного членства наиболее важным среди показателей данного типа респонденты выделили формирование программы по мотивации профсоюзного членства (81 %). Также важным признается усиление разъяснительной работы о деятельности Профсоюза, его выборных профсоюзных органов по защите интересов членов Профсоюза через активизацию роли профсоюзных собраний и освоение, и развитие мотивационных технологий, в том числе направленных на повышение профессионализма профсоюзных кадров, так как создание положительной мотивации – залог успешной деятельности.

В области расширения и совершенствования форм и методов работы профсоюзной организации студентов основными показателями работы являются: активное сотрудничество с профсоюзными организациями студентов других вузов города по рассмотрению конкретных проблем студенчества (69 %), а также представление и защита интересов членов Профсоюза на уровне города и области через вышестоящие организации (69 %).

В совокупности, в ходе исследования было выделено 5 основных направлений деятельности, реализация которых характеризует эффективность управления профсоюзной организацией в целом. Это:

- информирование членов профсоюза о деятельности организации (0,88);
- взаимодействие с администрацией, деканатами вуза (0,86);



- развитие и совершенствование структуры и содержания Интернет-сайта организации для формирования единого информационного поля (0,82);
- формирование программы по мотивации профсоюзного членства (0,81);
- участие профсоюзной организации студентов в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов (0,81).

В завершении главы можно сделать следующие выводы:

Во второй главе проведен анализ результатов опроса студентов о деятельности профсоюзных организаций, как потребителей услуг данных организаций; выявление существующего положения студенческих профсоюзных организаций, уровня менеджмента из опроса руководящего состава и актива организаций:

1. Основными позициями, которыми профсоюз интересен для студентов, как потребителей услуг организации выявлены следующие: защита и представление интересов студентов – 28,3 % (113 человек), содействие студентам в решении вопросов, затрагивающих их интересы – 24 % (96 человек), создание условий для развития чувства социальной ответственности – 16 % (64 человека), содействие гражданской, социальной, профессиональной самореализации студента – 10,2 % (41 человек), способствует организации студенческих общественных мероприятий, студенческих конференций, круглых столов, выставок, встреч выпускников и т.п. – 13 % (52 человека).

2. Важным моментом в исследовании было определение рамок деятельности и места профсоюзной организации в жизни студентов. В связи с этим, интересным было получение ответов на вопрос об авторитете организации: «пожалуй, обладает» – 56 %; «да, большим» – 24,3 %; «авторитет крайне низкий» – 19,7 %. Повседневная практика показывает о недоверии студентов к профкому в решении своих проблем, либо об их отсутствии. При этом в ходе опроса выяснилось, что многие обращаются с вопросами на сайтах профсоюзных организаций, где им дают развернутые ответы, либо узнают информацию через профоргов.

3. Заключительным этапом в исследовании студенчества была оценка по пятибалльной шкале работы профкома студентов, 1 балл – наихудший, 5 баллов – наилучший. Были получены следующие ответы: 1 – 16 %; 2 – 3,5 %; 3 – 21,2 %; 4 – 31,8 %; 5 – 27,5 %. Таким образом, постоянный необходимый рост численности профсоюзного членства и сфера активной среды молодежи требуют от руководства профсоюзных организаций определения и уточнения новых предложений, а это невозможно без четкого планирования деятельности и управления всеми процессами деятельности организации.

4. Управление профсоюзной организацией имеет свою специфику и система использования функций менеджмента распределена по другому, чем в коммерческой организации. Была проведена оценка частоты исполь-

зования функций менеджмента в их профсоюзе. Результаты оказались следующими:

1 место – организация и создание условий для работы, доведение до исполнителей задач, сроков их исполнения, критериев контроля исполнения, передача полномочий и ответственности; 2 место – оперативное управление: руководство, принятие решений, распорядительство; 3 место – планирование, определение целей и задач, способов их достижения, а также составление бюджета. Это является признаком неэффективной системы менеджмента в организации, так как планированию нужно уделять первостепенное внимание; 4 место – создание, поддержание и использование внешних контактов; в большинстве студенческих профсоюзных организаций наблюдаются проблемы с кадрами, так как вопрос работы с персоналом (укомплектование штата, мотивация и стимулирование) у руководителей организаций стоит на 5 месте; 6 место разделили координация, обеспечение согласованных действий всех подразделений организации, разрешение конфликтов, отладка взаимодействия и контроль, анализ результатов и отчетность.

Профсоюзные организации студентов, которые уделяют второстепенное внимание планированию, эффективность работы показывают на уровне 60-80 %, что свидетельствует о слабой организации.

5. Как говорилось выше, соглашение является одним из важнейших документов по закреплению социальных гарантий студентов, регламентирующим права и обязанности администрации и профсоюзного комитета, как закрепленные в законодательных актах, так и дополнительно взятые на себя сторонами. Данный нормативный документ присутствует во всех вузах, участвовавших в анкетировании – это хороший результат деятельности. Негативным моментом по реализации всех пунктов коллективного соглашения является отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств (71,1 %), отсутствие заинтересованности администрации (35,6 %), отсутствие необходимого контроля (44,5 %).

6. Позиция и роль представителей профсоюзной организации в социальном партнерстве в основном заключается в налаживании партнерских отношений с администрацией университета. Важнейшим фактором (данный факт подтвердили 53 % респондентов) эффективного социального партнерства между университетом и профсоюзной организацией является успешное проведение переговоров. Успех ведения переговоров, по мнению председателей профсоюзов, в основном зависит от следующих условий: умение отстаивать выдвинутые требования в течение переговоров – 53,4 %; совершенствование законодательной базы – 35,6; четкость формирования выдвигаемых требований; предложений – 53,4 %; профессионализм и авторитет лиц, участвующих в проведении переговоров – 44,5 %; владение всей необходимой информацией – 53,4 %.

7. Основными стимулирующими позициями, которые характеризуют процент членства в профсоюзном движении следующие:

– возможность получения правовых консультаций – 40 %. Респонденты отметили данный стимул как самый важный;

– карты скидок – 35,6 % респондентов. Эта позиция имеет особую привлекательность для молодежи;

– путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы. В настоящее время молодежь активно пропагандирует здоровый образ жизни, поэтому профсоюзные организации активно используют данный стимул в привлечении студентов – 31,1 %.

Студенты, участвующие в анкетировании дали рекомендацию, которая непосредственно влияет на поддержание и увеличение членства в профсоюзной организации, это повышение информированности студентов о профсоюзной деятельности (22,2 %).

8. Деятельность лидера профсоюзной организации студентов – руководителя зависит от следующих факторов:

– *отношение к работе*. 88,9 % респондентов ответили, что занимают свою должность из-за своих личных склонностей, 53,4 % выбрали данную работу из-за возможности постоянного самообразования, 44,5 % считают, что данная работа интересна;

– *наличие необходимых знаний и навыков*. 60 % респондентов отметили нехватку знаний в области юриспруденции, 40 % не хватает знаний экономической сферы, а 33 % не хватает знаний в области управления. Однако данные недостатки можно устранить с помощью повышения квалификации;

– *эффективность планирования деятельности и персонального менеджмента руководителя*. 40 % респондентов всегда составляют план на день, месяц, год, еще 40 % планируют свое время по мере необходимости, из них 53 % респондентов признаются, что не всегда успевают сделать все запланированные дела, а 20 % не занимаются планированием и как следствие многое не успевают. Данные опроса говорят о существовании недостатков в системе персонального менеджмента у председателей профсоюзных организаций студентов.

9. Проранжированы факторы, влияющие на эффективную деятельность профсоюзных организаций студентов. *Общеорганизационные факторы* выражаются в процессе взаимодействия членов профсоюзной организации при решении каких-либо задач. Наиболее важными факторами, по мнению респондентов, являются грамотная организация взаимоотношений с администрацией университета (К7), наличие положения (К1) и соглашения (К2), процент профсоюзного членства (К10). *Личностные факторы* зависят от поведения конкретного члена профсоюзной организации, его влияния на остальной коллектив. Большое значение в данном случае имеет по-

ведение председателя профсоюза как менеджера и лидера. Самыми важными факторами, оказывающими влияние на его работу являются: авторитета руководителя (K12), умение решать конфликты (K16), понимание общественной значимости (K17).

Для оценки деятельности профсоюзной организации студентов также проранжированы показатели, с помощью которых можно сравнивать определенные критерии работы членов профсоюза. Показатели делятся на две группы: защита социально-экономических и иных прав и льгот студентов; внутрисоюзное развитие профсоюзной организации студентов вуза.

В совокупности, в ходе исследования было выделено 5 основных направлений деятельности, реализация которых характеризует эффективность управления профсоюзной организацией в целом. Это:

- информирование членов профсоюза о деятельности организации (0,88);
- взаимодействие с администрацией, деканатами вуза (0,86);
- развитие и совершенствование структуры и содержания интернет-сайта организации для формирования единого информационного поля (0,82);
- формирование программы по мотивации профсоюзного членства (0,81);
- участие профсоюзной организации студентов в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов (0,81).

В следующей главе представлены модель системы управления профсоюзной организацией студентов, механизмы управления и расчет эффективности управления конкретной профсоюзной организацией студентов.

### 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ И МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ

#### 3.1. Моделирование системы управления профсоюзной организацией студентов в высшем учебном заведении

Анализ мнения студенчества о деятельности профсоюзных организаций студентов, опрос активистов и работников профсоюза, экспертный опрос, приведенный по второй главе, позволяет нам говорить об отсутствии системности в управлении профсоюзной организацией студентов, деятельность которых в целом влияет на развитие профсоюза работников образования и науки. Опираясь на проведенное исследование, мы можем приступить к разработке модели системы управления и механизмов управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, но прежде определим основные понятия, элементы и свойства системы управления.

Функционирование современных организаций сталкивается с множеством проблем, часть из которых типовые и могут быть сравнительно просто решены специалистами с помощью обычных технологий разработки и реализации решений. Для разрешения нетиповых проблем требуются специальные технологии-разработки решений, и, наконец, решение части проблем может быть не по силам как руководителям, так и специалистам. Набор таких проблем характеризует организацию как один из самых сложных объектов для изучения и познания. Особый интерес представляет система управления организацией. Ее изучение и совершенствование – постоянная задача руководителя<sup>62</sup>.

Понятие системы подчеркивает упорядоченность, целостность, наличие определенных закономерностей. Существует несколько десятков определений этого понятия.

Этимологически слово «система» есть греческий эквивалент латинского «композиция». В переводе с греч (συστήμα) система – это целое, составленное из частей; соединение; множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство. В теории функциональных систем П.К. Анохина<sup>63</sup> и в работах Р. Акоффа<sup>64</sup> система рассматривается как целое, определяемое одной или несколькими основными функциями. Под функцией Р. Акофф понимает

---

<sup>62</sup> Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления. URL: <http://www.standard-company.ru/standard-company41.shtml>

<sup>63</sup> Анохин П.К. Кибернетика функционирования систем. Изд-во «Медицина», 1998. 400 с., с.42.

<sup>64</sup> Акофф Р. Акофф. О менеджменте. СПб: Питер, 2002. 448 с., с.64.

роль, назначение, «миссию» системы. Система, по его мнению, состоит из существенных частей, без которых она не может выполнять свои функции. Другими словами, система является целым, которое нельзя разделить на независимые части.

Адаптированная, исправно функционирующая система способна отторгнуть лишний элемент, но если какая-нибудь функциональная часть её выйдет из строя, то под угрозой будет работа системы в целом<sup>65</sup>.

Существует множество определений понятия системы, при этом общим остается видение системы как определенного множества составляющих единство элементов, связей и взаимодействий между ними и внешней средой, образующих присущую данной системе целостность, качественную определенность и целенаправленность.

По Блюменфельду Л.А., системой можно назвать такую совокупность элементов, в которой<sup>66</sup>:

- заданы связи, существующие между этими элементами;
- каждый элемент внутри системы является неделимым;
- с миром вне системы она взаимодействует как целое;
- при эволюции во времени совокупность будет считаться одной системой, если между ее элементами можно провести однозначное соответствие.

Можно добавить также такие свойства системы, как:

1. состоит из иерархии подсистем более низких уровней;
2. имеет вертикальные и горизонтальные связи между внутренними элементами и внешним окружением;
3. является подсистемой систем более высокого порядка;
4. сохраняет общую структуру при изменении внешних условий и внутреннего состояния.

Для того чтобы существовать и поддерживать внутренний и внешний баланс система нуждается в управлении.

Мухин В.И. управлением называет процесс целенаправленного воздействия на систему, обеспечивающий повышение ее организованности, достижения того или иного полезного эффекта. Д. Клиланд и У. Кинг определяют управление как процесс, ориентированный на достижение определенных целей.<sup>67</sup> Под системами управления Мухин В.И. подразумевает такие системы, которые обеспечивают процессы управления<sup>68</sup>. Таким образом, управление представляет собой процесс, а система управления механизм, который обеспечивает этот процесс.

---

<sup>65</sup> Щедровицкий Г.П. ОРУ (1) Орг.управленческое мышление: идеология, методология, технология: курс лекций // Из архива Щедровицкого. М., 2000. Т.4. С.40.

<sup>66</sup> Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. 264 с., с.34.

<sup>67</sup> Кинг У., Клиланд Д. Стратегическое планирование и политика. М.: Прогресс, 1982. С.69.

<sup>68</sup> Мухин В.И. Исследование систем управления: учебник для вузов / В.И. Мухин М.: Экзамен, 2003. 384 с., с.9.

Российский энциклопедический словарь определяет «управление», как элемент, функция организационных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.<sup>69</sup>

Из данного определения видим, что существует три класса управления:

- в неживой природе (технических системах);
- в организмах (биологических системах);
- в обществе (социальных системах).

Управление в технических системах – это управление производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин – изучается главным образом техническими науками.

Управление процессами, протекающими в живой природе и связанными с жизнедеятельностью организмов, относится к управлению биологическими системами, их изучением занимаются преимущественно естественные науки.

Управление в социальных системах – это управление людьми. Оно охватывает воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, коллективы с их различными интересами. Это наиболее сложная область управления, являющаяся объектом изучения социальных наук.<sup>70</sup> В нашем случае это управление профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

Управление профсоюзной организацией студентов можно представить в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ею своих целей.

Система управления – совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное (целенаправленное) функционирование организации.

Элементами такой системы, прежде всего, должны выступать: процессы, наличие цели, общая модель, объект и субъект управления, принципы управления, функции управления, методы воздействия на процессы, средства воздействия<sup>71</sup>.

Для системы управления организацией необходимо:

- разработать миссию организаций;
- распределить функции управления;
- распределить задания между работниками;

---

<sup>69</sup> Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2001. 304 с., с.14.

<sup>70</sup> Управление в социальных и экономических системах: учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. Пенза: ПГУАС, 2006. 630 с., с.46.

<sup>71</sup> Управление высшим учебным заведением: учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника и д-ра физ.-мат. наук В. М. Филиппова. М.: ИНФРА-М. 2010. 750 с., с. 72.

- установить порядок взаимодействия работников и последовательность выполняемых ими функций;
- наладить систему стимулирования;
- организовать рабочий процесс.

Осуществление перечисленных мероприятий требует создания системы управления, которая должна быть согласована с системой рабочего процесса.

Система управления предполагает деление на две подсистемы: управляющую и управляемую. Каждая из подсистем самоуправляющаяся, однако, постоянно находящаяся под воздействием систем более высокого уровня. Для осуществления функции управления управляющая подсистема должна располагать необходимыми ресурсами (материальными, трудовыми, финансовыми), обеспечивающими реализацию управленческих воздействий. Управляющую подсистему можно рассматривать как единство организации, технологии и методов управления.<sup>72</sup>

Развитие управления организацией – процесс управляемый. Сама система управления организацией – управляемая подсистема. Она предоставляет сведения о вариантах анализа ситуации, определении ценностей и интересов организации, оценке способностей, социокультурных факторов. Управляющей подсистемой может выступать коллектив, организация.

Систему управления можно также разделить на четыре подсистемы: методологию, процесс, структуру и технику управления (рис. 34).



Рис. 34. Структура элементов системы управления организацией

<sup>72</sup> Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. М.: Изд-во МГУ, 1995. 416 с., с.22.



Методология управления включает цели и задачи, законы и принципы, функции, средства и методы, школы управления.

Процесс управления – часть управленческой деятельности, включающая формирование системы коммуникаций, разработку и реализацию управленческих решений, создание системы информационного обеспечения управления.

Структура управления – совокупность устойчивых связей объектов и субъектов управления организации, реализованных в конкретных организационных формах. Структура управления включает функциональные структуры, схемы организационных отношений, организационные структуры и систему обучения или повышения квалификации персонала.

Техника и технология управления включают компьютерную и организационную технику, офисную мебель, сети связи, систему документооборота.

Методология и процесс управления характеризуют управленческую деятельность как процесс, а структура и техника управления – как явление. Все элементы, входящие в систему управления, также должны быть профессионально организованы для эффективной работы организации в целом.

Основными элементами, составляющими систему управления организацией, являются: цель, процесс управления, метод, коммуникации, задача, закон, принцип, организационные отношения, функция, технология, решение, характеристики информационного обеспечения, система документооборота, организационная структура <sup>73</sup>.

Цель – идеальный образ желаемого, возможного, необходимого и исторически приемлемого для организации.

Процесс управления – последовательность этапов формирования и осуществления воздействия для достижения цели.

Метод – способ воздействия на человека и коллектив. Выбирается исходя из приоритетов потребностей и интересов человека или коллектива.

Коммуникации – процесс взаимодействия или противодействия в системе «человек – человек», «человек – компьютер» посредством передачи информации.

Задача – конкретная проблема, вытекающая из цели, требующая разрешения.

Закон – необходимое и устойчивое отношение между явлениями. Бывают законы природы, общественного развития и общественных институтов (государств). Законы не имеют альтернатив.

Принцип – основное положение какой-либо теории, учения, мировоззрения. Принципы имеют альтернативы.

Организационные отношения – различные виды воздействий на человека, в том числе административные, функциональные, патронажные.

---

<sup>73</sup> Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления. URL: <http://www.standard-company.ru/standard-company41.shtml>

Функция – порученная человеку работа, услуга или обязанность.

Технология – совокупность способов и процессов для выполнения заданных функций.

Решение – результат мыслительной деятельности человека, приводящий к выводу или действиям.

Характеристики информационного обеспечения – параметры объема, ценности, достоверности, насыщенности и открытости информации.

Функциональные структуры – схемы взаимодействия функций, необходимых для успешной деятельности компании.

Система документооборота – принятый в организации порядок передвижения входящих, исходящих и внутренних документов.

Организационная структура – схема взаимодействия должностей, функций и подчиненностей<sup>74</sup>.

Цели организации разделяют на группу конкретных задач, которые объединяют по сфере деятельности: экономические, технические, социальные, экологические задачи и т. д.

Для решения задач формируют набор функций или операций, которые необходимо выполнить. Для решения ряда различных задач могут потребоваться одинаковые функции. Поэтому весь набор функций анализируется, группируется и затем составляется функциональная структура организации. В зависимости от условий функционирования организации процесс выполнения функций может быть циклическим и разовым, непрерывным и дискретным, последовательным и параллельным.

Выбранная схема процесса определяет приоритет тех или иных организационных отношений. Исходя из функциональной схемы, процесса и организационных отношений, определяют состав персонала по численности и квалификации. Этих данных достаточно, чтобы построить организационную структуру управления (линейно-функциональную, иерархическую, матричную и др.).

Зная перечень всех должностей, выполняемых функций и подчиненность, можно рассчитать техническое оснащение рабочего места персонала. После этого в соответствии с делегированными полномочиями работники могут разрабатывать, согласовывать, принимать, утверждать и реализовывать решения. Кроме того, практически на все элементы распространяются законы и правила (принципы) профессиональной деятельности. С этого момента организация считается приступившей к работе<sup>75</sup>.

Управление любой системой в простейшем виде может быть рассмотрено в виде контура управления, как совокупность двух взаимодействующих

---

<sup>74</sup> Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления. URL: <http://www.standard-company.ru/standard-company41.shtml>

<sup>75</sup> Там же.

щих подсистем – субъекта управления (управляющей подсистемы) и объекта управления (управляемой подсистемы) (рис. 35).

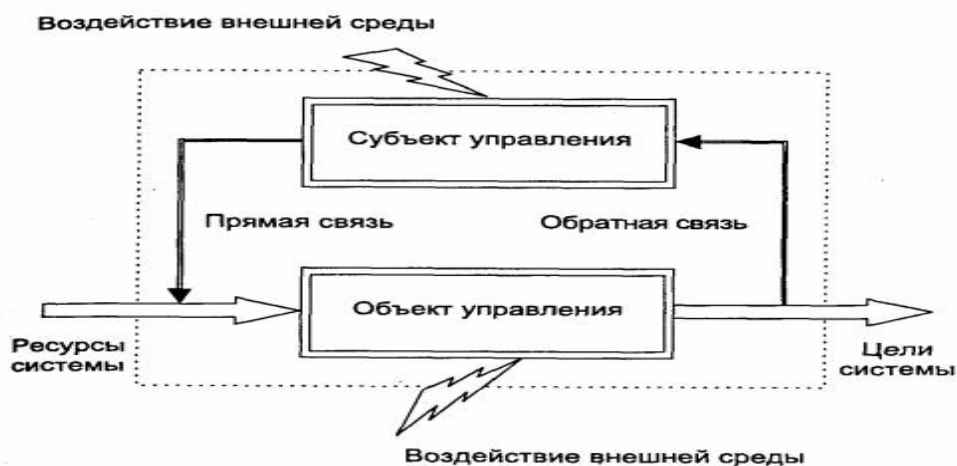


Рис. 35. Система управления в виде контура управления<sup>76</sup>

В самом общем виде управление предстает как определенный тип взаимодействия, существующий между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления, а второй – в позиции объекта управления. Данное взаимодействие характеризуется следующими моментами:

- субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, которые содержат в себе информацию относительно того, как должен функционировать в дальнейшем объект управления. Данные импульсы будем называть управленческими командами;
- объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.

Об управленческом взаимодействии можно говорить как о реально существующем только в случае, если объект управления выполняет команды субъекта управления. Для того чтобы это выполнялось, необходимо, во-первых, наличие у субъекта управления потребности и возможности управлять объектом управления, вырабатывая для этого соответствующие управленческие команды, и, во-вторых, наличие у объекта управления готовности и возможности эти команды выполнять. Данные условия являются необходимыми и достаточными для того, чтобы субъект управления осуществлял управление объектом управления. Движущим началом управления является противоречие между управляющим и управляемым субъектами, порождающее, с одной стороны, необходимость управления, и разрешаемое, с другой стороны, в процессе осуществления управления. То

<sup>76</sup> Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006.

есть рассматривать вопросы эффективного управления необходимо с позиций взаимодействия субъекта и объекта управления.

Когда реализуется управленческое взаимодействие, можно говорить, что между двумя субъектами существует управленческая связь, суть которой состоит в том, что один из них заинтересован в определенном виде функционировании второго и генерирует управленческие команды, задающие желательное для него поведение этого второго субъекта, а второй в силу определенных причин ведет себя соответственно управленческим командам первого.

Для того чтобы между двумя субъектами существовала управленческая связь и соответственно осуществлялось управленческое взаимодействие, необходимо, чтобы между этими субъектами существовали отношения управления. Они являются основой возможности осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять. Отношения управления не являются изначальными отношениями, а базируются на более глубоких отношениях, таких как экономические либо морально-этические отношения.

В хозяйственной системе наиболее распространены отношения управления, базирующиеся на экономических отношениях. В этом случае для управления наиболее принципиальными являются два типа отношений:

1) отношения, возникающие при разделении и кооперации труда в процессе совместной трудовой деятельности ассоциированных собственников;

2) отношения найма (возмездные отношения), возникающие между собственниками и пользователями средств производства.

Важным моментом является то, какие мотивы побуждают субъекта управления к руководству, какие цели он при этом преследует. В том случае, когда цели управления (желаемое состояние объекта или желаемый результат его функционирования) совпадают с целями, преследуемыми субъектом управления, последний ориентирован на наиболее эффективное управление. Для того чтобы это существовало, необходимо соблюдение двух условий:

1) субъект управления не должен иметь возможности достижения своих целей за счет управленческой деятельности в независимости от достижения целей управления;

2) степень достижения субъектом управления своих целей за счет управленческой деятельности должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей управления.

Полная привязка потребности субъекта управления управлять к результатам функционирования объекта управления наблюдается в том случае, когда субъектом управления является субъект собственности. Если

субъектом управления является не собственник, а исполнитель, призванный реализовывать функцию управления, потребность управлять у субъекта управления объективно не связана непосредственно со стремлением получения наилучшего конечного результата.

Более того, эта потребность зачастую связана со стремлением субъекта управления удовлетворять свои исходные потребности, используя управление, но не ориентируясь при этом на конечные результаты, а в определенных случаях и во вред конечным результатам. Чтобы предотвратить данную ситуацию, собственник должен создавать такую систему вознаграждения и стимулирования управленца, которая, с одной стороны, соответствовала бы его мотивационной структуре и, с другой — зависела бы от степени достижения целей управления, т.е. от результатов функционирования объекта управления.

Необходимым является наличие у субъекта управления рычагов воздействия (мотивации) на объект управления, с помощью которых можно побуждать его выполнять управленческие команды (это условие определяет принципиальную возможность или невозможность субъекта управления осуществлять управление). Для того чтобы механизм мотивирования приводил к достижению поставленных целей, необходимо выполнять следующие требования:

1) он должен обладать действенностью на протяжении всего времени функционирования объекта управления и не ослабевать по мере удовлетворения потребностей объекта управления. Этого можно добиться за счет комплексного использования рычагов воздействия, периодического чередования методов мотивирования ориентации, стимулирующих воздействий на удовлетворение стабильных долгосрочных потребностей;

2) механизм стимулирования должен увязывать уровень стимулирования со степенью достижения конечных целей.

В настоящее время в мировой практике управления разработан и широко применяется достаточно большой арсенал средств стимулирования, отвечающих данным требованиям. Формирование механизма мотивирования должно строиться преимущественно на ситуационной основе.

Информационный подход кибернетики к процессам управления различными системами представляется в виде системы с управлением (рис.36), включающей три подсистемы: управляющую систему (систему управления), объект управления и систему связи<sup>77</sup>.

Согласно кибернетическому подходу, управление рассматривается прежде всего как процесс преобразования информации: информация об объекте управления воспринимается управляющей системой, перерабатывается в соответствии с той или иной целью управления и в виде управ-

---

<sup>77</sup> Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006.

ляющих воздействий передается на объект управления. Процессы получения информации, ее хранения и передачи в этом случае отождествляются с понятием связь. Переработка воспринятой информации в сигналы, направляющие деятельность в объекте, отождествляется с понятием управление. Если системы способны воспринимать и использовать информацию о результатах своего функционирования, то говорят, что они обладают обратной связью. Обратная связь создает возможность эффективного управления в изменяющихся условиях функционирования объекта управления даже в тех случаях, когда возмущающие воздействия не могут быть измерены или когда их влияние заранее не известно.

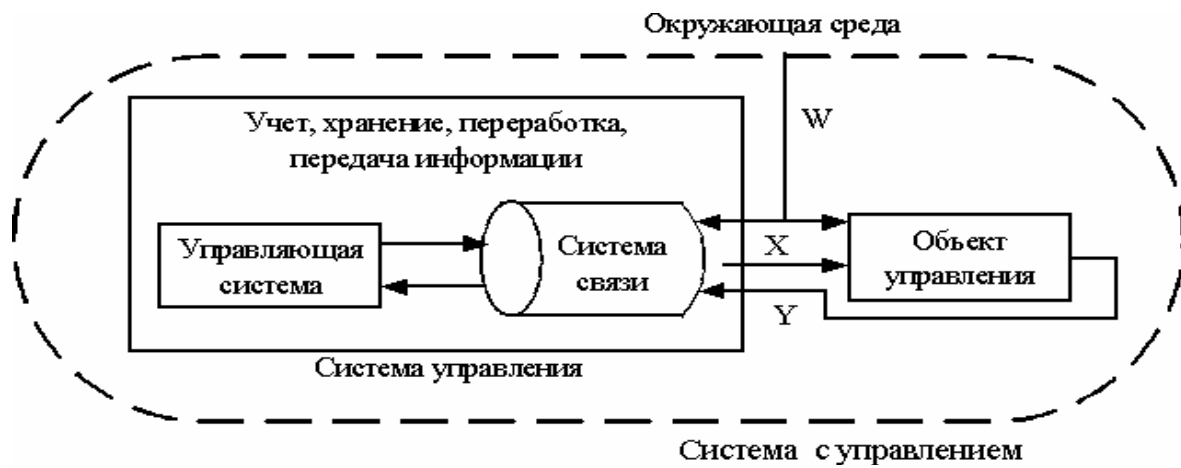


Рис.36. Организация как кибернетическая система с управлением

Системы с управлением, или целенаправленные, называются кибернетическими. К ним относятся технические, биологические, организационные, социальные, экономические системы и др.

Управляющая система совместно с системой связи образует систему управления. Основным элементом организационно-технических систем управления является лицо, принимающее решение – индивидуум или группа индивидуумов, имеющих право принимать окончательные решения по выбору одного из нескольких управляющих воздействий. Система связи включает канал прямой связи  $X$ , по которому передается входная информация, включающая командную информацию, и канал обратной связи  $Y$ , по которому передается информация о состоянии объекта управления. Внешняя среда воздействует как на функционирование объекта управления (сигнал  $W$ ), так и учитывается при выработке управляющих воздействий в системе управления.

Основными группами функций системы управления являются<sup>78</sup>:

1) функции принятия решений (преобразования содержания информации) – выражаются в создании новой информации в ходе анализа, планирования (прогнозирование) и оперативного управления (регулирование, координации действий). Это связано с преобразованием содержания информации о состоянии объекта управления и внешней среды в управляющую информацию при решении логических задач и выполнении аналитических расчетов, проводимых ЛПР при порождении и выборе альтернатив. Эта группа функций является главной, поскольку обеспечивает выработку информационных воздействий по удержанию в существующем положении или при переводе системы в новое состояние;

2) рутинные функции обработки информации охватывают учет, контроль, хранение, поиск, отображение, тиражирование, преобразование формы информации и т.д. Эта группа функций преобразования информации не изменяет ее смысл, т.е. это рутинные функции, не связанные с содержательной обработкой информации;

3) функции обмена информацией связаны с доведением выработанных воздействий до объекта управления и обменом информацией между ЛПР (ограничение доступа, получение (сбор), передача информации по управлению в текстовой, графической, табличной и иных формах по телефону, системам передачи данных и т.д.).

Исследование функций управления имеет большое практическое значение, поскольку они в значительной мере определяют структуру органов управления.

Наиболее распространенная классификация выделяет следующие группы функций:

1. Общие функции управления являются обязательными для успешной работы любой организации. Сюда входят: планирование, организация, мотивация и контроль. Эти функции были выделены французским практиком и ученым Анри Файолем в его работе «Общее и промышленное управление» в 1916 г., которая была результатом процесса исследования факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее воздействие на поведение человека<sup>79</sup>.

Последовательность выполнения данных функций обеспечивает управление любым объектом (национальной экономикой, отраслью, организацией).

Функция планирования имеет особое значение и включает в себя следующие процессы:

– на основе анализа внешней среды и интересов групп формируется миссия организации;

---

<sup>78</sup> Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006.

<sup>79</sup> Анри Файоль. Общее и промышленное управление. 1916.

- определяются цели на основе анализа требований рынка и возможностей самой организации;
- исходя из установленных целей организации и состояния внешней и внутренней среды намечаются альтернативные стратегии;
- для реализации стратегий вырабатываются политика и процедуры, по которым действуют сотрудники организации;
- производится работа в подразделениях, основанная на оперативных планах;
- планы организации согласуются с показателями и финансовыми ресурсами.

2. Конкретные функции (специфические) определяются объектом управления.

К функциям современного предприятия относятся следующие:

- планирование (используемый ресурс – время);
- маркетинг (используемый ресурс – потребитель);
- предпринимательство (используемый ресурс бизнес);
- финансы (используемый ресурс – деньги);
- организация (используемый ресурс – люди);
- производство (используемый ресурс – технологии);
- инновация (используемый ресурс – идеи);
- информация (используемый ресурс – данные);
- социальное развитие (используемый ресурс культура).

Процесс реализации функции отвечает на вопрос: какова логическая последовательность действий, чтобы функция осуществлялась без перебоев.

Структура функции отвечает на вопрос: как или каким образом связаны между собой все действия.

Как правило, на предприятии функцию планирования осуществляет не одно подразделение, а несколько. В нашем случае этим занимается группа людей – профсоюзный комитет.

На основе содержания, процесса и структуры функции проводится анализ, результаты которого служат основой для развития той или иной функции.

Кроме того, данная деятельность позволяет выделить новые функции или, наоборот, изъять функции за ненадобностью.

Процесс управления хозяйственной деятельностью заключается в выполнении общих и специфических функций. В практике управления между органами управления функции распределяются неравномерно: порой они распыляются или дублируются.

Так как профком студентов – это организация, то соответственно в ней присутствуют все те же функции менеджмента, как и в любых других коммерческих организациях.



Но не стоит забывать, что это особая организация, которая занимается решением проблем своих рядовых членов организации, и иногда системное выполнение каких-либо функций никак не подходит для данного типа организаций. Современным профсоюзным организациям нужно иметь четкую перспективу своего развития, новое видение и четкие современные стратегические цели, которые актуальны для студенческого профсоюзного движения высших учебных заведений.

На основе обобщения теоретического материала, практического опыта работы автора в профсоюзной деятельности и результатов исследования была разработана модель **системы управления профсоюзной организацией студентов**, представляющая собой совокупность организационных, социальных и экономических воздействий на процессы, обеспечивающие поддержание и развитие студенческой профсоюзной организации (рис.38).

Организация и функционирование любых профсоюзных органов базируется на основе общих принципов, таких как организационное единство, добровольность членства, прав и обязанностей членов профсоюза, гласность в работе, выборность и др. Это учитывается при реализации программ развития управления студенческим профсоюзом в вузе.

Данная модель включает в себя взаимодействие основных элементов внешней и внутренней среды. Конечные результаты деятельности данной системы возможны при условии эффективного использования механизмов, определяющих связи и отношения между объектом и субъектами управления системы.

Внешняя среда модели системы управления профсоюзной организацией студентов включает в себя (рис. 37): Министерство образования и науки РФ, администрация вуза, общественные организации, выпускники, абитуриенты, областной комитет, органы власти, профсоюзные организации других вузов, СМИ, бизнес-сообщество и др.

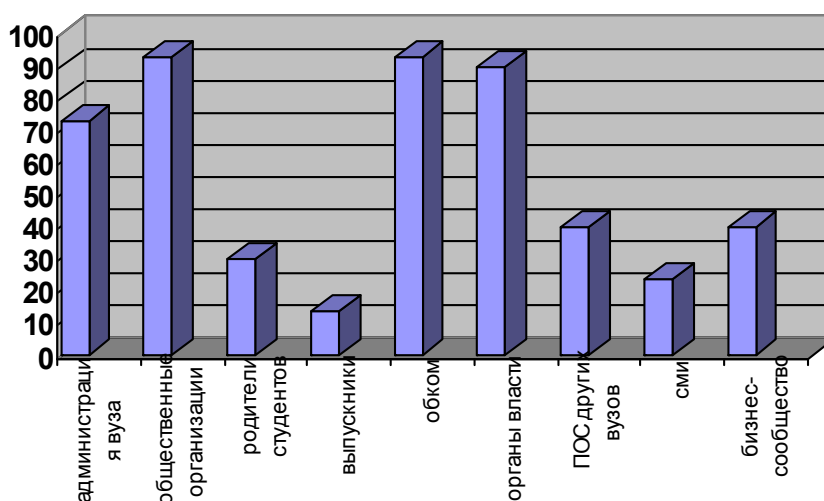


Рис.37. Анализ целевой аудитории во внешней среде

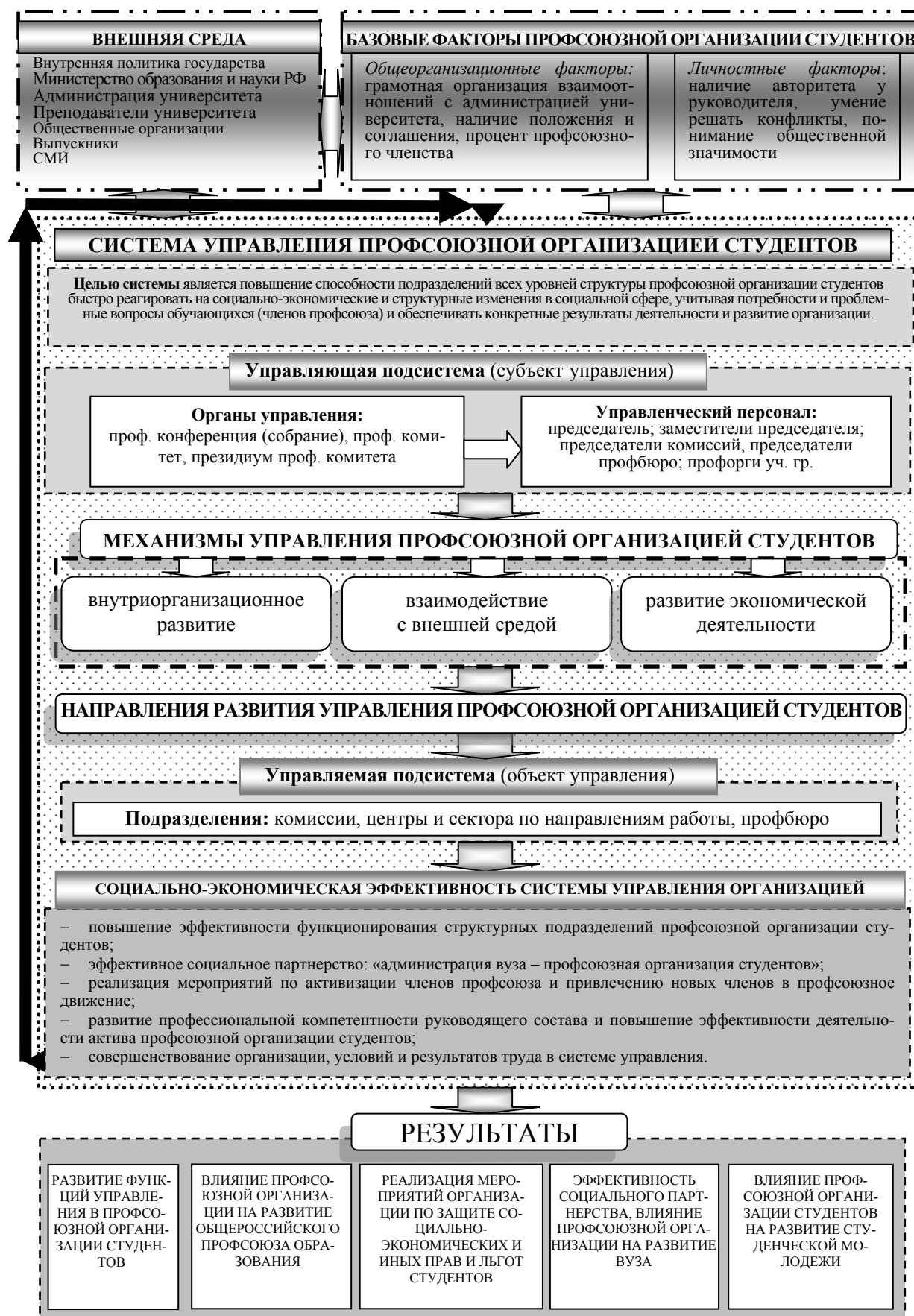


Рис. 38. Модель системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения

Пояснение. Условно можно представить в следующей % пропорции:  
76-100 – отличное взаимодействие профсоюзной организации студентов;

51-75 – хорошее взаимодействие профсоюзной организации студентов;

26-50 – удовлетворительное взаимодействие профсоюзной организации студентов;

0-25 – слабое взаимодействие профсоюзной организации студентов.

Внутренняя среда (рис. 39):

- студенты активисты – члены профсоюзной организации;
- студенты – пассивные члены профсоюзной организации;
- студенты, не вступившие в профсоюзную организацию.

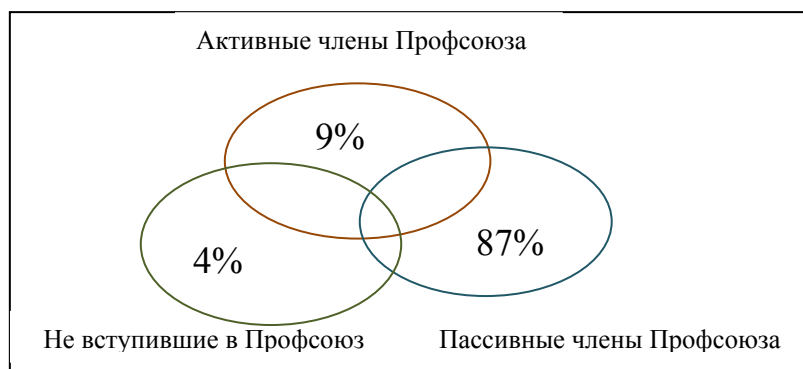


Рис.39. Анализ целевой аудитории во внутренней среде

Целью данной системы является повышение способности подразделений всех уровней структуры профсоюзной организации студентов быстро реагировать на социально-экономические, содержательные и структурные изменения в социальной сфере, учитывая потребности и проблемные вопросы обучающихся (членов профсоюза) и обеспечивать эффективные конкретные результаты деятельности.

Задачи: соответствие организации уставным требованиям; повышение качества работы профсоюзной организации; удовлетворение потребностей студентов; приведение работы профсоюзной организации студентов к системному функционированию; обеспечение постоянного роста эффективности организационной, информационной, кадровой, финансовой работы; удержание и повышение численности членов профсоюза; популяризация профсоюза, создание нового модернизированного имиджа.

Субъектами управления данной системы управления профсоюзной организацией студентов выступают:

- органы управления профсоюзной организацией: профсоюзная конференция (собрание), профсоюзный комитет, президиум профсоюзного комитета;

– управленческий персонал профсоюзной организации студентов: председатель, заместители председателя; председатели комиссий, председатели профбюро, профорги учебных групп.

Объект управления:

– подразделения профсоюзной организации: комиссии, центры и сектора по направлениям работы, профбюро, профсоюзные группы.

Социально-экономическая эффективность системы управления профсоюзной организацией студентов выражается в следующем:

– быстрое информирование студентов о деятельности профсоюзной организации и решенных проблемах студентов через ступенчатое распределение обязанностей в структуре организации;

– повышение популяризации организации и привлечение новых членов профсоюза через реализацию перспективных программ по мотивации профсоюзного членства, своевременное информирование членов профсоюза, разнообразие современных форм информирования;

– создание благоприятных условий для обучения студентов, воспитания молодежи;

– привлечение дополнительных средств из внебюджета университета, привлечение спонсоров;

– полное обеспечение нуждающихся студентов материальной поддержкой, лечением и отдыхом;

– взаимодействие с другими общественными организациями, которое способствует более быстрому решению проблемных вопросов студенческой молодежи за счет схожих направлений деятельности;

– лидирующее положение профсоюзной организации студентов среди других органов студенческого самоуправления высшего учебного заведения.

Также следует привести наиболее общие свойства систем<sup>80</sup>, которые характеризуют и систему управления профсоюзной организацией студентов:

1. Целостность – свойства целого (всей системы) принципиально не могут быть сведены к сумме свойств ее элементов; у системы есть собственные свойства, которых нет ни у одного из ее элементов; поведение и свойства элемента системы зависят от его места и функций в системе.

2. Структурность – поведение системы обусловлено не столько свойствами ее элементов, сколько свойствами ее структуры, тем, как элементы расположены и взаимодействуют в системе.

3. Взаимозависимость системы и среды — система вычленяется из среды, формируется и проявляет свои свойства во взаимодействии со средой.

4. Автономность – система существует и развивается согласно не только общим, но и ее собственным, только ей присущим законам; уникальность присуща и системам, и их онтогенезу, т.е. индивидуальному развитию.

---

<sup>80</sup> Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб: Питер, 2000. 416 с., с. 7-8.

5. Адаптивность – система обладает определенной «живучестью», может приспособливаться к изменениям внешней среды.

6. Иерархичность – взаимодействие элементов системы может быть представлено в виде иерархии связей; характер и особенности связей элементов системы имеют не менее важное системообразующее значение, чем сами элементы. Каждый компонент системы, в свою очередь, может быть представлен как иерархическая система, а сама система – как компонент более крупной системы. Выделение системы из окружающей среды определяется задачами исследования и точкой зрения исследователя.

7. Уникальность – неповторимость некоторых свойств, качеств, элементов, наблюдаемая в каждой большой и сложной системе. Следует иметь в виду, что отечественные, да и мировые системы образования не ориентированы на выявление уникальности людей, на индивидуальный подход, поэтому познание своего потенциала – дело рук самого индивида. Уникальность присуща не только системам, но и элементам систем; она проявляет себя по-разному: в одних случаях ею можно пренебречь, в других она решающим образом влияет на поведение. Чтобы принимать уникальность за пренебрежительно малую величину, нужны серьезные основания. Применение таких категорий, как «народ, нация, коллектив» означает как раз пренебрежение уникальностью малых социальных групп и индивидов, что зачастую приводит к неправильным прогнозам поведения.

8. Множественность описаний – в силу принципиальной сложности каждой системы ее познание требует всестороннего рассмотрения (зачастую эти стороны изучают разные науки), построения множества разных моделей, каждая из которых описывает лишь определенную сторону системы.

Эффективность функционирования системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения может быть определена посредством проведения контрольно-оценочных процедур, сопоставления входных и выходных параметров, данных плана и факта. Предложенная модель динамична и исследуется в процессе взаимодействия управляющей и управляемой подсистем, на которые влияет внешняя и внутренняя среда организации, и регулируется при помощи функций управления.

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации разработал программу развития деятельности на 2010-2015 годы. Цели данной программы следующие<sup>81</sup>:

- развитие и совершенствование деятельности Профсоюза;
- повышение способности профсоюзных организаций всех уровней адекватно и быстро реагировать на социально-экономические, содержательные и структурные изменения в сфере образования;

---

<sup>81</sup> Программа развития деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2015 годы. М., 2010. С. 10, с. 2.

– консолидация усилий всего профессионального сообщества на достижение необходимого результата по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, социально-экономических прав студентов.

Основные задачи программы Профсоюза:

– Развитие конструктивного социального диалога организаций Профсоюза с органами государственной власти всех уровней, органами местного самоуправления, направленного на: участие в реализации приоритетных задач государственной политики в сфере образования и сохранении единого образовательного пространства; создание необходимых, безопасных и комфортных условий труда для работников образования с целью эффективной и творческой реализации их трудовой функции, новых требованиям к качеству и условиям подготовки обучающихся.

– Содействие формированию здорового образа жизни работников образования.

– Содействие становлению и развитию системы государственно-общественного управления образованием, взаимодействие с институтами гражданского общества.

– Укрепление организационного и финансового единства Профсоюза и повышение качества работы профсоюзных организаций всех уровней.

– Повышение уровня корпоративной и правовой культуры, активности членов Профсоюза, профессионализма и ответственности выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза.

– Формирование позитивного имиджа Профсоюза и усиление его позиций в информационном пространстве.

– Развитие международного сотрудничества в рамках профсоюзного движения и изучение опыта деятельности родственных профсоюзов для внедрения в практику профсоюзной работы.

Студенческий профсоюз для развития своей деятельности опираясь на программу развития Профсоюза образования должен обратить внимание на следующие пункты<sup>82</sup>:

– **Повышение социального статуса работников образования и обучающихся, для чего добиваться:**

– повышение уровня государственной поддержки в финансировании мероприятий по организации отдыха, лечения и охраны здоровья работников и обучающихся;

– сохранения действующих социальных льгот и гарантий работников образования и обучающихся;

---

<sup>82</sup> Программа развития деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2015 годы. М., 2010. С. 10, с. 5-6.

- совершенствования институциональных условий для развития социальной поддержки членов Профсоюза, на основе создания новых и укрепления действующих фондов социальной поддержки в том числе кредитных потребительских кооперативов на уровне территориальных профсоюзных организаций для массового льготного кредитования членов Профсоюза;

- совершенствования социально-экономической и правовой защиты студентов, законодательного закрепления минимального размера стипендии на уровне минимального размера оплаты труда;

- формирования и реализации системы адресной социальной поддержки малоимущих и нуждающихся студентов;

- решения проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и их адаптации к рынку труда;

- улучшения социально-бытовых и жилищных условий обучающихся;

- сохранения санаториев-профилакториев, спортивно-оздоровительных баз отдыха и лагерей, вузовских поликлиник.

- **Развитие социального диалога и социального партнерства:**

- разработка и апробация инструментария мониторинга эффективности соглашений и коллективных договоров, создание банка положительных достижений на всех уровнях социального партнерства.

- **Институциональное и кадровое укрепление Профсоюза:**

- совершенствование нормативной базы внутрисоюзной работы, обеспечивающей эффективность и дальнейшую модернизацию структуры Профсоюза рациональное распределение полномочий между выборными профсоюзными органами разных уровней;

- разработка стратегии кадровой политики Профсоюза, механизмов повышения эффективности оплаты труда, дополнительной социальной защиты профсоюзных работников и актива;

- формирование при руководящих органах Профсоюза оптимальной структуры постоянно действующих комиссий и советов для организации и координации работы по наиболее актуальным задачам и инновационным проектам профсоюзной деятельности;

- организация и внедрение в практику работы Профсоюза системы открытой оценки деятельности выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей профсоюзных организаций всех уровней, в том числе с целью усиления исполнительской дисциплины выборных органов Профсоюза, формирования кадрового резерва Профсоюза и обеспечения притока молодых кадров в состав профсоюзных органов;

- развитие общепрофсоюзной системы обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива;

– формирование на каждом уровне профсоюзной структуры комплексных программ по мотивации профсоюзного членства, предусматривающих освоение новых и развитие традиционных мотивационных технологий;

– расширение участия организации Профсоюза в системе государственно-общественного управления образовательными учреждениями (советы и другие органы самоуправления);

– использование современных информационных технологий для повышения эффективности учета профсоюзного членства, внутривнутрипрофсоюзной статистики и обучения профсоюзного актива;

– повышение роли профсоюзных собраний первичных профсоюзных организаций в организационном укреплении и создании благоприятной мотивационной среды в Профсоюзе;

– изучение и распространение позитивного опыта работы территориальных и первичных профсоюзных организаций по основным направлениям деятельности Профсоюза;

– создание нормативно-методических, организационно-кадровых и информационно-коммуникационных условий для укрепления территориальных (местных) организаций Профсоюза, действующих на уровне городов, районов и иных муниципальных образований.

– **Совершенствование финансовой политики в Профсоюзе:**

– усиление направленности использования средств профсоюзного бюджета на реализацию уставных целей и задач, в том числе путём создания целевых фондов;

– совершенствование системы распределения средств профсоюзного бюджета путём установления минимально допустимых размеров профсоюзных взносов отчислений по уровням профсоюзной структуры в соответствии со сложностью решаемых ими задач;

– расширение доходной базы Профсоюза за счёт привлечения дополнительных средств от предпринимательской и иной деятельности;

– укрепление кадровой и нормативной основы деятельности контрольно-ревизионных органов в Профсоюзе.

– **Информационное обеспечение профсоюзной деятельности:**

– обеспечение открытости деятельности постоянно действующих выборных профсоюзных органов и регулярного информирования членов Профсоюза о результатах реализации уставных целей и задач Профсоюза;

– расширение Интернет–представительства Профсоюза, его первичных и территориальных организаций;

– модернизация центрального сайта и территориальных сайтов Профсоюза с учётом современных мультимедийных и интерактивных практик подачи информации;



- консолидация электронных и печатных средств массовой информации Профсоюза в единый информационный пул с другими информационными ресурсами общественных организаций, учредителями которых является Профсоюз;
- активное использование рекламных технологий и PR-акций в целях позиционирования Профсоюза в обществе;
- формирование единого электронного почтового пространства на уровне территориальных и первичных профсоюзных организаций;
- поэтапное введение в практику работы элементов автоматизированного учета профсоюзного членства.

Таким образом, опираясь на Программу развития Профсоюза образования РФ, результаты исследования и разработанную систему управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, можно сделать вывод о том, что эффективное функционирование профсоюзной организации студентов и Профсоюзов всех сфер деятельности зависит от четких целей и системного управления. В следующем разделе приведены механизмы управления, использование которых позволит повысить эффективность деятельности и управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения.

### 3.2. Механизмы развития управления профсоюзной организацией студентов

Профсоюзная организация студентов строит свою работу по осуществлению представительской и защитной функции на фоне следующих основных сфер деятельности:

1. Защита социально-экономических и иных прав студентов:
  - недостаточный уровень социальной и правовой защищенности студентов, в том числе обеспечение студентов достойными стипендиями, на уровне государственной политики в сфере образования;
  - недостаточное финансово-экономическое обеспечение образовательных учреждений на реализацию и создание необходимых условий для обучения студентов, условий жилищно-бытового обеспечения, организация оздоровления, быта и досуга студентов, на уровне государственной политики в сфере образования.
2. Внутриорганизационное развитие профсоюзной организации студентов:
  - недостаточно объективная оценка эффективности функционирования профсоюзной структуры в современных условиях;
  - несовершенство форм и методов управления структурными подразделениями профорганизации, недостаточный системный информационный мониторинг и контроль каждого уровня структуры за выполнением принятых решений;

– недостаточно объективная оценка эффективности кадровой политики профсоюзной организации студентов, связанная с недостаточной работой со структурными звеньями организации (член Профсоюза, профорг), слабым информированием профоргов по основным целям и задачам Профсоюза, повышение их компетенций в сфере профсоюзного движения;

– недостаточная эффективность информационной работы в Профсоюзе в целом, в том числе отсутствие современного автоматизированного учета профсоюзного членства, отрицательно сказывающегося на эффективности, точности и прозрачности процессов финансовой деятельности Профсоюза, результатах мониторинга социально-экономического положения членов Профсоюза, его количественного и качественного состава;

– недостаточный уровень профессионализма профсоюзного актива.

Основными направлениями в управлении профсоюзными организациями студентов вузов являются:

1. Совершенствование профсоюзной деятельности по защите прав и интересов студентов в области стипендиального обеспечения, сохранения действующих социальных льгот и гарантий обучающихся.

2. Повышение эффективности функционирования профсоюзной структуры, совершенствование принципов, методов и механизмов управления профсоюзной организацией студентов.

3. Сохранение и укрепление организационного единства организации на всех уровнях ее структуры.

4. Повышение мотивации профсоюзного членства.

5. Развитие сотрудничества в рамках профсоюзного движения и изучение опыта деятельности родственных профсоюзов для внедрения в практику профсоюзной работы.

В связи со складывающейся общей ситуацией нами были разработаны и описаны механизмы управления профсоюзной организацией студентов.

Под механизмом понимается внутренне устройство какой-либо системы (совокупность звеньев), приводящее ее в действие; последовательность состояний, процессов, определяющих собой какое-либо действие, явление<sup>83</sup>.

В общеэкономическом смысле механизм – это совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы и их регулирование<sup>84</sup>.

Остановимся более подробно на каждом из механизмов управления профсоюзной организацией студентов:

**Механизм внутриорганизационного развития** реализуется с помощью двух инструментов:

---

<sup>83</sup> Глухов В.В. Основы менеджмента. СПб.: Спец. литература, 1998. С.95.

<sup>84</sup> Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. С. 230.

### **1) основное управление организацией**

*методы управления:* совершенствование организационной структуры; распределение полномочий между уровнями управления организации; формирование оптимальной системы постоянно действующих, а главное взаимодействующих комиссий, центров и секторов; обновление нормативно-правовой базы внутрисоюзной работы; формирование эффективной кадровой политики: обучение и повышение профессионализма профактива;

### **2) персональный менеджмент председателей (руководителей) организации, профсоюзных бюро, комиссий, центров и секторов**

*методы управления:* развитие навыков постановки жизненных целей, целей организации и способов их достижения; приобретение навыков организации социально значимых проектов; формирование лидерских качеств и умение подбирать команду людей для реализации целей организации; раскрытие творческого потенциала в рамках профсоюзной организации студентов.

Для эффективной работы председателя профсоюзной организации, председателей профсоюзных бюро и профгруппоргов разработаны рабочие блокноты, которые помогут расставлять приоритеты на год, месяц, неделю, планировать деятельность, анализировать успехи и неудачи. В рабочих блокнотах собирается информация по всем президиумам, собраниям, качественному составу актива профкома (для председателей организации), актива профбюро (для председателей профбюро факультетов) и студенческой группы (для профгруппоргов). В конце блокнота расположены рекомендации: как строить отношения со студентами, с администрацией вуза, как развивать организаторские качества, как беречь время и др.

Также, в помощь председателям профсоюзных организаций подготовлено учебно-методическое пособие «Управление профсоюзной организацией студентов: теория и практика».

**Механизм взаимодействия с внешней средой** реализуется с помощью трех инструментов:

**1) социальное партнерство** – высшее учебное заведение, руководители власти *методы управления:* другие общественные организации содействие сохранению действующих социальных льгот, гарантий и социальной защиты обучающихся; совершенствование системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов; формирование системы адресной социальной поддержки малоимущих и нуждающихся студентов и содействие в ее реализации; разработка и внедрение эффективной системы правовой и консультационной поддержки студенчества; обеспечение межвузовского сотрудничества в рамках профсоюзного движения; совместные проекты по вовлечению студентов в студенческое самоуправление;

## **2) взаимодействие со СМИ**

*методы управления:* формирование у студентов представления о профсоюзной организации как о пространстве социального развития, которое способствует формированию новой престижной роли студента как лидера общественного развития и обретению новых друзей; перечень проектов, направленных на усовершенствование системы коммуникаций организации с обучающимися и др.; создание и освещение фирменного стиля профсоюзной организации; система обратной связи со студентами (мониторинг общественного мнения);

## **3) взаимодействие с коммерческими партнерами**

*методы управления:* проведение совместных мероприятий; организация доступности льготного посещения культурных, спортивных и других молодежных комплексов.

**Механизм развития экономической деятельности** реализуется с помощью двух инструментов:

### **1) профсоюзное членство**

*методы управления:* формирование программы по мотивации профсоюзного членства; усиление разъяснительной работы; применение современных способов учета членов профсоюза; построение эффективной системы управления финансами, направленной на достижение уставных целей; экономное и целесообразное расходование средств;

### **2) предпринимательская деятельность**

*метод управления:* поиск новых форм работы по привлечению денежных средств в профсоюзную организацию студентов.

На основе разработанных механизмов управления деятельностью профсоюзной организации студентов были предложены основные **направления развития деятельности профсоюзных организаций студентов** (рис. 40).



Рис. 40. Направления развития управления и результаты деятельности профсоюзной организации студентов

**Направление развития 1** – управление развитием социального партнерства:

- совершенствование структуры, функционирования и управления системой социального партнерства с учетом разграничения компетенции на уровне профсоюзных бюро факультетов, взаимодействие с деканатами и кафедрами вузов;

- повышение эффективности социального партнерства в целях усиления защиты социальных прав и интересов студентов, в том числе создание условий для конструктивных партнерских отношений коллектива студентов и администрации университета и всех структурных подразделений вуза;

- формирование социального диалога во всех структурах профсоюзной организации студентов с администрацией вуза, деканатами факультетов, советами факультетов.

**Направление развития 2** – *управление эффективностью деятельности в области социальных льгот, гарантий и социальной защиты студентов:*

- содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий студентов;

- участие в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов, в том числе:

- в решении вопроса поэтапного увеличения законодательно установленного минимального размера стипендии, через Студенческий координационный совет Профсоюза;

- формирование системы адресной социальной поддержки малоимущих и нуждающихся студентов и содействие в ее реализации;

- разработка и внедрение эффективной системы правовой и консультативной поддержки студенчества;

- содействие эффективной реализации законодательства Российской Федерации в отношении студентов из малообеспеченных и социально незащищенных категорий;

- содействие решению проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и адаптации к рынку труда;

- эффективная организация отдыха, оздоровления студентов.

**Направление развития 3** – *управление организационной структурой и деятельностью профсоюзной организации студентов:*

- совершенствование системы распределения полномочий разных уровней структуры профкома студентов, позволяющей добиваться реализации принимаемых решений и контроля за ходом их выполнения;

- формирование оптимальной структуры постоянно действующих комиссий и структурных подразделений профсоюзного комитета, для организации и координации работы по наиболее комплексным задачам и проектам профсоюзной деятельности;

– совершенствование аналитико-прогностической деятельности, проведение социологических исследований, в том числе совместных с социальными партнерами, мониторингов по социально значимым и наиболее важным проблемам обеспечения защиты социальных прав и интересов студентов, а также по вопросам внутрисоюзной деятельности;

– формирование эффективной кадровой политики профсоюзной организации студентов, предусматривающей организацию работы по созданию и укреплению кадрового резерва, через реализацию системы обучения профсоюзного актива;

– организация системы выборов профоргов групп, оценка эффективности их деятельности;

– развитие системы по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива;

– проработать и внести изменения в основные документы регламентирующие деятельность профсоюзных бюро факультетов и постоянно действующих комиссий профкома студентов;

– поэтапное внедрение в практику работы элементов автоматизированного учета профсоюзного членства.

Направление развития 4 – ***управление финансовой политикой:***

– разработка и внедрение мероприятий по усилению финансовой самостоятельности профсоюзной организации студентов;

– систематизация и совершенствование ревизионной работы.

Направление развития 5 – ***управление информационной деятельностью профсоюзной организации студентов:***

– развитие и совершенствование структуры и содержания Интернет-сайта профсоюзной организации студентов для формирования единого информационного поля;

– совершенствование системы работы по информированию членов Профсоюза о деятельности студенческой профсоюзной организации, нормативных документах организации, посредством периодической отчетности о результатах деятельности через средства массовой информации (сайт в Интернете, через стенды организации, группа в социальной сети «ВКонтакте»), а так же через профсоюзные бюро факультетов, постоянно действующие комиссии и структурные подразделения профкома студентов;

– организация периодических мероприятий по информированию в области правовых вопросов касающихся студентов, через проведение открытых семинаров, круглых столов, встреч членов Профсоюза и председателя, для повышения правовой грамотности.

Направление развития 6 – ***управление мотивацией профсоюзного членства:***

– формирование программы по мотивации профсоюзного членства;

– освоение и развитие мотивационных технологий, в том числе направленных на повышение профессионализма профсоюзных кадров;

– усиление разъяснительной работы о деятельности Профсоюза, его выборных профсоюзных органов по защите интересов членов Профсоюза через активизацию роли профсоюзных собраний, работы постоянных комиссий, своевременное информирование членов Профсоюза о принимаемых решениях и о ходе их выполнения.

Направление развития 7 – ***управление расширением и совершенствованием форм и методов работы профсоюзной организации студентов:***

– создание системы общеорганизационных и совместных проектов социальных партнеров по формированию и развитию социального диалога;

– создание в структуре профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения новых направлений деятельности по работе со студенческой молодежью занимающейся наукой и научными исследованиями, а так же центра профессионального ориентирования студентов;

– обеспечение развития и укрепления в высшем учебном заведении движения студенческих отрядов, решение вопросов вторичной занятости студентов;

– поддержка и развитие форм студенческого самоуправления, в том числе студенческого отряда охраны правопорядка (опер отряд), формирование его положительного имиджа в студенческой среде.

Направление развития 8 – ***управление содействием и укреплением сотрудничества с другими организациями:***

– продолжение активного сотрудничества с профсоюзными организациями студентов вузов по рассмотрению конкретных проблем студенчества;

– представление и защита интересов членов Профсоюза на уровне города и области через вышестоящие организации и объединения.

***Рекомендации для профсоюзных организаций студентов,*** которые следует использовать в работе:

– проведение анализа социально-экономической и политической ситуации в стране и изучение ее влияния/воздействия на развитие профсоюзной организации студентов с целью разработки стратегии развития организации;

– активизация информационно-агитационной работы и обучения профсоюзных лидеров организаций и подразделений о сущности и принципах функционирования профсоюзных организаций студентов в современных условиях для переориентации на реальную защиту разносторонних интересов и прав студентов;

– проведение анализа дифференцированных потребностей студенческой молодежи в сфере социальных льгот и гарантий в высшем учебном заведении, выявление приоритетных проблем с целью определения приоритетных направлений работы и оптимальной структуры;

- усиление работы по налаживанию партнерских отношений, изучение примеров эффективного опыта по вовлечению новых членов. Расширение членской базы за счет повышения информирования и мотивации;
- внедрение эффективных переговорных технологий в практику налаживания партнерства;
- проведение более активной работы с профбюро факультетов и институтов с целью превращения их в реальные действенные помощники студентов;
- налаживание и предоставление специализированной программы обучения по развитию управленческих и личностных навыков у актива организации (анализ проблемы и принятие решения, ответственность, делегирование, коллегиальное принятие решений и пр.);
- усиление работы по внедрению аналитических методов изучения проблем и принятия рациональных, компромиссных решений, работе с технической и финансовой документацией профсоюзной организации студентов и высшего учебного заведения, нормативно-правовыми актами и пр.
- внедрение в практику новых видов деятельности с учетом изменений внешней среды;
- обеспечение условий для прихода новых активных и инициативных студентов в организацию, с новыми собственными программами действий для развития профкома студентов;
- улучшение планирования и прозрачности расходования денежных средств организации, а также источников их поступлений.

Внедрение механизмов и инструментов управления профсоюзной организацией студентов, реализация основных направлений и рекомендаций по развитию управления, будет способствовать положительным результатам деятельности профсоюзной организации студентов: эффективное и оперативное информирование и решение проблем студентов; улучшение условий для обучения студентов; увеличение возможностей профсоюзной организации по оказанию материальной поддержки студентам и их оздоровлению; привлекательный имидж организации.

### **3.3. Методические положения по социально-экономической оценке управления профсоюзной организацией студентов**

После разработки системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов следует более подробно остановиться на внедрении мероприятий и расчета социально-экономической оценки управления профсоюзной организацией студентов.



Как правило, общая эффективность системы управления организацией состоит из эффективности управления отдельными функциональными подсистемами – маркетингом, человеческими ресурсами, финансовыми ресурсами, производством, логистикой и так далее, а также в значительной степени зависит от того, как сбалансировано управление всеми подсистемами на уровне общего управления, то есть на уровне генерального менеджмента.

Так эффективность управления организацией необходимо рассматривать в разрезе различных систем организации, например <sup>85</sup>:

- Эффективность системы привлечения ресурсов.
- Эффективность системы эффективного использования ресурсов организации.
- Эффективность системы контроля во всех областях деятельности предприятия.
- Эффективность системы целеориентации предприятия.
- Эффективность системы принятия решений.
- Эффективность системы мотивации персонала.
- Эффективность системы делегирования и распределения ответственности.
- Эффективность системы планирования.
- Эффективность системы обучения персонала.

Рассмотрим применительно к профсоюзной организации студентов (табл. 46).

По мнению Бондаренко И.В. существует ещё одно разделение областей управления, которое проводится по двум категориям: объектно-логического управления (ОЛУ) и социально-психологического управления (СПУ):

Объектно-логическое управление (ОЛУ).

Совершаемые управленческие действия: предвидеть, прогнозировать, анализировать, планировать, решать, организовывать (разрабатывать и внедрять, ...) приказывать, давать указания, ставить задачи, координировать, контролировать.

Объектами управления являются: процесс, функция, информация, а также человек, подразделение – как элемент процесса, исполнитель функции и т.п.

Объектно-логическое управление часто называют административным.

Социально-психологическое управление (СПУ).

Совершаемые управленческие действия: мотивировать (призывать, вдохновлять, поощрять и наказывать и т.п.), обучать, развивать, наставлять, проявлять заботу, осуществлять поддержку.

---

<sup>85</sup> Бондаренко И.В. Эффективность управления предприятием ключевая задача менеджмента. URL: // [www.progressive-management.com.ua](http://www.progressive-management.com.ua)

## Эффективность управления профсоюзной организацией студентов

Коммерческая организация	Некоммерческая организация (Профсоюзная организация)
Эффективность системы привлечения ресурсов	Эффективность привлечения членов профсоюза
Эффективность системы эффективного использования ресурсов организации	Планирование сметы расходов членских взносов
Эффективность системы контроля во всех областях деятельности предприятия	Строгое соблюдения постатейных расходов согласно сметы
Эффективность системы целеориентации предприятия	Деятельность строится на основании устава профсоюза и положения об организации
Эффективность системы принятия решений	Согласованность решений с составом профкома
Эффективность системы мотивации персонала	Применение разных форм мотивации актива профкома
Эффективность системы делегирования и распределения ответственности	Введение системы рейтинга и отчетности актива
Эффективность системы планирования	Семестровый контроль выполнения плана мероприятий
Эффективность системы обучения персонала	План постоянного обучения актива профкома

Объектами управления являются: человек – как социальный объект, являющийся эмоциональной и духовной личностью, имеющий свои взгляды, ценности, интересы; группа – как социум, задействованные в процессах, выполняющие функции и задачи.

Только гармоничное сочетание двух этих компонентов в итоге создаёт полноценный менеджмент и открывает путь к эффективному управлению:

$$\text{Эффективный менеджмент} = \text{ОЛУ} + \text{СПУ} \quad (12)$$

Когда эти все факторы сводятся в единую систему, то получается многомерная модель, в которой прослеживается сложное переплетение причинно-следственных связей<sup>86</sup>.

Так как в нашем случае речь идет о студенческой организации, деятельность которой относится к некоммерческой сфере, то принято выделять три уровня результатов некоммерческой организации: продукт, результат и эффект. Рассмотрим основное значение каждого из них:

1. Продукт – это то, что конкретные люди получили от деятельности некоммерческой организации.

2. Результат – это то, что изменилось в результате потребления продукта: поведение, уровень благосостояния или жизнь целевой группы.

<sup>86</sup> Бондаренко И.В. Эффективность управления предприятием ключевая задача менеджмента. URL: // www.progressive-management.com.ua

3. Эффект – это то, что изменилось в структуре проблемы. Деятельность любой некоммерческой организации связана с решением какой-то общественной проблемы. Если у деятельности некоммерческой организации есть результат, то можно надеяться и на эффект, т.е. долгосрочные, структурные изменения. И это изменения в целом в обществе, а не только на уровне целевой группы<sup>87</sup>.

Каждый успешный руководитель некоммерческой организации должен, прежде всего, ответить на вопрос – как определить результативность данной организации? Как говорилось выше, именно результативность является одним из самых важных аспектов для некоммерческой организации и принципиально отличается от оценки результатов работы в коммерческом секторе, где ведущим показателем является прибыльность.

В оценке эффективности деятельности большое значение придается анализу социальных результатов, которые отражают степень достижения основных целей деятельности некоммерческой организации. Одним из таких результатов является социальный индекс Вайсброта, коэффициент социальной рентабельности.

Социальный индекс (индекс общественности) – *PI* (publicness index) был введен американским ученым Вайсбродом для определения уровня производства социальных эффектов в некоммерческих организациях. Согласно Вайсброду, индекс отражает «взаимосвязь между видами финансовых поступлений предприятия и характером предоставляемых им услуг или производимой продукции»<sup>88</sup>. Он рассчитывается по формуле:

$$PI = \frac{\text{Доходы от выпуска общественных благ}}{\text{Доходы от выпуска частных благ}}. \quad (13)$$

Доходы от создания общественных благ – это благотворительные вклады, гранты, государственные дотаций и т.п.

К выпуску частных благ относится реализация товаров, услуг и работ; а также членские и спонсорские взносы.

В качестве единиц измерения индекса выступают его абсолютные значения. Социальный индекс принимает значения от 0 до бесконечности. Применительно к профсоюзной деятельности индекс равен нулю, так как профсоюзные организации студентов, в основном, полностью существуют за счет выпуска частных благ, то есть взносов своих членов. Бесконечно большие значения социального индекса характерны для некоммерческих организаций, занимающихся исключительно созданием чистых общественных благ, то есть, вся деятельность которых направлена на достижение социаль-

---

<sup>87</sup> Эффективность работы некоммерческих организаций: опыт и критерии оценки / Терентьева И.В., член ОП РТ КФУ. URL: // oprt.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\_82261.doc

<sup>88</sup> Weisbrod B. The Nonprofit Economy. Cambridge: Harvard Univ. Press, 1994. p.75.

ных эффектов. В связи с этим данные структуры финансируются только за счет благотворительных вкладов, пожертвований, грантов и субсидий.

Социальный индекс можно использовать для оценки уровня самофинансирования профсоюзных организаций. Соответственно, если индекс равен нулю, то профсоюзная организация находится на полном самофинансировании. Чем больше значение социального индекса, тем ниже уровень самофинансирования некоммерческих организаций.

Следующий коэффициент –  $SR$  (коэффициент социальной рентабельности) рассчитывается по аналогии с показателем экономической рентабельности как отношение денежной оценки социального эффекта к затратам на производство данного социального эффекта.

$$SR = \frac{\text{Социальный эффект}}{\text{Затраты}}. \quad (14)$$

В отличие от показателя экономической рентабельности, коэффициент социальной рентабельности не всегда поддается исчислению. Измерение денежной оценки социального эффекта и затрат, связанных с его производством, в большинстве случаев является крайне сложной задачей. Проявление социального эффекта от потребления культурных, образовательных и других некоммерческих услуг растянуто во времени и находит свое отражение в различных отраслях экономики. Повышение образовательного, культурного уровня приводит к росту потребления в социально-культурной сфере, повышению производительности труда в сфере материального производства и т.д.

По мнению И.А. Андреева<sup>89</sup>, показатель социальной рентабельности наиболее применим для программ социально-экономического развития региона страны, разработанных государственными и негосударственными научно-исследовательскими институтами.

Выбор наилучшего варианта системы управления – это комплексная задача, решить которую можно только путем глубокого организационно-технического и социально-экономического анализа деятельности профсоюзной организации студентов в целом. Следовательно, эффективность системы управления организацией не может быть определена каким-то одним показателем. Необходимо разработать целую систему показателей, так как экономическая эффективность системы управления профсоюзной организацией студентов проявляется, главным образом, в косвенном, а не в прямом эффекте. Она сказывается в улучшении результатов работы профсоюзной организации благодаря более рациональной организации уставной деятельности.

---

<sup>89</sup> Андреев И.А. Некоммерческий маркетинг // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 4. С. 13.

На основе предложенных направлений развития управления профсоюзной организацией студентов (подразд.3.2.) разработаны показатели социально-экономической оценки управления профсоюзной организацией студентов, представленным в табл. 47.

Т а б л и ц а 47

Определения показателей социально-экономической оценки  
управления профсоюзной организацией студентов

Наименование показателя	Методика расчета
1	2
<b>Управление развитием социального партнерства</b>	
Решение вопросов и проблем обучающихся совместно с администрацией высшего учебного заведения	$П_1 = \frac{\text{Количество решенных вопросов и проблем}}{\text{Общее количество обращений}}$
Взаимодействие с администрацией, деканатами	$П_2 = \frac{\text{Количество организованных мероприятий}}{\text{Планируемое количество мероприятий}}$
<b>Управление эффективностью деятельности в области социальных льгот, гарантий и социальной защиты студентов</b>	
Совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов	$П_3 = \frac{\text{Количество поддержанных обращений студентов}}{\text{Общее количество обращений}}$
Реализация новых форм поддержки студентов из малообеспеченных и социально незащищенных категорий	$П_4 = \frac{\text{Количество предложенных рекомендаций}}{\text{Количество реализованных рекомендаций}}$
Содействие решению проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и адаптации к рынку труда	$П_5 = \frac{\text{Количество трудоустроенных студентов}}{\text{Общее количество обращений по трудоустройству}}$
Организация отдыха, оздоровления студентов	$П_6 = \frac{\text{Количество оздоровившихся студентов}}{\text{Общее количество студентов}}$
<b>Управление организационной структурой и деятельностью профсоюзной организации студентов вуза</b>	
Система распределения полномочий разных уровней структуры профкома студентов вуза	$П_7 = \frac{\text{Количество реализованных поручений}}{\text{Общее количество поручений}}$
Формирование оптимальной структуры постоянно действующих комиссий, центров и секторов	$П_8 = \frac{\text{Кол-во действующих комиссий, центров и секторов}}{\text{Существующее количество комиссий, центров и секторов}}$
Мониторинг по социально значимым и наиболее важным проблемам студентов, а также по вопросам внутрисоюзной деятельности профсоюзной организации	$П_9 = \frac{\text{Количество фактически проведенных опросов}}{\text{Планируемое количество опросов}}$
Организация системы выборов профоргов групп, оценка эффективности их деятельности	$П_{10} = \frac{\text{Количество переизбранных профоргов в год}}{\text{Общее количество профоргов}}$
Система обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива	$П_{11} = \frac{\text{Количество фактически проведенного обучения}}{\text{Планируемое количество обучения}}$
Постоянный контроль и внесение изменений в основные документы, регламентирующие деятельность	$П_{12} = \frac{\text{Количество фактически внесенных изменений}}{\text{Возможное количество изменений}}$

## Окончание табл. 47

1	2
Внедрение в практику работы элементов автоматизированного учета (ЭАУ) проф. членства	$P_{13} = \frac{\text{Количество фактически внедренных ЭАУ}}{\text{Планируемое количество внедренных ЭАУ}}$
<b>Управление финансовой политикой</b>	
Реализация мероприятий по усилению финансовой самостоятельности проф. организации студентов вуза	$P_{14} = \frac{\text{Количество привлеченных спонсоров}}{\text{Возможное количество спонсоров}}$
Систематизация и совершенствование ревизионной работы	$P_{15} = \frac{\text{Количество исправленных ошибок после ревизии}}{\text{Общее количество ошибок}}$
<b>Управление информационной деятельностью в профсоюзной организации студентов</b>	
Развитие и совершенствование структуры и содержания интернет-сайта организации для формирования единого информационного поля	$P_{16} = \frac{\text{Количество фактических обновлений в неделю}}{\text{Планируемое количество обновлений в неделю}}$
Совершенствование системы работы по информированию членов профсоюза о деятельности организации	$P_{17} = \frac{\text{Кол-во используемых вариантов информирования}}{\text{Кол-во возможных вариантов информирования}}$
Организация периодических мероприятий по информированию в области правовых вопросов, касающихся студентов	$P_{18} = \frac{\text{Количество организованных мероприятий}}{\text{Планируемое количество мероприятий}}$
<b>Управление мотивацией профсоюзного членства</b>	
Формирование программы по мотивации профсоюзного членства	$P_{19} = \frac{\text{Количество фактических обновлений в неделю}}{\text{Планируемое количество обновлений в неделю}}$
Освоение и развитие мотивационных технологий, направленных на повышение профессионализма профсоюзного актива	$P_{20} = \frac{\text{Кол-во активистов, отправленных на обучение}}{\text{Общее количество актива}}$
Усиление разъяснительной работы о деятельности профсоюза, через активизацию роли профсоюзных собраний	$P_{21} = \frac{\text{Количество фактических проведенных собраний}}{\text{Планируемое количество собраний}}$
<b>Управление расширением и совершенствованием форм и методов работы профсоюзной организации студентов</b>	
Создание системы общеорганизационных и совместных проектов социальных партнеров по формированию и развитию социального диалога	$P_{22} = \frac{\text{Количество фактических реализованных проектов}}{\text{Планируемое количество проектов}}$
Новые формы работы по развитию профессиональных качеств студентов	$P_{23} = \frac{\text{Кол-во тематических семинаров со студентами}}{\text{Планируемое количество тематических семинаров}}$
Поддержка и развитие форм студенческого самоуправления	$P_{24} = \frac{\text{Количество поддержанных студ. структур}}{\text{Общее количество новых студ. структур}}$
<b>Управление содействием и укреплением сотрудничества с другими организациями</b>	
Активное сотрудничество с профсоюзными организациями студентов других вузов города по рассмотрению конкретных проблем студенчества	$P_{25} = \frac{\text{Количество фактических совместно решенных проблемных вопросов и ситуаций}}{\text{Общее количество совместных проблемных вопросов и ситуаций}}$
Представление и защита интересов членов профсоюза на уровне города и области через вышестоящие организации	$P_{26} = \frac{\text{Количество обращений в вышестоящие орг.}}{\text{Количество решенных обращений}}$

Максимальное значение по каждому из показателей может равняться 1, соответственно, суммарное значение показателей 26, что определяет эффективность результатов управленческой деятельности.

Предложенная методика использована для совершенствования работы студенческой профсоюзной организации студентов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Расчеты показателей по табл. 2 были равны: 2011 г. – 19,6; 2012 г. – 19,9 (0,93+1+0,98+0+0,96+0,44+1+0,67+0,83++0,94+0,7+0,67+0,5+0,48+0,86+0,67+0,57+0,78+1+0,58+0,93+0,8+1+1+0,6+1=19,89) (приложение 6).

При этом  $19,9 < 26$ , что свидетельствует о необходимости совершенствования управленческой деятельности профсоюзной организации студентов и аспирантов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Каждая организация имеет две движущие силы – желание выжить (сохранить себя, иметь определенную стабильность) и стремление развиваться (самосовершенствоваться). В настоящее время на смену старой парадигме «сначала сохранение, затем развитие» пришла новая – «сохранение через развитие»<sup>90</sup>.

По мнению Масленниковой Н.<sup>91</sup>:

1. На первый план должны быть выдвинуты социальные задачи, такие как рост жизненного уровня работников, удовлетворение потребностей в жилье, полноценном досуге, повышение уровня квалификации, улучшение условий работы и безопасности труда, забота о здоровье, предоставление гарантий пенсионного обеспечения и восстановления трудоспособности.

2. Необходимы гуманизация целей развития организации, сотрудничество и партнерство. В их основу следует положить представление о ценности личности, уважение к человеку, признание приоритетной роли работника как актива организации.

3. Критерий эффективности развития организации нужно рассматривать как удовлетворенность работника трудом.

В процессе реализации приведенных механизмов управления профсоюзной организацией студентов и внедрения рекомендаций, выявилась положительная динамика роста эффективности профсоюзных организаций студентов. Получены определенные результаты: процент членства в студенческих профсоюзных организациях пензенских вузов увеличился на 2,5 % в период с сентября 2011 г. по июнь 2013 г.; увеличился процент привлеченных студентов в деятельность студенческого самоуправления (с 9 до 10,25 %); студенческие профкомы разрабатывают сайты своих организа-

---

<sup>90</sup> Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / пер. с англ. М.: ФИНПРЕСС. 2000. С. 18, 19.

<sup>91</sup> Масленникова Н. Цели развития организации через призму управленческих теорий // Теория и практика управления. 2003. URL: [http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/target\\_theories.shtml](http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/target_theories.shtml)

ций, что способствует дополнительной информированности студентов через сеть Internet; внедряют новые формы работы по удовлетворению потребностей студентов (ведение базы данных жилья для иногородних студентов; базы данных потенциальных работодателей для прохождения практик и трудоустройства; различные льготы и скидки на посещение культурных и спортивных комплексов и т.д.), что, в частности, показывает эффективность управления в студенческих профсоюзных организациях.

Практическая реализация механизмов управления профсоюзной организацией студентов находит свое отражение в разработанных рекомендациях для руководящего состава профсоюзных организаций студентов, а также в разработке учебного пособия для председателей по управлению профсоюзной организацией. Все это дает определенный ориентир студенческим организациям на целенаправленное управление организацией и ее развитие. Важность проведенного исследования обуславливается тем, что роль профсоюзных организаций студентов в защите прав, представлении интересов, воспитании и подготовке молодежи в высшем учебном заведении очень велика.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполненного авторами исследования решена проблема развития системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, на основе разработки эффективно действующих организационно-экономических механизмов и направлений деятельности организации.

1. Изучены и обобщены теоретические основы исследования управления профсоюзной организацией студентов. Выявлены этапы становления студенческого профсоюзного движения; обобщены принципы, характеризующие деятельность профсоюзных организаций студентов; определены роль и место профсоюзных организаций студентов в высшем учебном заведении, выявлены проблемы функционирования студенческих профсоюзных организаций: неэффективная организация деятельности, несоответствие применяемых профсоюзами форм и методов осуществления деятельности современным условиям управления, бессистемное управление организацией, недостаточная подготовленность профсоюзных лидеров (недостаток знаний, связанных со спецификой и конкретным содержанием профсоюзной работы, и практических умений решать задачи в рамках своих полномочий, невысок и уровень самооценки профсоюзными лидерами своих действий по управлению организацией). Определены особенности деятельности студенческих профсоюзных организаций высших учебных заведений.

2. Раскрыто понятие «управление профсоюзной организацией студентов», под которым понимается «процесс осуществления взаимосвязанных направлений деятельности через принятие управленческих решений для достижения целей профсоюзной организации студентов с использованием ею своих ресурсов», в связи с этим уточнено понятие «профсоюзная организация студентов», которое рассматривается как «добровольное объединение обучающихся – членов профсоюза, одного учебного заведения, действующего на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации, создаваемое в целях представительства, защиты прав и интересов обучающихся учебного заведения в социальных, воспитательных, культурно-творческих и экономических вопросах».

3. Проведен мониторинг деятельности профсоюзных организаций студентов среди студентов четырех вузов: Пензенского государственного университета, Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, Пензенского государственного педагогического университета, Пензенской государственной технологической академии по оценке функционирования студенческих профсоюзных организаций, уровня удовлетворенности деятельностью организации. Так, лишь 85 % респондентов

знают о существовании профсоюзной организации студентов, 40 % респондентов не знают председателя профсоюзной организации студентов, 51 % не знают председателя профбюро своего факультета, что свидетельствует о недостаточном уровне информированности о деятельности профсоюзной организации студентов и его руководстве; 23 % студентов не имеют должной информации о его целях, функциях и деятельности профсоюза и, как следствие, не являются членами профсоюзной организации студентов. Большинство студентов (78 %) не являются активистами в профсоюзе, а 70 % не считают себя членами профсоюзной организации. Студенты в целом оценивают работу профсоюзных организаций опрашиваемых вузов следующим образом (1 балл – наихудший, 5 баллов – наилучший): 1 – 21,7 %; 2 – 5,4 %; 3 – 16,6 %; 4 – 26,4; 5 – 30 %. Полученные результаты позволяют более целенаправленно сформулировать рекомендации и мероприятия по повышению эффективности деятельности студенческих профсоюзных организаций высших учебных заведений.

4. Проведен анализ эффективности управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения на основе результатов опроса экспертов, работников и активистов профсоюзных организаций (45 респондентов: 27 женщин (60 %) и 18 мужчин (40 %), преимущественно (40 %) имеющих стаж профсоюзной работы от 5-ти до 10-ти лет), которое включало в себя следующие блоки: 1) *анализ управления профсоюзными организациями студентов*: 67 % профсоюзных организаций наиболее часто занимаются организацией, созданием условий для работы, доведением до исполнителей задач сроков их исполнения, критериев контроля исполнения, передачи полномочий и ответственности, т.е. созданием основания для дальнейшей работы членов профсоюза, что позволяет организовать гибкое управление процессами, по ситуации, которое крайне необходимо для управления именно профсоюзными организациями; 2) *анализ деятельности в рамках социального партнерства*: наиболее важным компонентом социального партнерства между профсоюзной организацией и администрацией студента является наличие коллективного соглашения, данный нормативный документ присутствует во всех вузах, но они не в полной мере могут реализовать все положения коллективного соглашения. В основном мешает реализации соглашения: отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств по выполнению соглашения (37 %), отсутствие заинтересованности администрации вуза в выполнении всех пунктов соглашения (21 %), отсутствие необходимого контроля со стороны профсоюзной организации студентов и администрации вуза за выполнение соглашения (26 %); 3) *анализ агитационной работы профсоюзных организаций*: 71,1 % организаций начинают агитационную работу с начала поступления студентов в вуз – это положительно характеризует данный вид деятельности; 4) *анализ роли руководителя – лидера организации*: большинство респондентов,

выбравших работу председателя профсоюза, привлекает в своей деятельности возможность применять и расширять знания (63,2 %), забота о людях (62,4 %), творческий характер работы (58 %), при этом многим председателям (60 %) не хватает знаний и умений в вопросах менеджмента, юриспруденции.

5. Установлены базовые группы факторов (общеорганизационные и личностные), влияющие на эффективное функционирование профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения. *Общеорганизационные факторы* выражаются в процессе взаимодействия членов профсоюзной организации при решении каких-либо задач. *Личностные факторы* зависят от поведения конкретного члена профсоюзной организации, его влияния на остальной коллектив. Большое значение в данном случае имеет поведение председателя профсоюза как менеджера и лидера. Проведено ранжирование данных факторов на основе метода экспертной оценки. В результате обработки данных экспертного опроса были рассчитаны ранги и удельные веса факторов, даны количественные оценки необходимым параметрам. Для количественной оценки степени согласованности мнений всех специалистов был определен *коэффициент конкордации*, согласно проведенным расчетам он составил 0,736, что свидетельствует о тесной связи между мнениями экспертов. Наиболее важными факторами, по мнению респондентов, являются грамотная организация взаимоотношений с администрацией университета, наличие положения и соглашения, процент профсоюзного членства, авторитета руководителя, умение решать конфликты, понимание общественной значимости. Учет данных факторов способствует повышению эффективности управления профсоюзной организацией студентов.

6. Разработана авторская модель системы управления студенческой профсоюзной организацией, включающая в себя ряд элементов системы, ориентированных на целенаправленное управление организацией и развитие профсоюзных организаций студентов. Модель отражает факторы, взаимосвязь механизмов управления, оказывающих воздействие на процесс функционирования данной системы и достижение основной цели – эффективного управления и развития профсоюзных организаций студентов.

7. Разработаны механизмы управления деятельностью профсоюзных организаций студентов (механизм внутриорганизационного развития, механизм взаимодействия с внешней средой, механизм развития экономической деятельности), представляющие собой совокупность инструментов и методов управления, влияющие на результаты управленческой деятельности профсоюзной организации студентов высшего учебного заведения.

8. Разработаны и обоснованы направления развития управления профсоюзной организацией студентов. Экспертами выделено 5 основных на-

правлений, характеризующих эффективность деятельности профсоюзной организации: совершенствование системы работы по информированию членов профсоюза о деятельности студенческой профсоюзной организации (0,88), взаимодействие с администрацией, деканатами вуза (0,86), развитие и совершенствование структуры и содержания интернет-сайта организации для формирования единого информационного поля (0,82), формирование программы по мотивации профсоюзного членства (0,81), участие профсоюзной организации студентов в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов (0,81).

9. Обоснованы показатели социально-экономической оценки управления профсоюзными организациями студентов, которые позволяют оценить фактический и потенциальный уровень управления и развития деятельности профсоюзной организации студентов. Апробация работы проведена на примере профсоюзной организации студентов и аспирантов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (потенциальный уровень эффективности составляет 26, уровень управления анализируемой организации составляет 19,89).

10. Основные положения и рекомендации исследования были представлены на всероссийских и международных конференциях в Москве, Тамбове, Саратове, Екатеринбурге и Пензе.

11. Практическая значимость работы подтверждается результатами внедрения в практику деятельности первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, Пензенского обкома профсоюза образования и науки РФ, Молодежного совета Федерации профсоюзов Пензенской области.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Harrington Emerson. Twelve Principles of Efficiency. – Kessinger Publishing. – 2003. – 448 pages
2. Mayo, George Elton, The Human Problems of an Industrial Civilization (1933), The Social Problems of an Industrial Civilization (1945)
3. Roethlisberger F. Management and The Worker (with W.J. Dickie (Mass.), 1939; Management and Morale. Cambridge, 1942; Man in Organization. N.Y., 1968
4. Weisbrod B. The Nonprofit Economy. – Cambridge: Harvard Univ. Press, 1994. p.75
5. Абчук, В.А. Менеджмент [Текст]: учебник / В.А. Абчук. – 2002. – 287 с., с. 13-15
6. Акофф, Р. Акофф. О менеджменте [Текст] / Акофф Р. Акофф.. – СПб: Питер, 2002. – 448 с.
7. Алексеев Г.П. Профсоюзы в системе управления социальным производством. М.: Профиздат, 1975. – 232 с.
8. Алексеев, Г.П. Российские профсоюзы (1905-1995 годы):хроника, статистика, документы, анализ [Текст] / Г.П. Алексеев; под ред. В.Н. Киселева. – М.: АтиСО, 2000. – 103 с.
9. Алексеев, Г.П. Марксистско-ленинское учение о профсоюзах [Текст] / Г.П. Алексеев, Г. Щеглов. – М.: Профиздат, 1981. – 185 с.
10. Аналитические материалы. «Органы студенческого самоуправления: правовое обеспечение и перспектива развития» [Текст] // Федеральное собрание РФ. – 2011.
11. Андреев, И.А. Некоммерческий маркетинг [Текст] / И.А. Андреев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. – № 4. – С. 13.
12. Анисимова, К.А. Профсоюзная работа в учебном заведении [Текст] / К.А. Анисимова, Р.Н. Дулгач. – М., 2002. – 250 с.
13. Анохин, П.К. Кибернетика функционирования систем [Текст] / П.К. Анохин. – Изд-во «Медицина», 1998. – 400 с.
14. Анри Файоль. Общее и промышленное управление [Текст] / Анри Файоль.. – 1916г.
15. Ансофф, И. Стратегический менеджмент (Strategic Management, 1979) [Текст] / И. Ансофф. – 2009. – 344 с.
16. Антонцев, М.И. Совершенствование системы подготовки и переподготовки профсоюзных кадров на основе дистанционного обучения [Текст]: автореф. дис.... к.э.н. / М.И. Антонцев. – М., 2004.
17. Антонцев, М.И. Эффективное сотрудничество как ресурс усиления влияния профсоюзов [Текст] / М.И. Антонцев // Материалы международной научно-практической конференции «Профсоюзы Москвы: стратегия развития». – М.: Московская федерация профсоюзов, 2002.

18. Анчишкин, А.И. Методы факторного анализа и прогноза экономического роста [Текст]: моногр. / А.И. Анчишкин. – 1970.
19. Батурина, М.В. Управленческий анализ НКО [Текст] / М.В. Батурина // Некоммерческие организации в России. – №1. – 2005.
20. Башмаков, В.И. Имидж профсоюзов и кадры [Текст] / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатуллоев. – М.: АТ и СО, 1997. – 34 с.
21. Башмаков, В.И. Профсоюзы как социальный институт [Текст] / В.И. Башмаков. – М., ГУУ, 2001. 12.5 п.л.; Профсоюзы современной России. Социологический аспект. – М., АТиСО, 2007. 23 п.л.
22. Башмаков, В.И. Профессиограмма профсоюзного работника [Текст]: научно-методические рекомендации / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатуллоев. – М.: – Академия труда и социальных отношений, 2000. – С. 41-46.
23. Башмаков В.И. Профсоюзы как институт регуляции социально-трудовых отношений [Текст]: автореф. дис.... д-ра социол. наук / В.И. Башмаков. – М., 2001. – 54 с.
24. Бизюков, П.В. Социально-трудовая характеристика молодых работников и их отношение к профсоюзам [Текст] / П.В. Бизюков, В.А. Бизюкова // Проблемы реализации личностного потенциала молодежи в современных условиях: труды Всероссийской научно-практической конференции. 2-3 ноября 2004 года. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2004. – 224 с.
25. Бизюков, П.В. Социально-трудовая характеристика молодых работников и их отношение к профсоюзам [Текст] / П.В. Бизюков, В.А. Бизюкова // Проблемы реализации личностного потенциала молодежи в современных условиях: труды Всероссийской научно-практической конференции. 2-3 ноября 2004 года. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2004. – 224 с.
26. Бирюков, П.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений [Текст] / П.В. Бирюков. – М.: ИСИТО, 2004. – 146 с.
27. Бойцова, М.В. Анализ деятельности социальных и общественных структур университета, как системы, и методика ее оптимизации с учетом действующей нормативно-правовой базой и спецификой организации учебного процесса [Текст] / М.В. Бойцова, А.К. Гришко, В.Н. Морозова // Труды международного симпозиума «Надежность и качество». – 2009. – С. 348-350.
28. Бойцова, М.В. Деятельность студентов в условиях студенческой организации как фактор готовности к проявлению опыта профессионального саморегулирования [Текст] / М.В. Бойцова, А.К. Гришко, В.Н. Морозова // I Межд. науч.-практ. конф. «Молодежь. Наука. Инновации». – 2010.
29. Бондаренко, И.В. Эффективность управления предприятием – ключевая задача менеджмента [Электронный ресурс] / И.В. Бондаренко. – Режим доступа: [www.progressive-management.com.ua](http://www.progressive-management.com.ua)

30. Бондаренко И.Е. Выполняют ли профсоюзы роль института социальной защиты [Текст] / И.Е.Бондаренко // Социально-политический журнал. – 1995. – №1. – С.211-214.
31. Борисенко, М.П. Место и роль профсоюза в современной высшей школе Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / М.П. Борисенко. – М., 2009. – 152 с.
32. Борщ В.В. Планирование деятельности первичной профсоюзной организации [Текст] / В.В. Борщ // Роль профсоюзного движения в становлении личности студента. Методическое пособие. – Челябинск: ЧелГУ, 2010.
33. Бочаров, В.Ю. Место профсоюзов в институционально-корпоративной структуре общества [Текст] / В.Ю. Бочаров // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: Т. I. – Пермь: Перм. гос. техн. ун-т, 2000. – С.286-288
34. Бочаров, В.Ю. Социологический анализ отечественных профсоюзных организаций: теория и практика [Текст] / В.Ю. Бочаров // Аспирантский вестник Поволжья. – 2008. – №5-6. – С.167-171.
35. Бражко, А.Л. Проблемы профсоюзного образования [Текст] / А.Л. Бражко. – М.: АТ и СО, 2002. – 59 с.
36. Бутрин, Д. Школа капитализма: О рос. профсоюзах [Текст] / Д. Бутрин // Коммерсантъ Деньги. – 2000. – N35. – С.21-24.
37. Взаимодействие государства, бизнеса, некоммерческих организаций в России: типы, региональные примеры, проблемы [Текст]. – Екатеринбург, 2002. – 60 с.
38. Виссема, Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания [Текст]: пер. с англ. / Х. Виссема. – М.: ФИНПРЕСС. – 2000. – С. 18, 19.
39. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс [Текст]: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416 с., с.22.
40. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2006. – 324 с.
41. Владыкина, Т. Мода на профсоюз [Текст] / Т. Владыкина // Российская газета. – 2007. – 5 сен. – С. 7.
42. Волков, Ю. Е. Социальные отношения и социальная сфера [Текст] / Ю. Е. Волков // Социс. – 2003. – №4. – С.35-37.
43. Галиев, Г.Т. Кризис и судьба профсоюзов [Текст] / Г.Т. Галиев // Профсоюзы и проблемы социальной технологии: тезисы межд. научно-практической конференции. – Уфа: Федерация профсоюзов Республики Башкортостан.

44. Галлин, Д. Переосмыслить политику профсоюзного движения [Текст] / Д. Галлин // Трудовая демократия. – М., Институт перспектив и проблем страны, 2000. – Вып. 30.
45. Гарашов Г.Г. Организационно-управленческие функции профсоюзов и роль профсоюзного лидера в их становлении [Текст] / Г.Г.Гарашов. – М., 1998. – 64 с.
46. Гвишиани, Д.М. Организация и управление [Текст] / Д.М. Гвишиани. – 2-е изд. – М., 1972.
47. Германов, И.А. Региональный опыт и проблемы развития социального партнерства в России [Текст] / И.А. Германов // Россия: социально-экономические и правовые проблемы трансформации общества. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2000. – С. 220-234.
48. Герчикова, И.Н. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / И.Н. Герчикова. – М., 2005. – 117 с.
49. Глухов, В.В. Основы менеджмента [Текст] / В.В. Глухов. – СПб.: Спец. литература, 1998. – С.95.
50. Гримаев, О. Система воспитательной и социальной работы [Текст] / О. Гримаев // Высшее образование в России. – 2008. – № 1.
51. Гуров, М.И. Профсоюзы Дона и Кубани в период Великой Отечественной войны [Текст] / М.И. Гуров. – 2006.
52. Делягин, Г.М. Глобализация и профсоюзное движение в XXI веке [Текст] / Г.М. Делягин. – М.: ФНПР, 2002.
53. Демидова, С.Е. Совершенствование системы мотивации профсоюзных работников: аспекты оценки и оплаты труда [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук / С.Е. Демидова. – М., 2007. – С.28.
54. Документооборот и документоведение на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docrev.ru/polozhenie-ob-organizacii/>
55. Друкер, П.Ф. Энциклопедия менеджмента [Текст]: пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 432 с.: ил.
56. Дутков, Б.А. Психологическое совершенствование профессиональных лидеров. Принципы и методы [Текст] / Б.А.Дутков // Труд и СО. – 2001. – №3.
57. Жарков, Б.Н. Профсоюзные права и их международная правовая защита [Текст] / Б.Н. Жарков. – М.: Профиздат, 1990. – 352 с.
58. Жердин, А.В. Общественное управление образованием в России. [Текст] / А.В. Жердин // Право и образование. – 2004. – № 3. – С. 99-103.
59. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» J 2 2490-1 от V 11 марта 1992 г. Ш 2490-1 (в ред. федеральных законов от 24.11.1995 Кй 176ФЗ, от 01.05.1999 93-ФЗ, от 30.12.2001 196-ФЗ, от 29.06.2004 58-ФЗ) [Текст].



60. Запесоцкий, А.С. Актуальные задачи профсоюзного движения [Текст] / А.С. Запесоцкий, А.К. Исаев, А.И. Солдатов, М.В. Шмаков. – 2012. – 36 с.
61. Зубок, Ю.А. Молодёжь между интеграцией и исключением: социально-экономический аспект [Текст] / Ю.А. Зубок // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 2. – С. 183-198.
62. Зыков, В.А. Совершенствование управления организацией в условиях неопределенности внешней среды [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук / В.А. Зыков. – Саратов, 2003.
63. Иванкин, А.А. Административно-правовое положение общественных объединений в Российской Федерации [Текст] / А.А. Иванкин. – М., 2009
64. Информационная работа в профсоюзах БПАП [Текст]. – 2004. – №2 (11). – 82 с.
65. Исаев А. К. Мотивация профсоюзного членства БПАП [Текст]. – 2002. – №8. – 96 с.
66. История профсоюзов России: этапы, события, люди [Текст]. – М., 1999. – С. 323.
67. История развития профсоюзного движения в России. Этапы, события, люди [Текст] / под ред. Н. Н. Гриценко, В. А. Кодейкина, Е. В. Микухина. – М.: АтиСО, 1999. – 592 с.
68. Ишикава, А. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации [Текст] / А. Ишикава, Т. Сираиси, К. Кодера // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №2. – С.62-68.
69. К 100-летию профсоюзного движения в России [Текст] // Народное образование. – 2004. – № 3. – С. 85-86.
70. Карелина, М.В. Тенденции изменения численности профессиональных союзов [Текст] / М.В. Карелина // Социс. – 2001. – № 6. – С. 40-52.
71. Кинг, У. Стратегическое планирование и политика [Текст] / У. Кинг, Д. Клиланд. – М.: Прогресс, 1982. – С.69.
72. Киселев, В.Н. Профсоюзы России: формы и методы работы в переходный период [Текст] / В.Н. Киселев. – М., 1997.
73. Киселев, В.Н. Российская модель социального партнерства (Сущность, проблемы, факторы становления) [Текст] / В.Н. Киселев // Труд и социальные отношения. – М.: АТ и СО, 2002. – №3. – С. 103-106.
74. Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России [Текст] / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – 2-е изд. – М.: Экономика, 2002.
75. Князев, В.Н. Повышение трудовой активности личности [Текст] / В.Н. Князев, А.В. Филиппов, В.К. Липинский // Производственная социология, психология и педагогика. – М.: Высшая школа, 1989.

76. Князев В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом [Текст]: дис.... д-ра психол. наук / В.Н. Князев. – М., 1998.

77. Козина, И.М. Российские профсоюзы: трансформация отношений внутри традиционной структуры [Текст] / И.М. Козина // Экономическая социология. Электронный журнал. – 2002. – Т. 3. № 5.

78. Комаровский, В. Особенности профсоюзов как общественного института [Текст] / В. Комаровский // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – N 2. – С. 33-34.

79. Коршунова, Н.Е. Менеджмент в социальной сфере [Текст] / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – №6.

80. Кострионов, А. Организация социальной и воспитательной работы [Текст] / А. Кострионов // Высшее образование в России. – 2007. – №12. – С. 126-470.

81. Кострюков, А. Социально-воспитательная работа в ОГУ [Текст] / А. Кострионов // Высшее образование в России. – 2007. – № 12/07. – С.64.

82. Кочетова, А. Воспитание на основе коллективной деятельности [Текст] / А. Кочетова // Высшее образование в России. – 2006. – № 4. – С. 99-102.

83. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Текст] / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ, 2007, 527 с.

84. Крестьянинов, А.Н. Роль профсоюзов в регулировании общественных отношений в условиях социальной напряженности [Текст]: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04 / А.Н. Крестьянинов. – М., 2004. – 355 с.

85. Крестьянинов, А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании [Текст] / А.Н. Крестьянинов. – М.: Русская новь, 2003. – 288 с.

86. Кропачева, Н. Опыт воспитания социальной активности студентов [Текст] / Н. Кропачева, Т. Нескорова // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 99-101.

87. Лобок, Д.В. Профсоюзное движение: история, теория, практика [Текст] / Д.В. Лобок, В.Б. Морозов. – СПб.: СПбГУП, 2007. – 244 с.

88. Лозовой, М.В. Состояние и некоторые вопросы совершенствования работы с профсоюзными кадрами в современных условиях [Текст]: информационно-аналитические материалы / М.В. Лозовой, Ш.З. Санатулов. – М.: АТ и СО, 1998. – №2. – С.12-17.

89. Магомедов, М.К. Управление развитием некоммерческих организаций социальной сферы [Текст]: дис.... канд. экон. наук / М.К. Магомедов. – СПб., 2003. – 155 с.

90. Макарова, Н. Студенческие корпорации первых российских университетов [Текст] / Н. Макарова // Высшее образование в России. – 1999. – № 4.

91. Мартынова, М.Д. Право управлять. (Болонский процесс и «компетентностные» задачи воспитательной работы в вузе) [Текст] / М.Д. Мартынова // Студенчество. – 2009. – № 4 (46). – С. 5-6.

92. Мартынова М.Д. Учиться самоуправлению. (Студенческое самоуправление как пространство эффективного личностного развития) [Текст] / М.Д. Мартынова // Студенчество. – 2009. – № 1 (43). – С. 18-20.

93. Масленникова Н. Цели развития организации через призму управленческих теорий [Электронный ресурс] // Теория и практика управления. – 2003. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/target\\_theories.shtml](http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/target_theories.shtml)

94. Материалы научно-практической конференции «Актуализация подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива – важнейшее средство активизации профсоюзного движения» [Текст]. – М.: АТ и СО, 2003.

95. Махчиева, Н.С. Профсоюзы Северной Осетии в меняющемся Российском обществе [Текст]: автореф. дис.... д-ра истор. наук / Н.С. Махчиева. – Владикавказ, 2009.

96. Менеджмент организации [Текст]: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: ТРТУ, 2006.

97. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента [Текст]: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. – 3-е изд. – М.: Дело, 2000. – 704 с.: ил.

98. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений [Текст] / П.В. Бизюков, В.А. Бизюкова, К.В. Бурнышев, И.В. Донова. – М.: ИСИТО, 2004. – 146 с.

99. Методология исследования систем управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.Isukzn.ru](http://www.Isukzn.ru)

100. Мещеркин, А. Старые и новые профсоюзы России. За кем может быть будущее [Текст] / А. Мещеркин. – М., 1995.

101. Миловидов, Ю.Н. Профсоюзное движение в России: История, современность, перспективы развития [Текст] / Ю.Н. Миловидов // Экономика стр-ва. – 1993. – № 8; Профсоюзы СССР. Документы и материалы. В 4-х т. – М., 1963: Т. 5; М., 1974.

102. Мильнер, Б.З. Теория организаций [Текст] / Б.З. Мильнер. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2000. – 480 с.

103. Модель, И.М. Правовая культура лидеров некоммерческих общественных объединений [Текст] / И.М. Модель, Б. Модель // Общественные науки и современность. – 2003, ЖЗ. – С. 45-52.

104. Можаяев, В.Е. Как работают профсоюзы за рубежом [Текст] / В.Е. Можаяев // Научный центр профсоюзов (М.). – М., 1993. – 112 с.
105. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст] / Е.Б. Моргунов. – М.: «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 264 с., с.34.
106. Морозова В.Н. Формирование умений профессиональной саморегуляции студентов в процессе деятельности студенческой профсоюзной организации [Текст]: дис.... канд. пед. наук. – Пенза, 2007. – 181 с.
107. Морозова, Т.И. Формирование кадрового обеспечения государственной молодежной политики в регионе. [Текст] / Т.И. Морозова, В.П. Бабинцев, И.В. Бояринова // Управление персоналом. – 2008. – № 6. – С. 48-52.
108. Мухин, В.И. Исследование систем управления [Текст]: учебник для вузов / В.И. Мухин. – М.: Экзамен, 2003. – 384 с., с.9.
109. Коньшев В.Ф. Нам 10 лет [Текст] / В.Ф. Коньшев, В.Н. Давыщов, Т.А. Чегодаева –Екатеринбург: Координационный совет председателей профсоюзных организаций вузов Уральского региона, 2002. – 160 с.
110. Некипелов, Д. Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы [Текст] / Д. Некипелов // Трудовое право. – 2003. – N 4. – С.64-68.
111. Неретина, Е.А. Структурное построение и механизм управления государственным высшим учебным заведением [Текст]: моногр. / Е.А. Неретина, Г.А. Федоренко. – Саранск: Изд-во Мордов.ун-та, 2008. – 185 с.
112. Никитина, Л.М. Формирование эффективных систем управления подразделениями предприятий [Текст] / Л.М. Никитина // Управление изменениями в социально-экономических системах региона: сб. статей 2-й международной научно-практической конференции. Ч.2 / под ред. И.Е. Рисина, Ю.И. Трещевского. – Воронеж, 2003. – С. 21-25.
113. Общественные объединения [Текст]. – М., 1999. – С. 9.
114. Организационное укрепление профсоюзного движения: проблемы и пути их решения [Текст]. – М., 2004.
115. Организация профсоюзной работы: настольная книга профработника и активиста [Текст] / рук. авт. кол. д.ф.н., проф. В.И. Сперанский. Под общ. ред. к. полит. н. О.В. Нетеребского. – М.: АТиСО. 2005. – 520 с.
116. Паниотто, В.И. Количественные методы в социологических исследованиях [Текст] / В.И. Паниотто, В.С. Максименко. – Киев, 1982. – С. 81, с. 81.
117. Паркинсон, С. Искусство управления [Текст] / С. Паркинсон [и др.]. – СПб.: Лен издат., 1998. – 98 с.
118. Педагогические условия и организационные формы развития студенческого самоуправления в современном вузе [Текст] / Н.П. Бугаенко. – 13.00.01. – Пятигорск, 2004.

119. Песчанский, В.В. Становление гражданского общества: роль профсоюзов [Текст] / В.В. Песчанский // Гражданское общество в России: структуры и сознание. – М.: Наука, 1998. – С. 79.

120. Петрова, Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы [Текст] / Л.Е. Петрова // Становление демократического, правового, социального государства и профсоюзы: практика, проблемы, перспективы: материалы науч.-практ. конф. / под ред. Ю. Г. Чернышева. – Барнаул, 2000. – 124 с.

121. Петрова, Л.Е. Общественные объединения как элемент гражданского общества [Текст] / Л.Е. Петрова // Политология: учебное пособие для студентов педвузов / под ред. А.Ю. Кузнецова, Л.Я. Рубиной. – Екатеринбург, 2002. – 203 с.

122. Петрова, Л.Е. Профсоюзы в ряду элементов гражданского общества: сравнительная характеристика традиционных и альтернативных [Текст] / Л.Е. Петрова // Актуальные проблемы социальной безопасности: сб. науч. трудов. – СПб., 2001.

123. Полубятко, Л.И. Высшая школа: Социальный диалог. Информационный сборник [Текст] / Л.И. Полубятко, В.И. Стулов, Д.В. Гизатулин. – 2009. – 84 с.

124. Поляков, В.Г. Человек в мире управления [Текст] / В.Г. Поляков. – М.: Наука, 1999. – 123 с.

125. Попов, Г.Х. «Проблемы теории управления» (1970, 1974); «Эффективное управление» (1976, 1985) [Текст] / Г.Х. Попов.

126. Попов, Ю.Н. Социальное партнерство как инструмент управления [Текст] / Ю.Н. Попов // Приложение к газете «Солидарность». 5 8-15.

127. Потапов В. Профсоюзы и студенчество: история и современность [Электронный ресурс] // Бюллетень РАПОС. – Ч.1 (история). – 2010. – Режим доступа: [www.rapos.ru](http://www.rapos.ru)

128. Приоритетные направления деятельности профсоюзов в современных условиях [Текст]: учеб.-метод. комплекс повышения квалификации председателей профсоюзных комитетов. – М.: АТ и СО, 2002. – 93 с.

129. Проблемы организационной работы профсоюзов [Текст]. – М., 2002.

130. Программа развития деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2015 годы [Текст]. – М., 2010. – С. 10.

131. Производственно-массовая и экономическая работа профсоюзов [Текст]: учеб. пособие / под ред. О. И. Косенко. – М., 1989. – 304 с.

132. Пропп, В. Концепция воспитательной работы [Текст] / В. Пропп // Высшее образование в России. – 2007. – № 1. – С. 83-85.

133. Профсоюз в управлении системой высшего образования: институциональные основы становления и развития корпоративной культуры в современной России [Текст] / В.Н. Давыдо. – 22.00.08. – Екатеринбург, 2008.

134. Профсоюз как субъект регулирования социально-трудовых отношений в организации [Текст] / В.П. Чижик. – 08.00.05. – Омск, 2007 (в эл.варианте).
135. Профсоюз по расчету [Текст] // Российская газета. – 2007. – 26 апр. – С. 9.
136. Профсоюзное пространство современной России [Текст]. – М., ИСИТО, 2001.
137. Профсоюзную составляющую в образовательной деятельности [Текст] // Академии – на уровень современных требований: сборник / сост. и науч. ред. Ш.З. Санатулов. – М.: АТиСО, 2007. – 66 с.
138. Профсоюзный словарь-справочник [Текст] / Н.Н. Гриценко, В.Я. Саленко, В.Н. Киселев. – М.: АТиСО, 2005. – 468 с., с. 262.
139. Профсоюзы как социальный институт трансформирующегося российского общества: На примере Республики Башкортостан [Текст] / М.М. Сунарчина. – 22.00.04. – Уфа, 2004.
140. Профсоюзы России: современный этап. 1990-2005 годы [Текст] / рук. авт. кол. Заслуженный деятель науки РФ, д.э.н., проф. Н.Н. Гриценко. – М.: Изд-во АТиСО, 2005. – 514 с.
141. Профсоюзы современного Кыргызстана: опыт и лучшие практики [Текст] // ИССЛЕДОВАНИЯ И КОНСАЛТИНГ. – Декабрь, 2006.
142. Профсоюзы: взгляд в будущее [Электронный ресурс]: доклад Председателя ФНПР М.В.Шмакова на Всероссийском совещании председателей первичных профорганизаций. Информационно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://socpolitika.ru/rus/ngo/documents/document11476.shtml>
143. Прутченков, А.С. Теория и практика ученического самоуправления в учебном учреждении [Текст] / А.С. Прутченков. – М.: РАО, 2001.
144. Псарева, Н.Ю. Непрерывное образование как фактор повышения эффективности профсоюзной деятельности [Текст] / Н.Ю. Псарева // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 9. – С. 44-50.
145. Развитие социального партнерства в экономике современной России [Текст] / М.О. Тохчуков. – 08.00.05. – Саратов, 2007.
146. Развитие управленческой культуры профсоюзного актива работников образования [Текст] / Г.А. Гафарова. – 13.00.01. – Казань, 2005.
147. Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами [Текст] / Б.А. Райзберг. – М.: Ипфра-М, 2005. – 273 с.
148. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 230.
149. Ракоти, В. Новая модель организации работы профсоюзов [Текст] / В. Ракоти // Человек и труд. – № 6. – 2001.

150. Резник, С.Д. Менеджмент в высшем учебном заведении: на пути к профессиональному руководству [Текст] / С.Д. Резник // Университетское управление. – 2009. – № 4. – С. 66-72;
151. Резник, С.Д. Социальное партнерство в сфере высшего профессионального образования [Текст] / С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2011.
152. Резник, С.Д. Управление в социальных и экономических системах бесприбыльного сектора [Текст] / С.Д. Резник (соав., под ред. Нижегородца Р.М. и Резника С.Д.). – Пенза: ПГУАС, 2006.
153. Резник, С.Д. Механизмы управления организационной культурой в студенческой среде [Текст] / С.Д. Резник, М.В. Черниковская // Университетское управление. – 2010. – № 1. – С. 58-63.
154. Резолюция Всероссийской конференции «Роль студенческого самоуправления в подготовке конкурентоспособных специалистов» [Текст]. – Екатеринбург, 4-6 мая 2005.
155. Рекомендации по развитию студенческого самоуправления в вузах [Текст]: приказ Минобразования России от 21.06.2002 г. № 2329.
156. Роговская, Л.С. Педагогическая стратегия воспитания студенческой солодежи в системе отраслевых профсоюзов [Текст]: дис.... канд. пед. наук по специальности 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования / Л.С. Роговская. – Магнитогорск, 2004. – 156 с.
157. Рой, О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов [Текст]: учебник для вузов / О.М. Рой. – СПб.: Питер, 2004. – 364 с.
158. Роль профсоюзной организации вуза в формировании культуры гражданственности: социологический анализ [Текст] / Т.А. Чегодаева. — 22.00.06. — Екатеринбург, 2005.
159. Роль студенческого самоуправления в подготовке конкурентоспособных специалистов. Результаты Всероссийской конференции [Текст]. – Екатеринбург, 4-6 мая 2005.
160. Российское студенчество на рубеже веков: материалы Всероссийского студенческого форума [Текст] / под ред. Ю.В. Коврижных, Г.В. Куприяновой. – М.: Логос, 2001. – 200 с.
161. Румянцева, З.П. Общее управление организацией. Теория и практика [Текст]: учебник / З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 304 с., с.14.
162. Рупец, В. Профсоюзный калейдоскоп. К столетию профсоюзов в России. (Из истории профсоюзного движения пореформенной России. Конец 80-х годов XX – начало XXI веков) [Текст] / В. Рупец, О. Львов. – М., 2004.
163. Руцкин, Б.А. Молодёжь как стратегический ресурс развития российского общества [Текст] / Б.А. Руцкин, В.А. Родионов, А.В. Пыжиков // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 1. – С. 146-165.

164. Рябов, Д.М. Некоторые аспекты студенческого самоуправления [Текст] / Д.М. Рябов // Студенчество. – № 5 (47). – 2009. – С. 11-13.
165. Сайфиева, С.Н. Оценка эффективности системы управления предприятием [Текст] / С.Н. Сайфиева, М.А. Быкадоров // Тезисы докладов Седьмого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий», Секция 2. ЦЭМИ РАН, апрель 2006, с. 205.
166. Саленко, В.Я. Профсоюзы как организационная система [Текст] / В.Я. Саленко // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 4. – С.85-99.
167. Саленко В.Я. Профессиональные союзы России как социальный институт и организационная система: Социологический анализ [Текст]: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04 / В.Я. Саленко. – М., 2000. – 322 с.
168. Санатулова, А.Ш. Формирование имиджа профсоюзного руководителя [Текст] / А.Ш. Санатулова. – М., 2001. – 20 с.
169. Сафронова, И.В. Подготовка профсоюзных кадров [Текст] / И.В. Сафронова // Организационно-управленческий. – 1998. – №2. – С.47-56.
170. Секреты умелого руководителя [Текст] / сост. И.В.Липсиц. – М.: Экономика, 1991. – 320 с.
171. Селиверстова, Г.П. Роль и значение отчетов и выборов [Текст] / Г.П. Селиверстова // Отчеты и выборы в профсоюзной организации БПАП. – 2003. – №3. – С. 3-37.
172. Семенихин, В.В. Учет в профсоюзной организации [Текст] / В.В. Семенихин // В курсе правового дела. – 2009. – № 20.
173. Семенов, Ю.Г. Роль профсоюза в формировании и развитии организационной культуры предприятия [Текст] / Ю.Г. Семенов // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С.66.
174. Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.standard-company.ru/standard-company41.shtml>
175. Соловьев, А.К. Профсоюзы России: социальные ориентиры и практические задачи [Текст] / А.К. Соловьев. – М., 1994. – 240 с.
176. Соловьев, А.В. Коллективный договор или как достичь успеха в проведении переговоров [Текст] / А.В. Соловьев. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – С.87.
177. Социальная политика и профсоюзное движение [Текст]. – М., 2005. – 214 с.
178. Социальное партнерство в области молодежной политики. Федерация Профсоюзов Республики Башкортостан [Текст] // Молодежный Совет ФПРБ. г. Уфа. – 2003.
179. Сперанский, В.И. Глобализация, профсоюзы и ТНК в реформируемой России [Текст] / В.И. Сперанский, А.А. Яценко. – С. Русская новь, 2002.



180. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] / В. А. Спивак. – СПб: Питер, 2000. – 416 с.: ил., с. 7-8.
181. Студент вуза: технологии и организация обучения [Текст]: учеб. пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 475 с.
182. Сунарчина, М.М. Профсоюзы как социальный институт трансформирующегося российского общества: на примере Республики Башкортостан [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 22.00.04 / М.М. Сунарчина. – Уфа, 2004. – 168 с.
183. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента [Текст]: моногр. / Ф. Тейлор. – 1911
184. Тесленко М.А., Тесленко И. В. Особенности социальной активности молодежи сегодня. Молодежь в образовании, науке, бизнесе и власти [Текст] / М.А. Тесленко, И. В. Тесленко; отв. за вып. М.В. Фёдоров, Э.В. Пешина. – Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2011. – Ч. 11. – 274 с.
185. Технология социальной работы [Текст] / под ред. проф. Е.И.Холостовой. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 124 с.
186. Тихонюк, О. И. Профсоюз из прошлого в будущее. Формы мотивационной работы на примере Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки и Профсоюзной организации Национального исследовательского Томского политехнического университета [Текст] / О. И. Тихонюк // Сборник науч.-практ. конф. «Мотивация профсоюзного членства: шанс есть?!». – 2011.
187. Тощенко, Ж.Т. Обретения и потери в духовной жизни России [Текст] / Ж.Т. Тощенко // Культура и глобальные вызовы мирового развития. – СПб.: СПбГУП, 2005.
188. Удальцова, М.В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, мобильность [Текст] / М.В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л.К. Плюснина. – С. 43-52.
189. Управление в социальных и экономических системах [Текст]: учеб. пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2006. – 630 с.
190. Управление высшим учебным заведением [Текст]: учебник / под ред. д-ра эконом. наук, проф. С. Д. Резника и д-ра физ.-мат. наук В. М. Филиппова. – М.: ИНФРА-М. 2010. – 750 с., с. 72.
191. Управление организацией [Текст] / Л.И. Лукичёва; под ред. Ю.П. Анискина. – 3-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2006. – 360 с.
192. Управленческая культура профсоюзного работника и документационное обеспечение управления организации [Текст]. – М.: АТ и СО, 2002. – 26 с.
193. Файоль, А. Управление – это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. – М.: Республика, 2002. – 350 с.

194. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» >Г210-ФЗ от 12 января 1996 г. (в ред. федеральных законов 31-ФЗ, 112-ФЗ, 116-ФЗ, 86-ФЗ, 169-ФЗ, 58-ФЗ, 45-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного суда РФ от 24.01.2002 3-П) [Текст].
195. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Текст].
196. ФЗ «Об общественных объединениях» [Текст].
197. Филлипов, В.М. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы [Текст] / В.М. Филлипов. – 2006. – 488 с.
198. Формирование умений профессионального саморегулирования студентов в процессе деятельности студенческой профсоюзной организации [Текст] / В.Н. Морозова. – 13.00.08. – Пенза, 2007.
199. Фролова, Т.Л. Место профсоюзов в российском обществе [Текст] / Т.Л. Фролова // Труд и социальные отношения. – 1999. – № 2.
200. Цысина, Г. Профсоюзы стран Запада сегодня [Текст] / Г. Цысина // Общество и экономика. – 2009. – № 4-5. – С. 227-246.
201. Чашина, О.Ю. Первичная профсоюзная организация: формы, значение, процедура создания [Текст] / О.Ю. Чашина // Советник юриста. – 2010. – №8.
202. Чекалин, В.И. Профсоюзный лидер и лидерство [Текст] / В.И.Чекалин //Профлидер в современных условиях. – М., 1998. – 38 с.
203. Черноусов, Г.П. Социально-управленческая компетентность профсоюзных кадров как фактор повышения роли профсоюзов в управлении социальными процессами [Текст]: дис.... канд. социол. наук / Г.П. Черноусов. – М., 1997. – 138 с.
204. Чижик, В.П. Профсоюз как субъект регулирования социально-трудовых отношений в организации [Текст]: дис.... канд. экон. наук / В.П. Чижик. – Омск, 2007. – 228 с.
205. Чирков, О.А. Менеджмент студенческих организаций в вузе [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.А. Чирков. – М., 2001. – 129 с.
206. Чирков, О.А. Студенческие организации: теория и практика управления [Текст] / О.А. Чирков. – М.: Изд-во РЭА, 2000,
207. Шиков, М.И. Формирование и развитие воспитательного потенциала студенческого самоуправления в региональных вузах [Текст]: дис.... канд. соц. наук / М.И. Шиков. – Белгород, 2006. – 207 с.
208. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности [Текст] / В.Г. Шипунов. – М.: Высшая школа, 2001. – 304 с.
209. Шмаков, М.В. Повышать нашу активность на всех уровнях и по всем направлениям профсоюзного движения [Текст] / М.В. Шмаков // Профсоюзы и экономика. – 2006. – № 7. – С. 4-16.

210. Шмаков, М.В. Профсоюзы России на пороге XX века [Текст] / М.В. Шмаков. – М.: РАСИ, 1999
211. Шмаков, М. Российская модель социального партнерства: перспективы развития [Текст] / М. Шмаков // Человек и труд. – №4. – 2007. – С. 36.
212. Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель [Текст] / А. Шулус // Социальное партнерство. – 2007. – №2. – С. 35.
213. Щеглов, Г.В. Общественные начала – основа деятельности советских профсоюзов [Текст] / Г.В. Щеглов. – М.: Профиздат, 1978. – 160 с.
214. Щеглова, С.Н. Соглашения как инструмент социальной политики [Текст] / С.Н. Щеглова // БПАП. – 2003. – №3. – С. 2-9.
215. Щедровицкий, Г.П. ОРУ (1) Орг.управленческое мышление: идеология, методология, технология [Текст]: курс лекций / Г.П. Щедровицкий // Из архива Щедровицкого. – Т.4. – М., 2000. – С.40.
216. Щербаков, В. Профсоюзы – один из важнейших элементов оптимальной социальной модели общества [Текст] / В. Щербаков // Общество и экономика. – 1999. – N 10/11. – С.299-305.
217. Эффективность работы некоммерческих организаций: опыт и критерии оценки [Электронный ресурс] / И.В. Терентьева, член ОП РТ КФУ. – Режим доступа: [opr.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\\_82261.doc](http://opr.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_82261.doc)
218. Юдин, В.П. Организация профсоюзной работы в вузе [Текст]: учеб.-метод. пособие / В.П. Юдин. – М.: Изд-во ООО «Возрождение» 2009. – 150 с.
219. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – М.: «Добросвет», «Книжный дом «Университет», 1998. – 596 с.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

### АНКЕТА

#### для студентов высших учебных заведений

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, кафедра «Менеджмент» проводит исследование, посвященное процессу развития управления профсоюзной организацией студентов в высшем учебном заведении.

Предлагаем принять участие в данном социологическом исследовании. Ваши ответы помогут в разработке системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов. Для ответа на вопросы необходимо выбрать вариант ответа, соответствующий Вашему мнению, и отметить его. При необходимости Вы можете изложить ответы более подробно. Пожалуйста, отвечайте искренне и правдиво. Мы гарантируем анонимность Ваших ответов. Все Результаты будут использоваться в обобщенном виде.

**1. Знаете ли Вы о профсоюзной организации студентов Вашего вуза?**

- Да
- Нет

- Вербочные курсы
- Раздаточный материал
- Агитационные акции
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Состоите ли вы в профсоюзе?**

- Да
- Нет

**7. Есть ли в вашей группе профорг?**

- Да
- Нет

**3. Какой был мотив вступления в Профсоюз?**

- Профком защищает наши права;
- Предоставляет юридическую консультацию;
- Предоставляет материальную помощь;
- Обеспечивает льготными билетами;
- Другое \_\_\_\_\_

**8. Приходилось ли вам обращаться в профсоюзную организацию?**

- Да
- Нет

**4. Знаете ли Вы, чем должен заниматься профком студентов?**

- Да
- Нет

**9. Какие основные задачи выполняет профсоюзная организация в Вашем университете?**

- защищает и представляет интересы студентов;
- содействует студентам в решении вопросов, затрагивающих их интересы;
- создаёт условия для развития чувства социальной ответственности молодежи, участия в решении актуальных проблем Российского общества;
- содействует гражданской, социальной и профессиональной самореализации студента;
- способствует организацию студенческих общественных мероприятий, студенческих конференций, круглых столов, выставок, встреч выпускников и т.п.;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**5. Когда вы узнали о профсоюзной организации вашего вуза?**

- При поступлении в университет
- на 1 курсе
- другое \_\_\_\_\_

**6. В какой форме вы узнали информацию о профсоюзной организации?**

- Лекции

**10. Знаете ли вы кто председатель вашей профсоюзной организации?**

- Да
- Нет

**11. Знаете ли вы, председателя профбюро своего факультета/института?**

- Да
- Нет

**12. Знаете ли вы, членов профсоюзного комитета (хотя бы нескольких)?**

- Да
- Нет

**13. Какие, на Ваш взгляд, составляющие, перечисленные ниже, в большей степени определяют репутацию председателя профкома студентов. По пятибалльной шкале оцените важность каждой из них (1 – больше всего определяет репутацию, 5 – менее всего влияет на репутацию).**

Составляющие репутации	Ваша оценка (обведите нужный вариант)				
	1	2	3	4	5
Личностные качества	1	2	3	4	5
Авторитет	1	2	3	4	5
Стиль работы	1	2	3	4	5
Этика поведения	1	2	3	4	5
Образ жизни	1	2	3	4	5
Имидж	1	2	3	4	5

**14. Что из нижеперечисленного вам предлагает профком студентов?**

- Защита прав студентов
- Юридические консультации
- Оформление в общежитие
- Школы лидерства
- Правовые консультации
- Карты скидок
- Льготный проезд
- Скидки для посещения бассейнов, ледовых арен, мероприятий города

- Путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы
- Другое \_\_\_\_\_

**15. В настоящее время, через какие средства вы узнаете о деятельности профсоюзной организации студентов? (можно несколько вариантов)**

- Через профорга
- Студенческая газета
- Профсоюзные стенды
- Сайт
- Группы в социальных сетях
- Смс-рассылка
- ICQ-рассылка

**16. Обладает ли профсоюзная организация авторитетом среди студентов и сотрудников вашего учебного заведения?**

- Да, большим
- Пожалуй, обладает
- Авторитет крайне низкий

**17. Сколько раз вы обращались в профком студентов за последний год?**

\_\_\_\_\_

**18. Состоите ли в активе профсоюзной организации студентов?**

- Да
- Нет

**19. Ощущаете ли вы себя членом профсоюзной организации?**

- Да
- Нет

**20. Как вы оцениваете в общем работу профкома по 5-балльной системе?**

\_\_\_\_\_

**21. Как вы оцениваете работу профкома по 5-бальной системе по следующим направлениям:**

	от 1 до 5 баллов
:	
- решение конфликтных вопросов с преподавателями	
- решение конфликтных <b>вопросов</b> с деканатом и ректоратом	
- защита прав и интересов студентов	
- решение социальных вопросов	
- помощь в трудоустройстве	
- организация досуга студентов	
- проведение спортивных мероприятий	
- решение жилищно-бытовых вопросов для проживающих в общежитии и помощь в аренде жилья	

**22. Что Вы посоветуете для эффективной деятельности профкома студентов?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**23. Студентом какого ВУЗа вы являетесь?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**24. Студентом какого курса Вы являетесь?**

- первого;
- второго;
- третьего;
- четвертого;
- пятого;
- шестого;
- магистрант;
- аспирант

**25. Чем вы занимаетесь во внеучебное время?**

- Научной деятельностью
- Спортивной деятельностью
- Культурной деятельностью
- Общественной деятельностью
- Другое \_\_\_\_\_

**26. Какое количество студентов в Вашем вузе?**

- менее 1000 чел.;
- 1001-5000 чел.;
- 5001-10000 чел.;
- 10000 -20000 чел.;
- 20000-25000 чел.;
- более 25000 чел.

**27. Ваш пол:**

- мужской
- женский

**БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ  
В ОПРОСЕ!!!**

## АНКЕТА для экспертов, председателей ПОС, заместителей и председателей профбюро

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, кафедра «Менеджмент» проводит исследование, посвященное процессу развития управления профсоюзной организацией студентов в высшем учебном заведении.

Приглашаем Вас принять участие в данном социально-экономическом исследовании. Ваши ответы помогут в разработке системы и механизмов управления профсоюзной организацией студентов. Для ответа на вопросы необходимо выбрать вариант ответа, соответствующий Вашему мнению, и отметить его. При необходимости Вы можете изложить ответы более подробно. Пожалуйста, отвечайте искренне и правдиво. Мы гарантируем анонимность Ваших ответов. Все Результаты будут использоваться в обобщенном виде.

### I. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

#### 28. Наличие в организации Положения.

- да, оно направлено нам из ЦС Профсоюза
- да, его разработала наша организация
- нет Положения первичной профсоюзной организации студентов
- да, оно направлено из ЦС Профсоюза и его разработала наша организация

#### 29. Профсоюзный комитет как сплоченная «команда»

- Да, конечно
- Затрудняюсь ответить
- Некоторые члены комитета «выпадают» из команды
- Нет, каждый член работает только в связке с комитетом

#### 30. Какой характер межличностных коммуникаций преобладает в Вашей организации?

- неформальные, дружеские, теплые взаимоотношения;
- коммуникации в рамках должностного взаимодействия, связанные исключительно с выполнением работы;
- в равной степени проявляются формальные и неформальные коммуникации, большая часть работы осуществляется в командах;

- преобладают коммуникации с внешней средой, построенные на осознании общего значения совместных действий и результатов.

#### 31. Организация работы с председателями профбюро и комиссий:

- на заседаниях комитета обговариваем главное, и они принимают решения
- жестко планирую их дела на неделю
- жестко планирую их дела на месяц
- планирую их дела на неделю и на заседаниях комитета обговариваем главное, и они принимают решения
- в соответствии с планом работы
- задачи на 1 год
- контроль исполнения и при необходимости воспитание
- оперативные совещания не реже 1 раза в 2 недели
- на заседаниях комитета обговариваем главное, и они принимают решения, и многое обсуждаем и решаем коллективно

#### 32. Как часто вы проводите заседания профсоюзного комитета

- 1 раз в неделю
- 2 раза в месяц
- 1 раз в месяц
- по необходимости
- ежедневно

Продолжение прил. 2

**33. Как часто проводятся собрания в профбюро**

- 1 раз в неделю
- 2 раза в месяц
- 1 раз в месяц
- по мере необходимости
- свой вариант \_\_\_\_\_

**34. Делегируете ли Вы свои полномочия в профкоме:**

- да, всем сотрудникам;
- да, некоторым сотрудникам;
- нет, все вопросы решаются в основном лично мной

**35. Делегируя свои полномочия, Вы:**

- уверены, что лучше вас работу никто не сделает;
- делаете это с неохотой – вдруг сотрудник выполнит задание лучше вас;
- считаете, что это высвободит вас от рутинной работы;
- думаете, что это освободит ваше время для более важных дел;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**36. Хватает ли взносов членов профсоюза на реализацию целей и задач профсоюзной организации?**

- да
- нет
- не хватает, но используем спонсорские средства

**37. Существуют ли дополнительные источники финансирования деятельности организации?**

Источник финансирования	да	нет
Внебюджетные деньги высшего учебного заведения		
Спонсорская помощь различных организаций		
Коммерческая деятельность профсоюзной организации		
Другое		

**38. В какой мере Вы оценили бы реальную эффективность деятельности Вашей организации:**

- 100 %
- 90-100 %
- 80-90 %
- 60-80 %
- 50 % и менее

**39. Что снижает эффективность деятельности организации? \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

**40. На какой период обычно составляется план работы организации? \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

**41. Какое значение имеет разработка плана в Вашей организации?**

- письменный план не разрабатывается как таковой и не утверждается, устно проговариваются основные ориентиры;
- приоритетное, план – один из руководящих документов, отступление от плана допускается лишь в крайних случаях;
- формальное;
- второстепенное, лишь задает примерные ориентиры, т.к. условия постоянно меняются и организации предстоит адаптироваться к ним (план постоянно меняется, адаптируется к условиям);
- приоритетное, однако всегда существует возможность внесения изменений в план.

**42. Как разрабатываются планы работы в организации:**

- единолично председателем;
- профсоюзным комитетом;
- разрабатываются и согласовываются с администрацией вуза;
- другое \_\_\_\_\_



Продолжение прил. 2

**43. Что Вы скажете о стратегии и миссии организации?**

- наша организация не нуждается в разработке стратегии, все и так ясно представляют общие миссию, цель и задачи;
- четкая формулировка стратегии отсутствует по разным причинам;
- существует документально оформленные и утвержденные стратегический план и миссия, но они практически не используются в работе;
- документально оформленные и утвержденные стратегический план и миссия являются одними из руководящих документов в деятельности нашей организации;
- стратегия и миссия организации хорошо известны каждому члену профсоюзного комитета и члену профсоюза, выражают принципиальную позицию нашей организации;
- затрудняюсь ответить.

**44. Как происходит разделение рабочих функций в Вашей организации?**

- отсутствие четкого разграничения обязанностей и функций;
- четкие должностные инструкции и специализация;
- распределение функций с учетом способностей и предпочтений актива;
- сочетание высокой конкретики задач с возможностями самостоятельного принятия решений в рамках своей компетенции.

**45. Как чаще всего выглядит организация хода дел в Вашей организации?**

- подвижность, импровизация, работа как в мастерской, индивидуальное производство вместо стандарта;
- стандартизация и рутинность работы. Действия запланированы, формализованы, механизированы и по возможности автоматизированы;
- гибкое управление процессами, по ситуации. Смесь самопланирования и самоуправления исполнителей с управлением и планированием сверху;

- непрерывная отладка и переустройство процесса, диктуемые наиболее рациональным его ходом и повышением эффективности выполнения. Высокая точность работы (включая сроки). Решающая роль менеджмента качества.

**46. Оцените, пожалуйста, частоту использования функций менеджмента в Вашей профсоюзной организации?**

ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ	ЧАСТОТА				
	крайне редко или никогда	редко	иногда, не так часто	часто	постоянно
а) <b>Планирование</b> , определение целей и задач, способов их достижения. <b>Составление бюджета</b>	1	2	3	4	5
б) <b>Организация</b> , создание условий для работы, доведение до исполнителей задач, сроков, критериев контроля, передача полномочий и ответственности	1	2	3	4	5
в) <b>Работа с персоналом:</b> укомплектование штата, мотивация и стимулирование	1	2	3	4	5
г) <b>Руководство</b> , принятие решений, распорядительство	1	2	3	4	5
д) <b>Координация</b> , обеспечение согласованных действий всех подразделений предприятия, разрешение конфликтов, отладка взаимодействия	1	2	3	4	5
е) <b>Контроль</b> , анализ результатов и отчетность	1	2	3	4	5
ж) <b>Внешние контакты</b>	1	2	3	4	5

Продолжение прил. 2

**47. Какого рода требования постоянно предъявляются в вашей организации:**

А) к Вашей работе;

Б) к работе профсоюзного комитета;

В) в общем к работе профсоюза.

РОД ТРЕБОВАНИЙ	А)	Б)	В)
<b>Данные:</b> умение механически отображать (например, фиксировать и передавать) информацию или сведения о происходящих событиях.			
<b>Информация:</b> упорядоченное, полное отображение (представление) знаний и явлений, в т.ч. коммуникация.			
<b>Знание:</b> умение воспринимать, запоминать и владеть знаниями.			
<b>Навыки и умения:</b> умение овладевать и осуществлять известные способы деятельности – правила, инструкции и т.д.			
<b>Понимание:</b> умение моделировать, анализировать, выявлять недостатки; умение репродуцировать.			
<b>Творчество:</b> умение творить, создавать, проектировать, принимать решения в нестандартных ситуациях.			
<b>Реализация:</b> умение управлять на практике реализацией планов в условиях значительной неопределенности.			
<b>Развитие:</b> умение выявлять и корректировать неадекватные модели восприятия и поведения на основе соотнесения реального и планируемого хода событий с привлечением своего опыта, новых данных и результатов дискуссий с другими руководителями.			
<b>Видение:</b> умение мыслить стратегически, на уровне изменения целей и культуры, управлять поведением больших систем, снимать проблемы в самом начале их развития.			
<b>Провидение:</b> умение устранять саму возможность возникновения серьезных проблем, предвидеть, менять «правила игры».			

**48.** Отметьте, какие техники и инструменты управления Вы используете в своей профессиональной деятельности?

1. Техника постановки SMART целей
  2. Планирование дня
  3. Годовое, месячное планирование
  4. Анализ ABC
  5. Принцип Парето
  6. Принцип Эйзенхауэра
  7. Планирование с помощью метода Альпы
  8. Техника построения дерева целей. Декомпозиция и согласование.
  9. Диаграмма Ганта
  10. Планирование методом критического пути (critical path method – CPM)
  11. Сценарный анализ (стратегическое планирование)
  12. Технологии групповой работы (Мозговая атака (мозговой штурм), синектика, метод «6-3-5» и т.п.)
  13. Техника делегирования
  14. Нематериальная мотивация (почетное звание, почетная грамота, размещение фотографии на доске почета и др. )
  15. Техника «бутерброда» (похвала-недочеты-похвала)
  16. Обратная связь (мнение руководителя о выполненной задаче)
  17. Обзор итогов дня
  18. Контроль достижения поставленных целей, промежуточных результатов
  19. Непосредственное наблюдение за работой исполнителя
  20. Анализ письменного отчета исполнителя
  21. Беседа, устный индивидуальный контроль
  22. Совещание, групповой контроль
  23. «План-факт» – анализ (сравнение замысла с результатом)
- Другие \_\_\_\_\_

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

**49. Какие формы взаимоотношений с администрацией высшего учебного заведения Вы считаете для профсоюзов наиболее приемлемыми?**

- конструктивные переговоры на основе взаимных уступок
- открытая конфронтация на основе ультиматумов
- конструктивные переговоры, но до известных пределов
- другое (Укажите, что именно?)  
\_\_\_\_\_

**50. Ваши отношения с ректором вы можете охарактеризовать как:**

- дружеские;
- сугубо деловые;
- враждебные;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**51. Удовлетворены ли Вы вашими отношениями с ректором:**

- да;
- не всегда
- нет.

**52. Ваши отношения с деканами вы можете охарактеризовать, как:**

- дружеские;
- сугубо деловые;
- враждебные;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**53. Удовлетворены ли Вы вашими отношениями с деканами:**

- да;
- не всегда;
- нет.

**54. Заключено ли в вашем вузе соглашение между администрацией и проф. организацией студентов?**

- да
- нет

**55. Укажите, как часто, по вашему мнению, необходимо проводить контроль за выполнением соглашения?**

- один раз в два года
- один раз в год
- два раза в год
- два и более раз в год
- по мере необходимости
- другое \_\_\_\_\_
- затрудняюсь ответить

**56. Укажите основные причины невыполнения соглашения: (Укажите любое количество ответов)**

- отсутствие настойчивости со стороны профсоюзов
- отсутствие инициативы со стороны администрации
- финансовые, материальные сложности
- нестабильность положения университета
- экономическая нестабильность
- отсутствие правового механизма привлечения к ответственности сторон за срыв обязательств по соглашению
- проблемы отсутствуют
- затрудняюсь ответить
- другое (Укажите, что именно?) \_\_\_\_\_

**57. Что мешает в полной мере реализовать положения соглашения? (укажите любое количество ответов)**

- отсутствие заинтересованности администрации
- отсутствие мер ответственности за соблюдение принятых обязательств
- низкая активность профсоюзов
- отсутствие необходимого контроля
- затрудняюсь ответить
- другое (Укажите, что именно?)  
\_\_\_\_\_

## Продолжение прил. 2

**58. Как Вы считаете, от чего зависит успешное ведение переговоров?** (Укажите не более трех вариантов ответов)

- эффективная организация информации внутри профсоюза
  - привлечение внимания широкой общественности
  - умение отстаивать выдвинутые требования в течение переговоров
  - консолидация усилий, солидарность и единые действия всех членов профсоюза
  - соблюдение единых сроков переговоров
  - совершенствование законодательной базы
  - четкость формирования выдвигаемых требований, предложений
  - профессионализм и авторитет лиц, участвующих в проведении переговоров
  - владение всей необходимой информацией
  - затрудняюсь ответить
  - другое (Укажите, что именно?)
- 

**59. Как Вы считаете, чем обуславливается слабость профсоюзной стороны во время переговоров с администрацией вуза?** (Укажите любое количество ответов)

- недостаточная информация о деятельности вуза
- отсутствие необходимых знаний
- преобладание личных отношений между профсоюзным лидером и администрацией
- существенное сокращение функций, выполняемых ранее профсоюзом
- несовершенство нормативно-правовой базы переговоров
- неудачный выбор требований
- отсутствие поддержки со стороны государственных органов
- скептическое отношение к соглашению
- нарушение принципа равноправия партнеров (дисбаланс количественного состава)

- присутствие «негласных» форм давления со стороны администрации
- создание альтернативных организаций, подменяющих профсоюзы
- отсутствие солидарности и поддержки других профорганизаций
- недостаточное использование методов коллективного воздействия
- неумение обосновывать свою позицию
- излишнее доверие официальным органам
- недостаток информации о ходе переговоров
- отсутствие поддержки со стороны студентов
- отсутствие взаимосвязи между различными уровнями профсоюзной вертикали
- другое (Укажите, что именно?)

- 
- затрудняюсь ответить

**60. Укажите, в чем Вы видите силу профсоюзной стороны во время проведения переговоров?** (Укажите любое количество ответов)

- вера в то, что спорный вопрос будет решен
- высокий уровень профессионализма профсоюзных работников
- поддержка профсоюза со стороны студентов
- нормативно-правовая защищенность профсоюзных работников
- отсутствие страха перед администрацией
- высокая активность профсоюза
- большая рекламная работа
- информированность переговорщиков о проблемах студентов
- наличие солидарности с представителями других профсоюзных организаций
- поддержка вышестоящих профсоюзных органов
- участие профсоюза в формировании финансового плана высшего учебного заведения

Продолжение прил. 2

- затрудняюсь ответить
- другое (Укажите, что именно?)\_\_\_\_\_

**61. Укажите, какие технологии налаживания партнерских отношений с администрацией Вы чаще всего используете в своей работе? (Укажите любое количество ответов)**

- проведение переговоров, поиск социального диалога
- достижение компромисса, консенсуса
- правовое регулирование конфликтных ситуаций
- организация акций протеста, конфронтация
- соблюдение нейтралитета и проявление толерантности
- привлечения средств массовой информации
- лоббирование интересов студентов в других структурах
- проведение согласительных и примирительных процедур
- проведение совместных консультаций
- желание развивать и сохранять корпоративную культуру организации
- профессиональное консультирование одной или всех сторон, участвующих в конфликте
- заключение соглашений
- не использую
- затрудняюсь ответить
- другое (Укажите, что именно?)\_\_\_\_\_

**III. АГИТАЦИОННАЯ РАБОТА  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
СТУДЕНТОВ**

**62. Когда Вы начинаете работу с первокурсниками?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**63. В какой форме проходит агитация по вступлению в профсоюз студентов первого курса?**

- Лекции
- Вербочные курсы
- Раздаточный материал
- Агитационные акции
- Другое \_\_\_\_\_

**64. Какие стимулы Вы используете по поддержанию членства?**

- Школы лидерства
- Правовые консультации
- Карты скидок
- Льготный проезд
- Скидки для посещения бассейнов, летовых арен, мероприятий города
- Общежития
- Путевки в санатории-профилактории и оздоровительные комплексы
- Другое \_\_\_\_\_

**65. Есть ли у Вашей организации профсоюзная газета?**

- Да
- Нет
- В скором времени выпускаем

**66. Имеются ли в Вашем учебном заведении стенды профсоюзной организации?**

- Да
- Нет
- Есть, но их не достаточно

**67. Что Вы посоветуете для эффективного поддержания членства?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Продолжение прил. 2

**IV. ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ**

**68. По каким ниже перечисленным критериям Вы занимаете данную должность?**

- Соответствует уровню образования
- Соответствует личным склонностям
- Соответствует уровню знаний и умений
- Престижна
- Требует постоянного самообразования
- Интересна
- Требует смелости и инициативности
- Другое \_\_\_\_\_

**69. Как Вы оцениваете свою должность?**

- 1 – крайне не согласен,  
 2 – не согласен,  
 3 – не определено,  
 4 – согласен,  
 5 – очень согласен

Соответствует уровню образования	1 2 3 4 5
Соответствует личным склонностям	1 2 3 4 5
Соответствует уровню знаний и умений	1 2 3 4 5
Престижна	1 2 3 4 5
Требует постоянного самообразования	1 2 3 4 5
Интересна	1 2 3 4 5
Требует смелости и инициативности	1 2 3 4 5
Другое	1 2 3 4 5

**70. Нехватку каких знаний Вы ощущаете в своей работе?**

- юридических;
- экономических;
- управленческих;
- знаний в области управления профсоюзной организацией;
- в области психологии.

**71. Какие группы качеств председателя имеют наиболее приоритетное значение? (проранжируйте по степени значимости: самый высокий ранг – 1, самый низкий – 6).**

1. профессиональная компетентность	
2. организаторские качества	
3. деловые качества	
4. нравственные качества	
5. политические качества	
6. работоспособность	

**72. Что, по Вашему мнению, определяет репутацию председателя?**

- уважение студентов;
- личностные качества;
- методы руководства и поведение;
- образ жизни другой вариант \_\_\_\_\_

**73. Вы лично чувствуете себя более всего:**

- лидером
- управленцем
- ученым
- педагогом
- экономистом
- юристом
- свой вариант \_\_\_\_\_

**74. Что Вас привлекает и удерживает на данной должности? (укажите ранг)**

Творческий характер работы	1 2 3 4 5
Соответствие выполняемой работы уровню квалификации	1 2 3 4 5
Возможность применять и расширять знания	1 2 3 4 5
Самостоятельность в принятии управленческих решений	1 2 3 4 5
Удовлетворенность служебным ростом	1 2 3 4 5
Отношения с администрацией	1 2 3 4 5
Отношения со студентами	1 2 3 4 5
Забота о людях	1 2 3 4 5
Другое	1 2 3 4 5

**75. Виды работ, выполняемые Вами помимо должностных обязанностей?**

- Преподавательская деятельность
  - Личная научная деятельность
  - Другая работа в университете
- 
- Другая работа вне стен университета \_\_\_\_\_

**76. Мешает ли другая работа качеству работы в должности председателя?**

- Да
- Нет, даже помогает
- Когда как
- Свой вариант \_\_\_\_\_

**77. Сколько процентов рабочего времени Вы уделяете:**

	до 25 %	26-50 %	51-75 %	76-100 %
руководству профсоюзной организацией				
преподавательской деятельности				
самообразованию				
личная научная деятельность				
другая работа в университете				
другая работа вне стен университета				
другое _____				

**78. Ваш стиль руководства профсоюзной организацией:**

- в основном авторитарный;
- в основном демократический;
- в основном либеральный.
- в зависимости от ситуации

**79. Практикуете ли Вы в организации такую форму общения как систематические индивидуальные беседы с членами профсоюзного комитета?**

- да
- б) да, но редко
- в) нет

**80. Встречаются ли члены профсоюзного комитета в неформальной обстановке?**

- часто
- не очень часто
- редко
- никогда

**81. Как Вы оцените чувство, которое испытываете на работе:**

- все время приподнятое настроение и хочется работать;
- почти всегда у меня хорошее настроение;
- обычно на работе скучно, но иногда бывают светлые деньки;
- это ужасно тяжело, я еле досиживаю до конца;
- другое \_\_\_\_\_

**82. Вас устраивает, что в сутках 24 часа, вам этого хватает?**

- да, вполне, я все успеваю сделать за это время.
- в основном да, но иногда наваливается много дел, не со всем успеваю справиться;
- катастрофически не хватает времени;
- меня уже ничто не спасет, я все равно не успею сделать все мои дела;
- другое \_\_\_\_\_

**83. Планируете ли вы свой рабочий день, месяц, год?**

- да, всегда;
- только тогда, когда слишком много дел и не могу их все запомнить;
- нет, никогда.

Продолжение прил. 2

**84. Ставите ли вы перед собой перспективные цели и конкретные сроки их выполнения?**

- да, безусловно;
- цели ставлю, но не ограничиваю себя временными рамками;
- нет, пусть все идет своим чередом;
- считаю это занятие пустой тратой времени, от меня ничего не зависит.

**85. Какие, на Ваш взгляд, составляющие, перечисленные ниже, в большей степени определяют репутацию председателя профкома студентов. По пятибалльной шкале оцените важность каждой из них (1 – больше всего определяет репутацию, 5 – менее всего влияет на репутацию).**

Составляющие репутации	Ваша оценка (обведите нужный вариант)				
	1	2	3	4	5
Личностные качества	1	2	3	4	5
Авторитет	1	2	3	4	5
Стиль работы	1	2	3	4	5
Этика поведения	1	2	3	4	5
Образ жизни	1	2	3	4	5
Имидж	1	2	3	4	5

**86. Как у Вас проходит повышение квалификации председателя?**

- обучение в специальном центре
- путем прохождения курсов повышения квалификации
- стажировки в других вузах России
- самообразование
- такой возможности не было
- свой вариант \_\_\_\_\_

**87. Когда Вы лично повышали свою квалификацию в последний раз?**

- полгода назад
- год назад
- 2-3 года назад
- 4-5 лет назад
- никогда
- свой вариант \_\_\_\_\_

**88. Касалось ли повышение квалификации практики управления профсоюзной организацией?**

- да, в полной мере
- да, частично
- нет, знакомили лишь с общими проблемами

**89. Необходимая частота повышения квалификации председателей профсоюзных организаций?**

- Каждые полгода
- 1 раз в году
- 1 раз в 2-3 года
- Каждые 5 лет
- Свой вариант \_\_\_\_\_

**V. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

**90. Сколько сотрудников работает в штате Вашей организации?**

- Один
- 2-3 человека
- 4-5 человек

**91. Сколько человек у Вас в профсоюзном комитете?**

- 5-10 человек
- 11-15 человек
- 16-20 человек
- 20-25 человек
- 26-30 человек

**92. Какое количество студентов в Вашем вузе?**

- менее 1000 чел.;
- 1001-5000 чел.;
- 5001-10000 чел.;
- 10000 -20000 чел.;
- 20000-25000 чел.;
- более 25000 чел.

**93. Какое количество обучающихся состоит в профсоюзе?**

- менее 1000 чел.;
- 1001-5000 чел.;



Окончание прил. 2

- 5001-10000 чел.;
- 10000 -20000 чел.;
- 20000-25000 чел.;
- более 25000 чел.

**94. Ваш возраст:**

- до 25 лет
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-50

**95. Ваш пол:**

- мужской
- женский

**96. Ваш стаж профсоюзной работы:**

- До 1-го года
- От 1-го до 3-х лет
- От 3-х до 5-ти лет
- От 5-ти до 10-ти лет

- От 10 до 15 лет
- Более 15 лет

**97. Стаж работы в должности председателя профсоюзной организации студентов:**

- до 1 года
- 1-3 года
- 4-5 лет
- 6-10 лет
- 11-15
- 16-20 лет
- более 20 лет

**98. Обладает ли профсоюзная организация авторитетом среди студентов и сотрудников высшего учебного заведения?**

- Да, большим
- Пожалуй, обладает
- Авторитет крайне низкий

***ЧТО БЫ ВЫ МОГЛИ ПРЕДЛОЖИТЬ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ?***

---

---

---

---

---

---

**БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!!!**

Экспертный лист

Ранжирование факторов, оказывающих влияние на эффективность управления профсоюзной организацией студентов

*Уважаемые эксперты!*

Приглашаем Вас принять участие в исследовании, цель которого – оценить факторы, определяющие эффективность деятельности профсоюзной организации студентов. Проранжируйте приведенные в таблице 1 показатели (1 – самый высокий ранг, 18 – самый низкий), а также проставьте их удельные веса, в %.

Заранее благодарим за участие.

<i>Групповые факторы</i>	Обозначение	Ранг
Наличие положения об организации	K1	
Наличие соглашения	K2	
Наличие общих традиций, предположений, символики	K3	
Эффективность внутригрупповых и межгрупповых взаимоотношений	K4	
Периодичность проведения заседаний	K5	
Наличие плана работ и мероприятий	K6	
Грамотная организация взаимоотношений с администрацией университета	K7	
Выполнение соглашения	K8	
Эффективность проведения переговоров	K9	
Процент профсоюзного членства	K10	
Своевременное информирование о деятельности организации	K11	
<i>Личностные факторы</i>		
Наличие авторитета у руководителя	K12	
Наличие организаторских качеств	K13	
Способность работать в команде	K14	
Умение председателя беречь время	K15	
Умение решать конфликты	K16	
Понимание общественной значимости выполняемой задачи	K17	
Периодичное повышение квалификации	K18	

Спасибо за сотрудничество!

Экспертный лист

Присвоение весовых коэффициентов, учитывающих степень значимости показателей системы управления профсоюзной организацией студентов

**Уважаемые эксперты!**

Кафедра «Менеджмент» Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства приглашает Вас принять участие в присвоении весовых коэффициентов для оценки степени значимости показателей, отражающих результаты реализации системы управления профсоюзной организации студентов.

Прочитайте, пожалуйста, показатели и по каждому присвойте весовой коэффициент от 0 до 100 %.

	Показатели	Весовые коэффициенты
<b>В сфере реализации стратегии Профсоюзной организации студентов Вуза по защите социально-экономических и иных прав и льгот студентов</b>		
	1. В области развития социального партнерства	
П <sub>1</sub>	функционирование и управление системой социального партнерства	
П <sub>2</sub>	взаимодействие с администрацией, деканатами Вуза	
	2. В области социальных льгот, гарантий и социальной защиты студентов	
П <sub>3</sub>	участие ППОС в совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов	
П <sub>4</sub>	содействие эффективной реализации законодательства Российской Федерации в отношении студентов из малообеспеченных и социально незащищенных категорий	
П <sub>5</sub>	содействие решению проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и адаптации к рынку труда	
П <sub>6</sub>	эффективная организация отдыха, оздоровления студентов	
<b>В сфере внутрисоюзного развития Профсоюзной организации студентов Вуза</b>		
	1. В области совершенствования организационной структуры и содержания деятельности Профсоюзной организации студентов Вуза	
П <sub>7</sub>	система распределения полномочий разных уровней структуры профкома студентов Вуза	
П <sub>8</sub>	формирование оптимальной структуры постоянно действующих комиссий и структурных подразделений профсоюзного комитета	
П <sub>9</sub>	мониторинг по социально значимым и наиболее важным проблемам обеспечения защиты социальных прав и интересов студентов, а также по вопросам внутрисоюзной деятельности	
П <sub>10</sub>	организация системы выборов профоргов групп, оценка эффективности их деятельности	
П <sub>11</sub>	развитие системы по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива	
П <sub>12</sub>	постоянный контроль и внесение изменений в основные документы регламентирующие деятельность	

Окончание прил. 4

П <sub>13</sub>	внедрение в практику работы элементов автоматизированного учета профсоюзного членства	
2. В области совершенствования финансовой политики		
П <sub>14</sub>	разработка мероприятий по усилению финансовой самостоятельности ПОС Вуза	
П <sub>15</sub>	систематизация и совершенствование ревизионной работы	
3. В области информационного обеспечения профсоюзной деятельности		
П <sub>16</sub>	развитие и совершенствование структуры и содержания Интернет-сайта ПОС для формирования единого информационного поля	
П <sub>17</sub>	совершенствование системы работы по информированию членов Профсоюза о деятельности ПОС	
П <sub>18</sub>	организация периодических мероприятий по информированию в области правовых вопросов касающихся студентов	
4. В области повышения мотивации профсоюзного членства		
П <sub>19</sub>	формирование программы по мотивации профсоюзного членства	
П <sub>20</sub>	освоение и развитие мотивационных технологий, в том числе направленных на повышение профессионализма профсоюзных кадров	
П <sub>21</sub>	усиление разъяснительной работы о деятельности Профсоюза, его выборных профсоюзных органов по защите интересов членов Профсоюза через активизацию роли профсоюзных собраний	
5. В области расширения и совершенствования форм и методов работы ПОС		
П <sub>22</sub>	создание системы общеорганизационных и совместных проектов социальных партнеров по формированию и развитию социального диалога	
П <sub>23</sub>	новые формы работы по развитию профессиональных качеств студентов	
П <sub>24</sub>	поддержка и развитие форм студенческого самоуправления	
6. В области развития межвузовского сотрудничества в рамках профсоюзного движения		
П <sub>25</sub>	активное сотрудничество с Профсоюзными организациями студентов других вузов города по рассмотрению конкретных проблем студенчества	
П <sub>26</sub>	представление и защита интересов членов Профсоюза на уровне города и области через вышестоящие организации	

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 5

Результаты ранжирования факторов, оказывающих влияния на уровень управления профсоюзной организацией студентов

		Обозначение факторов																	
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
Номера экспертов	1.	2	5	10	17	18	9	3	7	15	6	13	1	11	12	16	8	4	14
	2.	1	5	11	17	18	8	3	7	14	4	13	2	12	10	16	9	6	15
	3.	3	4	10	16	18	9	2	8	11	7	13	1	12	15	17	6	5	14
	4.	5	4	9	15	18	8	6	3	11	2	12	1	13	14	17	10	7	16
	5.	2	5	9	15	17	8	4	6	13	7	12	1	10	14	18	11	3	16
	6.	1	5	9	11	17	8	4	6	10	7	14	2	13	16	18	12	3	15
	7.	1	6	16	10	15	7	3	9	17	5	12	2	11	13	18	8	4	14
	8.	1	5	15	10	14	8	3	9	17	6	11	2	12	13	18	7	4	16
	9.	1	6	15	9	17	8	3	12	16	7	13	4	10	11	18	5	2	14
	10.	2	4	15	6	17	7	3	9	16	5	11	1	12	10	18	13	8	14
	11.	3	6	14	9	17	7	4	8	16	1	11	2	13	10	18	12	5	15
	12.	2	6	13	9	16	7	5	8	15	1	17	3	12	10	18	11	4	14
	13.	3	4	13	9	15	17	5	8	14	2	12	1	11	10	18	7	6	16
	14.	1	4	16	8	15	18	7	5	13	3	12	2	10	11	17	9	6	14
	15.	2	4	16	8	11	17	6	7	10	1	13	3	12	9	18	14	5	15
	16.	2	3	12	6	11	17	5	16	8	18	10	1	13	7	15	9	4	14
	17.	2	5	17	18	11	3	6	14	8	1	13	4	10	15	12	9	7	16
	18.	1	5	13	17	8	10	4	16	6	7	14	2	12	18	9	11	3	15
	19.	1	3	17	16	9	10	5	18	6	7	12	4	11	15	8	13	2	14
Сумма рангов $S_p$		36	89	250	226	282	186	81	176	236	97	238	39	220	233	307	184	88	281
Средняя сумма рангов $T_p = 180,5$																			
Отклонение от средней суммы рангов $J_i$		-144,5	-91,5	69,5	45,5	101,5	5,5	-99,5	-4,5	55,5	-83,5	57,5	-141,5	39,5	52,5	126,5	3,5	-92,5	100,5
Коэффициент конкордации $W_k = 0,736$																			
Средний ранг $i$ -го фактора $b_i$		1,9	4,7	13,2	11,9	14,8	9,8	4,3	9,3	12,4	5,1	12,5	2,1	11,6	12,3	16,2	9,7	4,6	14,8
Средний ранг $b = 9,5$																			
Эффект влияния фактора $Э_i$		88,3	71	18,6	26,4	8,1	39,4	73,6	42,7	23,1	68,4	22,5	87,3	28,3	24,1	0	40,1	71,3	8,5

Приложение 6

Результаты расчета социально-экономической оценки управления профсоюзной организацией студентов за 2012 год

Наименование показателя	Расчет
<b>1. Управление развитием социального партнерства</b>	
Решение вопросов и проблем обучающихся совместно с администрацией высшего учебного заведения	0,93 = $\frac{28}{30}$
Взаимодействие с администрацией, деканатами	1 = $\frac{24}{24}$
<b>2. Управление эффективностью деятельности в области социальных льгот, гарантий и социальной защиты студентов</b>	
Совершенствовании системы социально-экономической и правовой защиты и поддержки студентов	0,98 = $\frac{53}{54}$
Реализация новых форм поддержки студентов из малообеспеченных и социально незащищенных категорий	0 = $\frac{3}{0}$
Содействие решению проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и адаптации к рынку труда	0,96 = $\frac{31}{32}$
Организация отдыха, оздоровления студентов	0,44 = $\frac{1685}{3800}$
<b>3. Управление организационной структурой и деятельностью профсоюзной организации студентов вуза</b>	
Система распределения полномочий разных уровней структуры профкома студентов вуза	1 = $\frac{105}{105}$
Формирование оптимальной структуры постоянно действующих комиссий, центров и секторов	0,67 = $\frac{10}{15}$
Мониторинг по социально значимым и наиболее важным проблемам студентов, а также по вопросам внутрисоюзной деятельности профсоюзной организации	0,83 = $\frac{10}{12}$
Организация системы выборов профоргов групп, оценка эффективности их деятельности	0,94 = $\frac{198}{211}$
Система обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива	0,7 = $\frac{4}{6}$
Постоянный контроль и внесение изменений в основные документы, регламентирующие деятельность	0,67 = $\frac{2}{3}$
Внедрение в практику работы элементов автоматизированного учета (ЭАУ) проф. членства	0,5 = $\frac{1}{2}$
<b>Управление финансовой политикой</b>	
Реализация мероприятий по усилению финансовой самостоятельности проф. организации студентов вуза	0,48 = $\frac{24}{50}$
Систематизация и совершенствование ревизионной работы	0,86 = $\frac{6}{7}$

<b>Управление информационной деятельностью в профсоюзной организации студентов</b>	
Развитие и совершенствование структуры и содержания интернет-сайта организации для формирования единого информационного поля	0,67 = $\frac{10}{15}$
Совершенствование системы работы по информированию членов профсоюза о деятельности организации	0,57 = $\frac{4}{7}$
Организация периодических мероприятий по информированию в области правовых вопросов, касающихся студентов	0,78 = $\frac{7}{9}$
<b>Управление мотивацией профсоюзного членства</b>	
Формирование программы по мотивации профсоюзного членства	1 = $\frac{1}{1}$
Освоение и развитие мотивационных технологий, направленных на повышение профессионализма профсоюзного актива	0,58 = $\frac{121}{210}$
Усиление разъяснительной работы о деятельности профсоюза, через активизацию роли профсоюзных собраний	0,93 = $\frac{37}{40}$
<b>Управление расширением и совершенствованием форм и методов работы профсоюзной организации студентов</b>	
Создание системы общеорганизационных и совместных проектов социальных партнеров по формированию и развитию социального диалога	0,8 = $\frac{4}{5}$
Новые формы работы по развитию профессиональных качеств студентов	1 = $\frac{12}{12}$
Поддержка и развитие форм студенческого самоуправления	1 = $\frac{3}{3}$
<b>Управление содействием и укреплением сотрудничества с другими организациями</b>	
Активное сотрудничество с профсоюзными организациями студентов других вузов города по рассмотрению конкретных проблем студенчества	0,6 = $\frac{3}{5}$
Представление и защита интересов членов профсоюза на уровне города и области через вышестоящие организации	1 = $\frac{10}{10}$

Справки о внедрении результатов диссертационной работы



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  
ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ И АСПИРАНТОВ  
ПЕНЗЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА  
**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«06» августа 2017 г.

г. Пенза

№ 117-14

**СПРАВКА о внедрении результатов исследования, полученных в диссертации А.В. Назаровой «Развитие системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05. – «Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент»**

Результаты диссертационного исследования А.В. Назаровой на тему «Развитие системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения», представленного на соискание ученой степени кандидата экономических наук, использованы в практике деятельности Профсоюзной организации студентов и аспирантов Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в виде:

- 1) практического применения механизмов системы управления профсоюзной организацией студентов, предложенных в диссертационной работе;
- 2) практических рекомендаций по развитию существующей системы управления профсоюзной организацией студентов, направленных на максимальное использование всех ресурсов организации;
- 3) применения разработанных показателей и формул расчета социально-экономической эффективности управления профсоюзной организацией студентов.

Использование результатов диссертационной работы позволили сформировать основные приоритеты деятельности и повысить результаты деятельности организации, что поспособствовало привлечению новых членов профсоюза и увеличению возможностей по оказанию помощи обучающимся университета.

Зам. председателя



Н.Р. Вяльшин



## СПРАВКА

о внедрении результатов исследования,  
полученных в диссертации А.В. Назаровой

### «Развитие системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения»

Результаты диссертационного исследования А.В. Назаровой на тему «Развитие системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения», представленного на соискание ученой степени кандидата экономических наук, использованы в практике деятельности Молодежного совета при Федерации профсоюзов Пензенской области в виде:

- 1) практического применения механизмов системы управления профсоюзной организацией студентов, предложенных в диссертационной работе;
- 2) практических рекомендаций по развитию существующей системы управления профсоюзной организацией студентов, направленных на максимальное использование всех ресурсов организации;
- 3) применения разработанных показателей и формул расчета социально-экономической эффективности управления профсоюзной организацией студентов.

Использование результатов диссертационной работы позволяет формировать основные приоритеты деятельности с молодежью Пензенской области, развивать систему управления Молодежного совета при Федерации профсоюзов Пензенской области.

Председатель Федерации профсоюзов  
Пензенской области



Н.В.Котов

Председатель Молодежного совета

Л.М. Колосова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«10» сентября 2013 г.

г. Пенза

№ 27

**СПРАВКА  
о внедрении результатов  
кандидатской диссертационной работы  
Назаровой Алены Валерьевны**

Настоящая справка подтверждает, что результаты диссертационной работы Назаровой А.В. «Развитие системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук, использованы в практике деятельности Областной организации профсоюза народного образования и наук Российской Федерации в виде:

1. Предложений по основам формирования управленческой деятельности в Первичных профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений (Пензенский государственный университет, Пензенский государственный технологический университет, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства).
2. Методических рекомендаций по оценке социально-экономической деятельности профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений, результаты которой дадут определенный импульс для слаженности работы всех профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений.
3. Практических рекомендаций по реализации системы управления профсоюзной организацией студентов высшего учебного заведения, которая создаст условия для достижения основных целей и задач, стоящих перед организациями и развития условий комфортной среды учебной и внеучебной деятельности студенческой молодежи. Система обеспечит Обкому профсоюза образования и науки РФ четкую координацию работы всех первичных профсоюзных организаций и достижения высокого уровня профессионализма всех работников организаций.

Использование указанных результатов позволяет улучшить качество профсоюзной работы организаций и повысить эффективность развития студенческого профсоюзного движения Пензенской области.

Председатель  
Областной организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ



/Л.С. Беспалова/

## ОБ АВТОРАХ

**Резник Семен Давыдович** – заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства».

**Назарова Алена Валерьевна** – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент» ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства».

## О Г Л А В Л Е Н И Е

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ .....	6
1.1. Становление профсоюзных организаций студентов в высших учебных заведениях .....	6
1.2. Теория управления организацией применительно к особенностям деятельности студенческих профсоюзных организаций .....	15
1.3. Методические подходы к исследованию развития управления профсоюзной организацией студентов.....	32
2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ .....	43
2.1. Мониторинг деятельности профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений Пензенской области .....	43
2.2. Анализ управленческой деятельности в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений .....	59
2.3. Факторы и показатели, отражающие развитие управления профсоюзными организациями студентов высших учебных заведений .....	82
3. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ И МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ.....	93
3.1. Моделирование системы управления профсоюзной организацией студентов в высшем учебном заведении .....	93
3.2. Механизмы развития управления профсоюзной организацией студентов .....	113
3.3. Методические положения по социально-экономической оценке управления профсоюзной организацией студентов .....	120
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	129
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	133
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	148
ОБ АВТОРАХ.....	171

Научное издание

Резник Семен Давыдович  
Назарова Алена Валерьевна

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ ВЫСШЕГО  
УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ  
Монография

В авторской редакции  
Верстка Н.А. Сазонова

---

Подписано в печать 27.05.14. Формат 60×84/1/16.  
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.  
Усл.печ.л. 10,0. Уч.-изд.л. 10,75. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.  
Заказ № 118.

---

Издательство ПГУАС  
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28