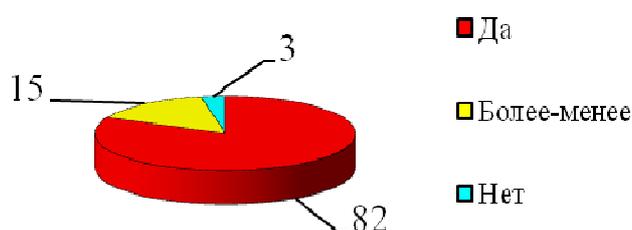


ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗА НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Цель проведенного в 2011 году данного социологического исследования – определить «поле» профсоюзной деятельности в современных условиях, оказывающие влияние на качество трудовой жизни работников ОАО «Нижнекамскнефтехим».

Качеством трудовой жизни принято называть условия, в которых осуществляется трудовая деятельность человека. Для анализа качества трудовой жизни наряду с объективными характеристиками используются и субъективные показатели, к которым относится удовлетворенность трудом.

По вашему мнению, оказывает ли профсоюз ОАО «НКНХ» влияние на качество трудовой жизни работников предприятия?¹



За 2011 год было опрошено 1528 человек, представителей различных производств с использованием анкеты, в которую вошли 80 показателей жизнедеятельности коллектива. Все они сгруппированы в 6 целевых программ (ЦП): “Система”, “Стимул”, “Кадры”, “Личность”, “Морально-психологический климат”, “Социальное здоровье” и условно отражают степень удовлетворения следующих потребностей: физиологических, безопасности и защищенности, социальных, уважения, самовыражения.

Удовлетворенность трудом — это оценочное отношение человека или группы людей ко множеству конкретных сторон трудовой деятельности. На удовлетворенность трудом влияют материальная и моральная мотивация, стаж работы, образование и квалификация, уровень ожиданий, информированность, общественное мнение и др.

Влияние профсоюзной организации на качество трудовой жизни нефтехимиков рассматривалось с позиции трех основных функций.

1. Защитная функция предусматривает защиту социально-экономических интересов трудящихся, влияние на ощущение безопасности, уверенности работников в завтрашнем дне. Здесь большую роль играет принятие коллективного договора, предусматривающего целый ряд гарантий и социальных льгот в области:

- организации оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха;
- роста профессионального мастерства;
- охраны труда, здоровья и правовой защиты;
- создание условий для развития культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Кроме того, профсоюзный комитет выполняет защитную функцию молодежи и ветеранов акционерного общества. Направляет работу уполномоченных по охране труда, комиссии по трудовым спорам. В рамках школы профсоюзного актива проводит обучение профактива по вопросам отстаивания интересов человека труда.

2. Стимулирующая функция – создание условий для удовлетворения не только коллектива в целом, но и духовных, нравственных, творческих интересов каждого работника. В этом плане предусмотрена активная работа профсоюза по организации различных конкурсов, в том числе конкурсов профессионального мастерства, смотров художественной самодеятельности, создание условий для занятий спортом, награждение наиболее отличившихся в работе, общественно-полезном труде.



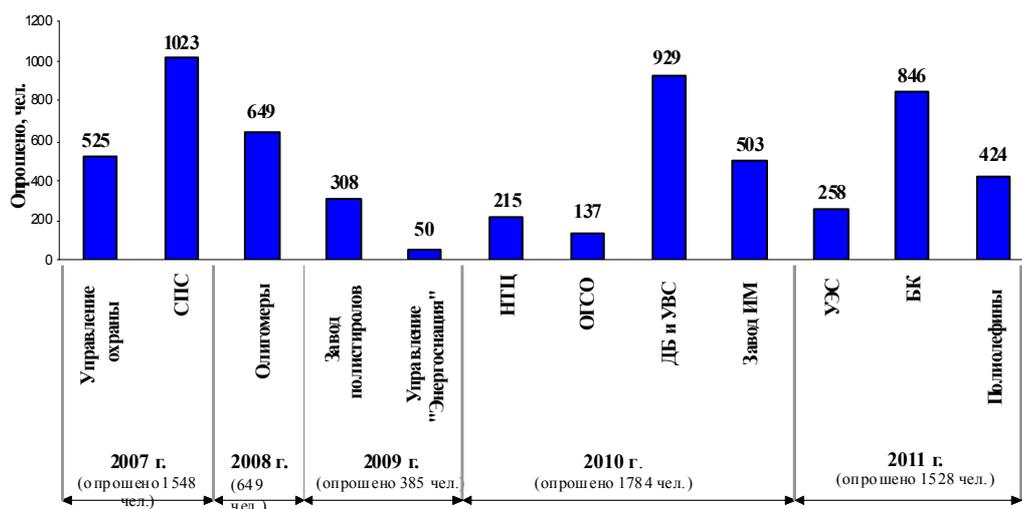
3. Распределительная функция – участие профсоюза в распределении прибыли предприятия, адресное расходование профсоюзных средств, выделение санаторных и туристических путевок, обеспечение детей сотрудников Общества путевками в оздоровительные лагеря, выделение материальной помощи нуждающимся.

Изучение вопроса качества трудовой жизни работников и влияния на нее профсоюза – это выявление отношения работающих к условиям трудовой деятельности, на которые влияют и работодатель, и профсоюзная организация.

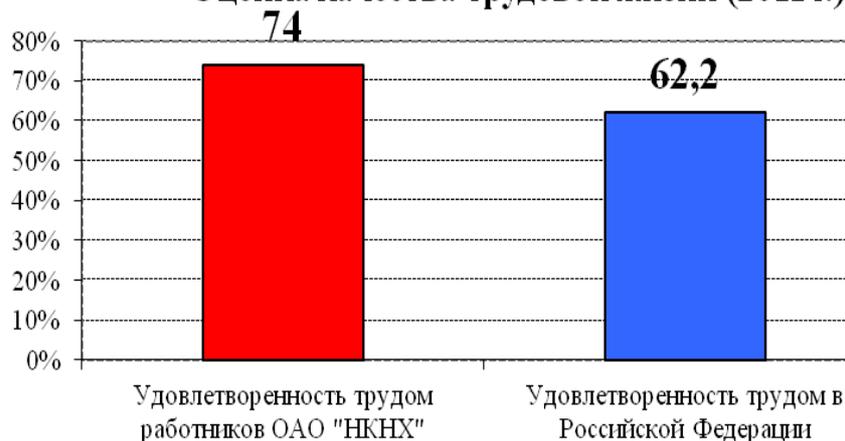
Социологические опросы проводятся строго с соблюдением соотношения различных социальных групп, существующих в ОАО: демографических, профессиональных, возрастных, образовательных и др. Потребности у различных групп разные. Так, молодые люди более ориентированы на карьеру, заработок, учебу. Старшее поколение – на уважение и признание своего труда, своей профессиональной значимости.

Рекомендации даются как по отдельным группам, так и по коллективам. На основании результатов опросов анализируется состояние дел, формируются социальные программы. Также ведется мониторинг удовлетворенности персоналом различных аспектов трудовой деятельности.

Изучение качества трудовой жизни ОАО «НКНХ» за 5 лет

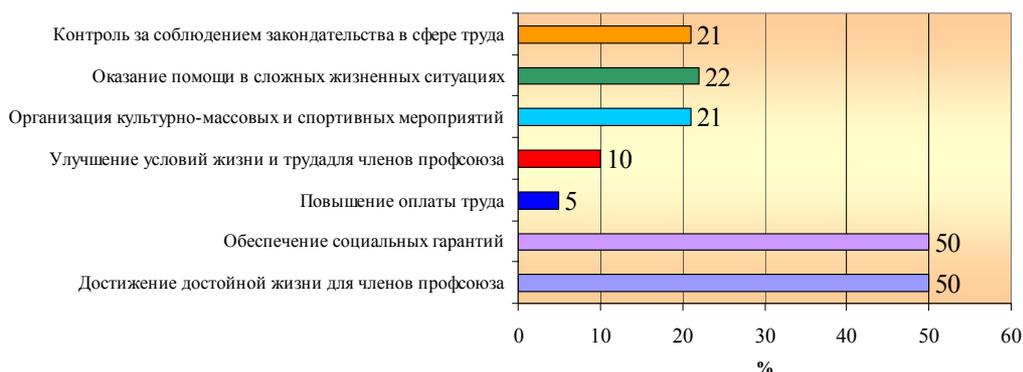


Оценка качества трудовой жизни (2011 г.)



Показатели мониторинга удовлетворенности персонала по исследуемому вопросу стали объектом пристального внимания не только профсоюзного комитета, специалистов-социологов, но и руководителей самого разного уровня. Это связано с тем, что важная составляющая качества трудовой жизни имеет функционально-производственную значимость (состояние рабочих мест, санитарно-производственной среды, взаимоотношений в коллективе и т.д.). Так, результаты исследования в сравнительном анализе показали, что значительные улучшения произошли в области организации труда, больше внимания стало уделяться вопросу безопасности производства, более тщательной стала работа с кадрами. Высоко работники оценивают наличие возможности учиться и совершенствоваться. Почти все участвовавшие в исследовании отмечают большую роль профсоюза ОАО «НКНХ» в улучшении качества трудовой жизнедеятельности.

В чем заключается влияние профсоюза ОАО «НКНХ» на качество трудовой жизни работников предприятия?¹



Среди социальных льгот, которыми воспользовались работники заводов, наиболее часто называют такие как:

- получение материальной помощи к отпуску;
- медобслуживание по полису ОМС и ДМС («МСК «Спасение»);
- ссуды и страхование работников на случай производственной травмы.

По результатам социологических исследований, практически все опрошенные работники предприятия признают влияние профсоюзной организации на качество трудовой жизни, которое заключается, в первую очередь, в достижении достойной жизни для членов профсоюза и их семей, в обеспечении социальных гарантий, во вторую — в оказании помощи в сложных жизненных ситуациях, контроле соблюдения законодательства в сфере труда, организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

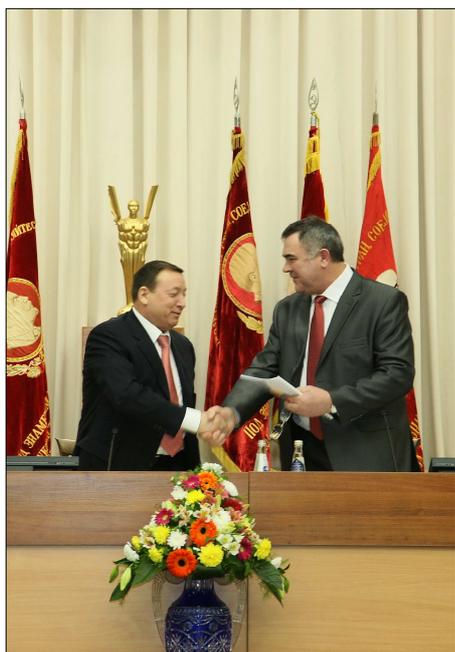
В феврале 2012 года по итогам 2011 года состоялось заседание президиума профкома с повесткой дня: «Качество трудовой жизни нефтехимиков». В ходе заседания были озвучены результаты проведенного соц.исследования. С учетом анализа полученных данных было принято соответствующее постановление, которое направлено ответственными лицам предприятия.



Следует отметить, хорошая оценка различных аспектов трудовой жизни со стороны работников предприятия говорит о признании усилий, которые предпринимают профсоюзная организация совместно с администрацией для улучшения качества трудовой жизни работников.

¹Опрошено 1528 человек — представителей различных производств ОАО «НКНХ» — 2011 год

РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО)



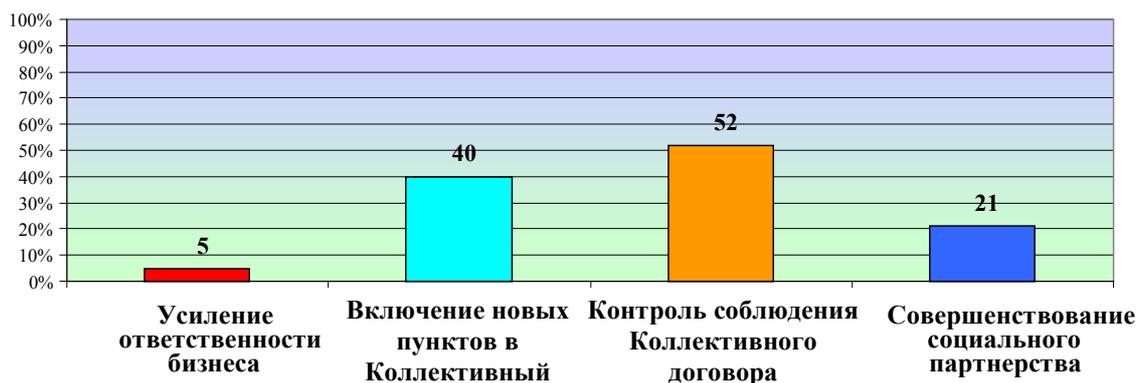
Реализуя свою социальную миссию и стратегию, акционерное общество «Нижнекамскнефтехим» учитывает мнение всех заинтересованных сторон в деятельности компании. Работа в тесном диалоге с заинтересованными сторонами позволяет предприятию быстрее узнавать об их ожиданиях и своевременно реагировать на различные запросы.

В акционерном обществе на регулярной основе изучается мнение заинтересованных сторон посредством проведения опросов, консультаций, круглых столов, собраний, постоянно действующих комиссий, встреч и совещаний по решению конкретных задач.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это вклад предприятия в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный с основной деятельностью компании.

Профсоюзная организация, как социальный институт, способна воздействовать на корпоративную социальную ответственность предприятия. Основным механизмом влияния на формирование КСО ОАО «НКНХ» половина респондентов (52%) считает контроль соблюдения и 40% - включение новых пунктов в Коллективный договор.

Какова роль профсоюза в формировании КСО нашего предприятия?¹



Взаимодействие с заинтересованными сторонами ОАО «НКНХ» строится на следующих основополагающих принципах:

- уважение и учет интересов, мнений и предпочтений;
- открытость и прозрачность;
- доверие и искренность;
- безусловное соблюдение законодательства;
- учет международных и российских стандартов;
- ответственное выполнение принятых обязательств;
- формирование корпоративных ценностей предприятия.

Наиболее значимой заинтересованной стороной являются работники акционерного общества.

Принципы КСО бизнеса по отношению к персоналу:

- предоставление эффективных рабочих мест, конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных льгот;
- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Отношения с работниками строятся на основе сложившейся в акционерном обществе, и при этом постоянно развивающейся, системы социального партнерства.

В целях объединения и координации усилий по выработке и реализации социально значимых для членов трудового коллектива задач создаются и работают коллегиальные органы. Тому примером являются совместные комиссии администрации и профсоюзного комитета

- по социальному страхованию;
- по трудовым спорам;
- по охране труда.

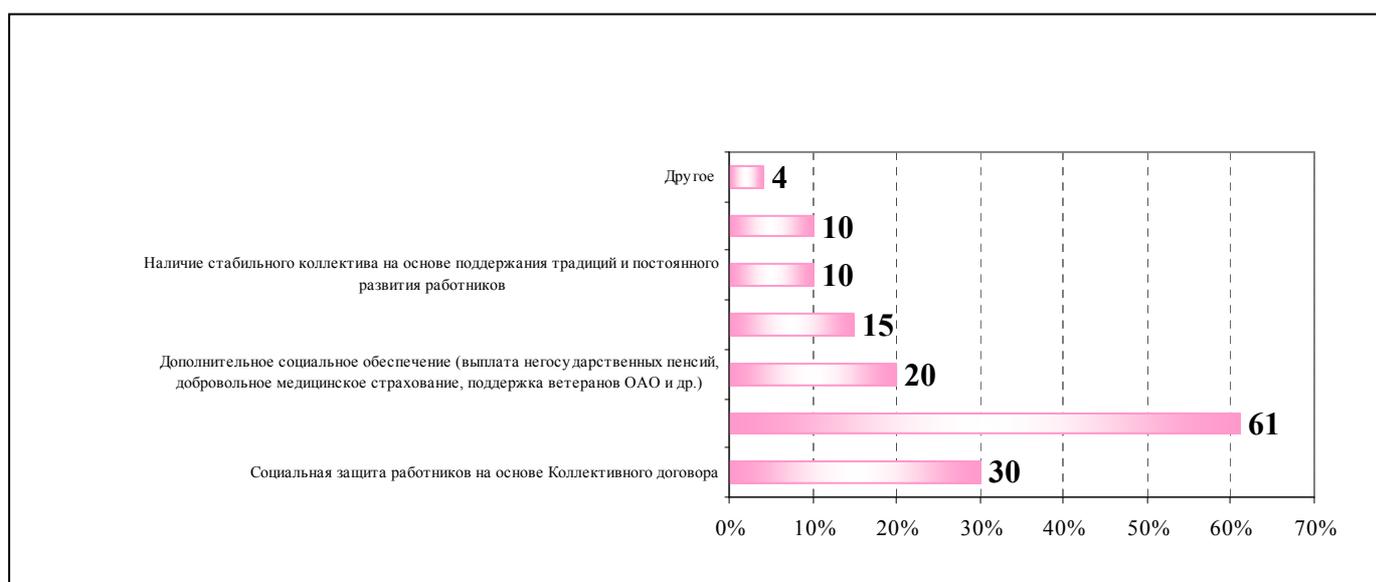
С целью дальнейшего совершенствования системы социального партнерства, лаборатория социологических, психологических исследований и анализа совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводит комплексные опросы сотрудников структурных подразделений по удовлетворенности персонала.

Испытываете ли вы гордость за свою принадлежность к профсоюзной организации ОАО «НКНХ»?²



Практически все опрошенные гордятся тем, что являются членами профсоюзной организации, что говорит о высоком уровне корпоративной солидарности. При соответствующем воздействии, разъяснении политики предприятия, его социальной миссии, при условии поддержании духа взаимного уважения и внимания к мнению каждого работника достигается лояльность персонала. Открытость к диалогу с одной стороны, готовность отстаивать интересы работника с другой, эффективное обсуждение актуальных вопросов – важнейшие составляющие гражданского общества.

Какое достижение ОАО "НКНХ" в отношении персонала наиболее значимо, по вашему мнению?³



¹ Опрошено 93 работника ОАО «НКНХ», в рамках выездного научно-практического семинара «Химия и Жизнь» июнь 2011г.

² Опрошено 93 работника ОАО «НКНХ», в рамках выездного научно-практического семинара «Химия и Жизнь» июнь 2011г.

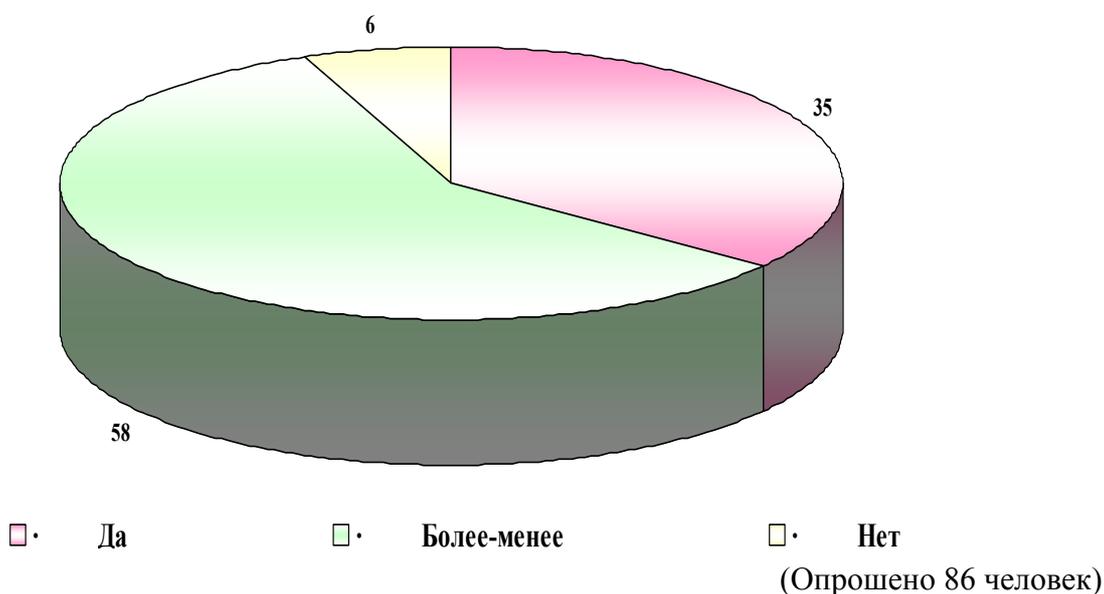
³ Опрошено 930 жителей г. Нижнекамск (в том числе и работники ОАО «НКНХ»), Социологическое исследование: Роль ОАО «НКНХ» В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА, февраль-март 2012 г.

МЕСТО ПРОФСОЮЗА В ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Гражданское сообщество – это совокупность горизонтальных социальных связей, объединений, созданных свободными и ответственными индивидами. Гражданское общество стремится влиять на властные структуры, ведь основное его предназначение – аккумуляция и защита интересов составляющих его членов – граждан.

Роль и место профсоюзов в гражданском обществе в условиях рынка, в условиях капитализма весьма велики. Профсоюзы являются выразителями интересов людей труда. Профсоюзному комитету было интересно выяснить позицию профактива о роли профсоюза на современном этапе. Частично это было достигнуто путем опроса слушателей выездного семинара.

Чувствуют ли работники ОАО "НКНХ", что профсоюз может защитить их? (%)



Выводы показали, что в современном российском обществе профессиональным союзам приписывается важная роль в установлении социального партнерства – особого рода отношений между работодателем и работниками. Профсоюзы являются медиатором, в установлении отношений между этими структурами.

В настоящее время в стране возникла острая потребность, чтобы российское профессиональное движение более четко определило свою роль и место в обществе, вставшем на путь рыночных реформ и политической демократии.

Гражданское общество – это сфера самопроявления свободных граждан и добровольно сформировавшихся ассоциаций и организаций, независимая от прямого вмешательства и произвольной регламентации со стороны государственной власти. Это система или совокупность добровольных объединений, организаций граждан, которые экономически и организационно независимы от органов государственной власти, и даже в состоянии контролировать деятельность государственных органов.

Главная обязанность и смысл гражданского общества – защита прав человека, прав граждан от ущемления со стороны органов государственной власти. Без гражданского общества все граждане и каждый отдельный человек практически бессильны перед органами государственной власти.

Только один институт, одна общественная организация защищает права и интересы ВСЕХ людей наемного труда - это ПРОФСОЮЗЫ.

Роль профсоюза в формировании гражданского общества



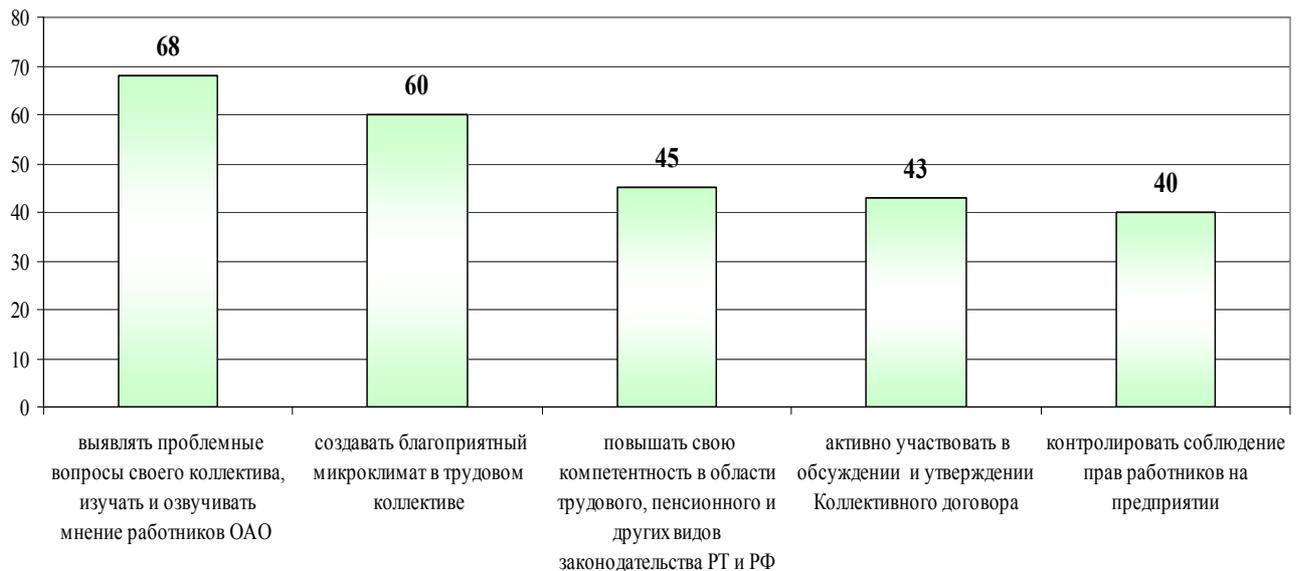
Профсоюзы являются институтами гражданского общества, так как их основная деятельность направлена на защиту социально-экономических прав граждан: права на труд и его справедливую оплату, на защиту от безработицы и благоприятные условия труда, на образование, здравоохранение, жилье, социальное обеспечение и т.д.

Роль профсоюза в гражданском обществе:

- Защита законных прав и интересов работников.
- Участие в установлении эффективной экономики, позволяющей осуществлять принцип экономической демократии и социальной справедливости.
- Индикатор общественного мнения, элемент системы обратной связи для корректировки политик государства.
- Представительство экономических интересов работников на рынке труда.

Профсоюзы – это, безусловно, конструктивная оппозиция. Это значит, что профсоюзы перестали быть придатком государственной системы и являются единственной массовой организацией трудящихся, которая реально выражает их интересы и с этой реальностью власть не может не считаться, если ее цель, как она заявляет, социальное благополучие народа и процветание страны.

Каким образом член профсоюза может участвовать в формировании гражданского общества?



Профсоюзный актив предприятия является проводником интересов администрации в коллектив и наоборот, так как большая часть профсоюзного актива преданна как акционерному обществу, так и профсоюзной организации. Выполняя посреднические функции между персоналом предприятия и работодателями, профсоюз становится активным агентом гражданского общества.



О РОСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ОАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»

Работа с молодежью определена одним из стратегических направлений в деятельности администрации и профсоюзного комитета, и является неотъемлемой составляющей кадровой политики Общества. 30% всех работающих на предприятии составляет молодежь в возрасте до 30 лет – всего 5,5 тысяч человек. Вот почему социологические исследования, проведенные по заданной теме, очень актуальны.

С целью повышения роли молодежи в производственной и общественной жизни как важнейшего резервного ресурса развития предприятия, в акционерном обществе принята молодежная политика.

Основные направления молодежной политики:



- социальная адаптация молодежи в обществе и на производстве через востребованность профессиональных и личностных качеств;
- развитие в молодежной среде активной жизненной позиции;
- повышение профессионализма и общего культурного уровня;
- обеспечение правовой и социальной защиты молодежи;
- создание самостоятельной инфраструктуры по работе с молодежью;
- повышение интеллектуального, творческого потенциала молодежи для осуществления успешной кадровой политики на предприятии;

- активизация деятельности молодежных организаций в структурных подразделениях Общества;
- развитие гражданственности и патриотизма молодого поколения, в том числе по отношению к родному предприятию.

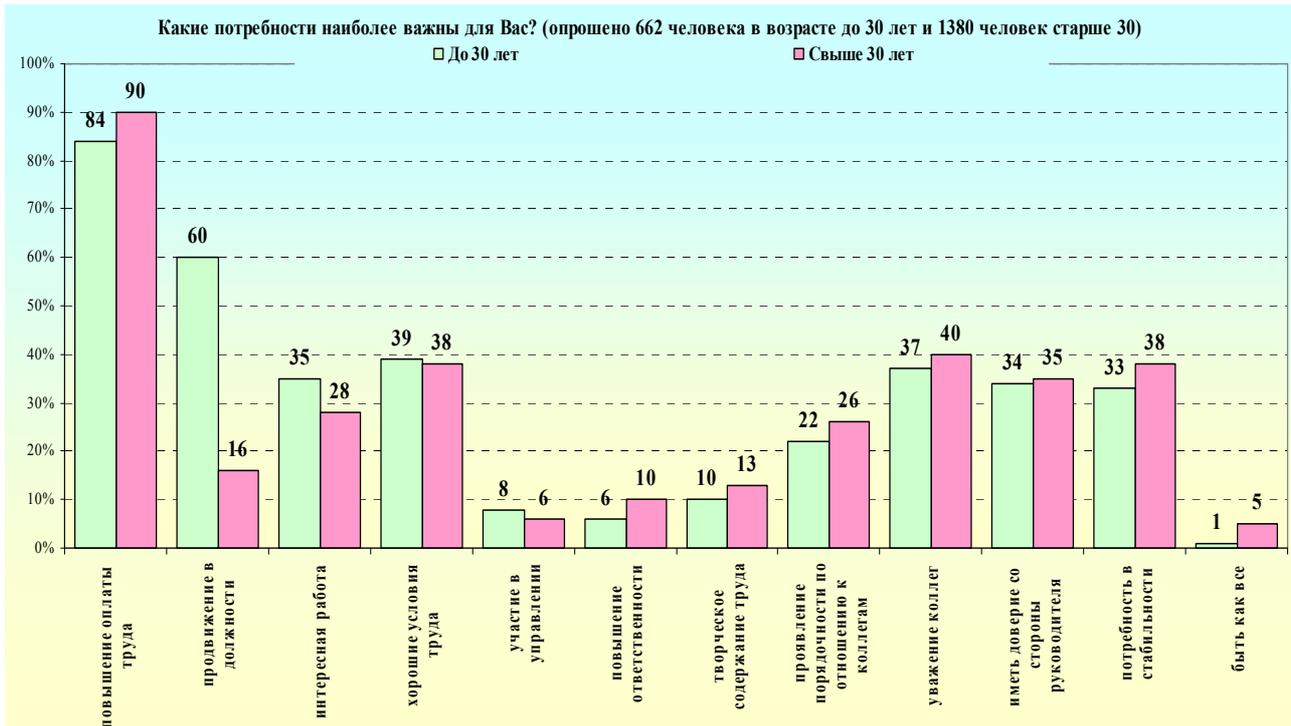
Такой подход дает возможность молодому человеку быть услышанным, закладывает основы для формирования здорового коллективизма, способствует его социальной адаптации.

Чтобы данная программа действительно отражала интересы молодежи администрация, профсоюзный комитет, отдел по работе с молодежью с привлечением социологических служб проводят:

- 1) анкетирование молодых работников с целью выявления их потребностей, ценностей и жизненных планов, уровня их профессиональных интересов и компетенций.
- 2) постоянный мониторинг общественного мнения, анализируют результаты и вносят изменения в



существующую молодежную политику.



Придавая большое значение достижению высоких показателей в работе, росту профессионализма, демонстрации навыков и умений, в акционерном обществе ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства по основным профессиям Нефтехима:

- начальников смен;
- аппаратчиков;
- слесарей КИПиА;
- лаборантов;
- электромонтеров;
- операторов ЭВМ и т.д.



По итогам конкурса, призеры, как правило, имеют возможность повысить свои квалификационные разряды.

Успех в конкурсе помогает молодым людям продвинуться и по карьерной лестнице.



С целью создания и использования на производствах акционерного общества высокоэффективных технических решений, совершенствования профессионального мастерства молодежи, регулярно подводятся итоги корпоративного смотра-конкурса среди молодых новаторов и рационализаторов.



Победители V корпоративного смотра-конкурса среди молодых новаторов предприятия.

Для достижения успешного обучения каждый молодой рабочий, поступивший на работу в ОАО «Нижнекамскнефтехим», закрепляется за наставником – передовым рабочим, имеющим высокий уровень профессионального мастерства, широкий кругозор, развитые педагогические качества, обладающим уважительным отношением к рабочей профессии и желанием работать с молодежью. Такой подход к молодым нефтехимикам был отмечен респондентами как положительный момент с тенденцией к дальнейшему совершенствованию.

Учитывая значимость молодежных проблем, коллективный договор, действующий в акционерном обществе (раздел VI), предусматривает целый комплекс гарантий в области профессионального мастерства работников и защиты социально-экономических интересов молодежи.

Таким образом, совместная работа администрации и профсоюзного комитета ориентирована на создание механизмов вовлечения молодых в общий производственный процесс, техническое творчество, профессиональное самосовершенствование, систему социальных связей, корпоративных ценностей, существующих в акционерном обществе.



УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Понимая всю важность работы в области корпоративной социальной ответственности, а также стремясь к устойчивому развитию, компания, в лице администрации и профсоюзного комитета проводит активную политику, направленную на более полное удовлетворение запросов сотрудников, непосредственно занятых производственными процессами. Компания стремится постоянно улучшать и совершенствовать свою деятельность в области охраны и условий труда на основе результатов регулярного контроля и мониторинга.

Вся профилактическая работа по охране труда в ОАО «Нижнекамскнефтехим» проводится с активным участием представителей профсоюзной организации. 269 человек являются уполномоченными по охране труда. В подразделениях предприятия функционируют комиссии по охране труда, созданные на паритетной основе с равным количеством представителей администрации подразделения и коллектива работников. Мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда работающих, охраны их здоровья, решению других социальных вопросов проводятся в рамках Коллективного договора.

Реализация социальных программ, в том числе и в рамках улучшения условий труда нефтехимиков ежегодно анализируется при подведении итогов выполнения Коллективного договора. Одновременно с этим для выяснения пожеланий работников проводятся социологические опросы работников предприятия.

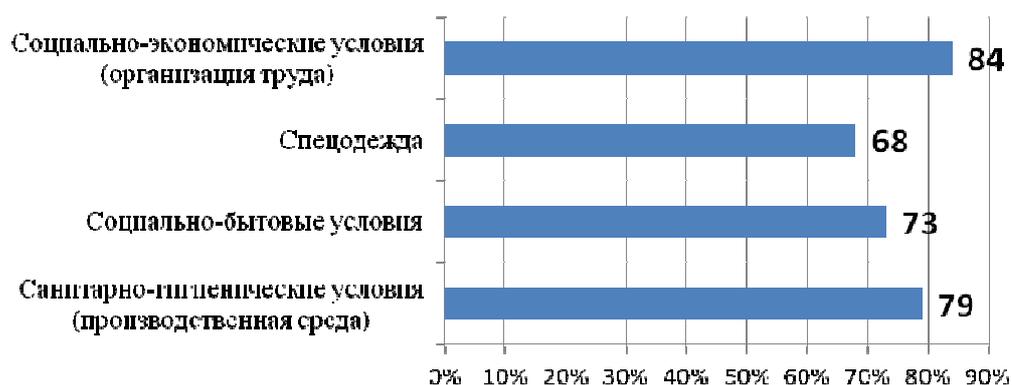


В этой связи, в 2011 году было проведено социологическое исследование удовлетворенности работников ОАО «НКНХ» условиями труда. Было опрошено 4336 человек, из различных структурных подразделений акционерного общества.

В данном исследовании при оценке удовлетворенности условиями труда, т.е. внешней средой, окружающей человека в процессе производства, рассмотрены 45 различных производственных факторов, воздействующих на здоровье и работоспособность человека в процесса труда, объединенных в следующие группы:

- 1) Санитарно-гигиенические условия, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, загазованность, освещение, уровень шума, вибрация, чистота и порядок на рабочем месте, эстетика рабочего места и прочие);
- 2) Санитарно-бытовые условия на производстве (бытовые условия на рабочем месте, бытовка, комната приема пищи, душевые);
- 3) Спецодежда;
- 4) Социально-экономические условия, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда (организация труда, безопасность и охрана труда, уровень механизации и автоматизации и прочие).

Удовлетворенность условиями труда (группами факторов производственной среды)



Результаты исследований показали, что общий уровень удовлетворенности работников ОАО «Нижнекамскнефтехим» находится на высоком уровне – 76%. Нормой считается уровень, равный 62%.

Среди изученных факторов условий труда наибольшее удовлетворение вызывает: организация труда, система распределения производственных заданий между членами коллектива, соответствие выполняемой работы должностной инструкции; чистота и порядок рабочего места, качество и частота ремонта оборудования, освещенность, уровень вибрации, вентиляция производственных помещений, состояние бытовок и операторных (мастерских) и т.д.



Лучше оценивают условия труда на предприятии женщины, главные специалисты заводов, работники с большим стажем и в возрастной группе старше 50 лет.

Мониторинг условий труда с 2007 по 2011 год выявляет положительную динамику в вопросах оценки социально-экономических условий (уровня механизации и автоматизации на новых производствах, ощущение стабильности работы на предприятии, возможности влиять на принятие управленческих решений), а также санитарно-гигиенических условий (отмечен рост удовлетворенности в отношении уровня шума, освещенности, вибрации, эстетики рабочих мест, состояния атмосфера на территории предприятия).

Для повышения удовлетворенности и снижения неудовлетворенности персонала компанией проводится комплексный подход, включающий в том числе:

- создание конкурентных условий труда (в сравнении с другими нефтехимическими производствами города);
- создание хороших условий труда во всех цехах на участках подразделений предприятия (наличие комнат приема пищи, обеспечение операторных современной удобной мебелью, кондиционерами, оснащение душевых надежной сантехникой, контроль чистоты и качества уборки в санузлах и душевых)
- обеспечение качественной спецодеждой работников предприятия.

Факторы, влияющие на оценку условий труда работниками

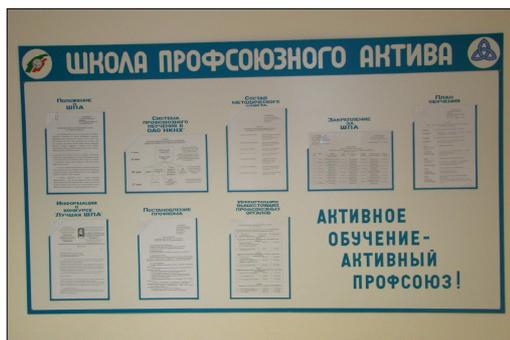


По результатам исследования выявлены основные факторы, влияющие на оценку условий труда работниками:

- Возраст (молодые работники более требовательны к условиям труда);
- Стаж работника (постепенно происходит адаптация к условиям труда);
- Интенсивность труда (напряженный труд, осознание важности работы подразделения формирует повышенные требования работников к условиям труда);
- Информировать об условиях труда на других производствах (знание о лучших или худших условиях труда корректирует самооценку удовлетворенности работника);
- Морально-психологический климат коллектива, определяющий лояльность или нетерпимость работников к условиям труда.

Наличие обратной связи, внимания администрации и профсоюза к пожеланиям трудового коллектива позволяют постоянно совершенствовать работу по улучшению условий труда, сохранению здоровья, росту обеспечения работников акционерного общества.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ В ШКОЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА



Повышенное внимания к вопросам обучения профсоюзных кадров и актива – характерная особенность работы ОПО ОАО НКНХ РХП в отчетном периоде.

Знание основных положений и норм законодательства, умение вести диалог с представителями власти и работодателями, разбираться в принципах рыночных отношений, ориентироваться в сложных перипетиях сегодняшней действительности, а не стоять в стороне и быть простым наблюдателем, владение методикой общественно-организаторской деятельности, быть лидером в трудовом коллективе – вот что необходимо профсоюзному работнику на современном этапе. Это было отмечено и респондентами, участвующих в социологическом опросе, проводимом профсоюзным комитетом и социологической службой среди профсоюзного актива.

Первичным и наиболее действенным во всей системе профсоюзного образования является обучение в школе профсоюзного актива (ШПА). В ОПО ОАО НКНХ РХП созданы и работают 18 ШПА.

В ШПА заводов и управлений проводится обучение профгруппоргов, уполномоченных по охране труда, председателей цеховых комитетов. В ШПА при профкоме ОАО «НКНХ» организовано обучение председателей и членов постоянных комиссий, вновь избранного актива, резерва профактива. Работа школ строится на основании учебных планов и программ, разработанных и утвержденных профсоюзными комитетами.

При ШПА действуют методические советы и лекторские группы.

Колдоговор ОАО «НКНХ» (п.2.16) гарантирует сохранение средней заработной платы профсоюзному активу, не освобожденному от своей производственной деятельности, на время обучения в школах профактива. В течение учебного года в ШПА обучаются около 1,5 тысяч человек.

Для оказания практической помощи и контроля за проведением занятий за каждой школой профактива закреплены ответственные из членов профкома Рескома. А также по согласованию с администрацией ОАО, определены кураторы из сотрудников лаборатории социологических, психологических исследований и анализа. Совместно с лабораторией проводится тестирование, анкетирование слушателей, экспресс-опросы. Социологи оказывают помощь в проведении практических занятий по темам: лидерство, мастерство публичного выступления, резервы личности, психология промышленной безопасности, переговоры, процесс передачи информации и другие. Занятия по этим темам проходят как в виде лекций, так и в форме тренингов, где слушатели наряду со знаниями усваивают и способы



действий, имеют возможность соотнести их со своими убеждениями, привычками и откорректировать свое поведение. Все это способствует более успешному усвоению материала и применению его на практике.

Для оказания помощи лекторами руководителям ШПА профсоюзный комитет ОПО разрабатывает методические рекомендации.

С целью создания системы в обучении профкадров и актива учрежден ежегодный смотр-конкурс «На лучшую школу профсоюзного актива».

Для определения эффективности обучения профсоюзного актива участники семинаров принимают участие в анкетировании, организованных совместно с ЛСПИиА. Результаты опросов показывают, что обучение профсоюзных кадров и актива помогает добиваться более эффективного, действенного влияния на принятые решения, ориентироваться в трудовых вопросах.

Удовлетворены ли вы проведенным обучением?³

	%
1. Да	91
2. Более-менее	7
3. Нет	2

98% участников семинаров довольны обучением и оценивают их его на 4,7 балла из 5 возможных. Слушатели считают удачной подобную форму организации обучения: совмещение лекций с практическими заданиями, позволяют работать обучающимся интенсивно в течение дня, не испытывая усталости и однообразия. Организация семинара оценена высоко: предоставление методических пособий, применение активных методов обучения, технических средств, очень «оживляют» процесс получения знаний.

Оцените проведенные мероприятия по 5-ти бальной шкале (5 баллов – самая высокая оценка)



обязанности, помогать защищать их интересы и т.д. Тем самым повышать привлекательность и авторитет профсоюзных лидеров, организации и профсоюза в целом.

Профсоюзный комитет ищет новые пути дальнейшего совершенствования и эффективности процесса обучения.

Активное обучение – эффективный профсоюз!

¹ Опрошено 93 работника ОАО «НКНХ», принявших участие в обучении ШПА в 2011г.

ОСВЕЩЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ЖИЗНИ В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Одним из действенных рычагов в решении важнейших задач, стоящих перед профсоюзами является повышение эффективности информационной работы. Доступность значимой информации для каждого работника – одно из важнейших правил и в корпоративном управлении компании.



В объединенной профсоюзной организации ОАО НКНХ РХП накоплен немалый опыт по информационной и методической деятельности. Ежегодно увеличиваются отчисления на информационное обеспечение, совершенствуются формы и методы этой работы.

Постоянно проводится мониторинг мнения членов профсоюза об уровне освещения профсоюзной жизни в СМИ.

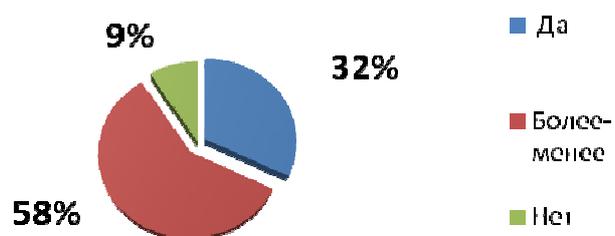
Результаты исследования показывают, что наиболее эффективным способом доведения информации является проведение конференций, собраний во всех структурных подразделениях.

Для оперативного информационного обмена с членскими профсоюзными организациями профком ОПО ОАО НКНХ РХП каждую среду проводит планерные совещания с председателями первичных профсоюзных организаций. Частыми гостями профсоюзных планерок являются руководители предприятия, специалисты различных служб, представители городских органов.

Для повышения уровня информированности членов профсоюза активно используются средства массовой информации. Представители всех ведомственных СМИ, а также представитель пресс-службы акционерного общества постоянно присутствуют на планерных совещаниях, заседаниях профкома, на всех значимых мероприятиях, проводимых как профсоюзным комитетом ОАО, так и всеми структурными подразделениями. Регулярно организуются прямые эфиры по ВТС с участием профсоюзного актива по различным аспектам деятельности.

Ведомственные газеты и телестудия неоднократно становились лауреатами смотр-конкурса, объявленного Федерацией профсоюзов РТ «На лучшее освещение профсоюзной жизни в средствах массовой информации».

Доходит ли информация о деятельности профсоюзного комитета ОАО, завода до каждого члена профсоюза?



Опыт работы профсоюзного комитета печатается на страницах республиканских СМИ.

Для информационного обеспечения и оперативного решения стоящих задач все принимаемые постановления профсоюзного комитета направляются в первичные организации.

Профсоюзный комитет каждое полугодие активно участвует в подписной компании. Профком располагает 15 наименованиями профизданий. Для первичных организаций выписываются 40 экземпляров газеты «Солидарность», 250 экземпляров газеты «Новое слово» Федерации профсоюзов РТ, Справочник председателя профкома, журнал «Профсоюзы» и др.

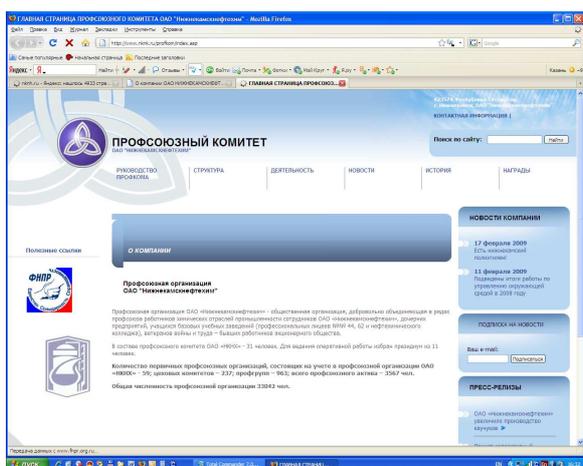


40 лет при профсоюзном комитете действует профсоюзная библиотека, располагающая огромным фондом как подписных изданий, так и специальной литературы. Библиотека является центром просветительной и информационной работы.

С целью оказания практической помощи профактиву профком регулярно выпускает методический материал по различным направлениям деятельности.

Использование современных технологий и технических средств позволяет

оперативно обмениваться необходимой информацией с вышестоящими органами, реагировать на происходящее в первичных профсоюзных организациях, значительно сокращает время сбора и обработки информации и доведение ее до каждого члена профсоюза.



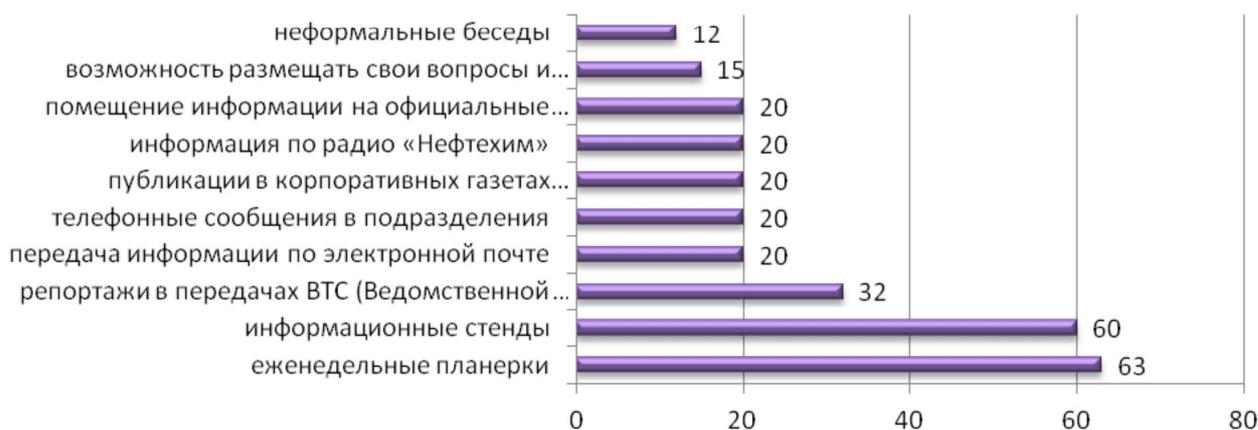
Стремление к диалогу стало открытием интернет-страницы «Профсоюзы» на сайте ОАО «Нижнекамскнефтехим», разделы которой содержат информацию об истории профсоюзной организации, об основных направлениях деятельности, достижениях, наградах, фото-галерею, заметки о проведенных мероприятиях и мн.др.

профсоюзной организации, об основных направлениях деятельности, достижениях, наградах, фото-галерею, заметки о проведенных мероприятиях и мн.др.

Возрастающий документооборот, необходимость своевременного информирования профактива об изменениях в законодательстве, создание и представление различной отчетности, развитие современных каналов коммуникации между первичными профсоюзными организациями сделало необходимым создание единой информационной системы объединенной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет ищет новые подходы к развитию информационной политики. Совместно с социологической службой в этом году в рамках школы профсоюзного актива были проведены занятия с профактивом по специальному курсу: «Процесс передачи информации». На таких занятиях подробно разбирается весь механизм передачи информации, прослеживается кем и на каком этапе она теряется; вырабатываются методы воспроизводства ее достоверности.

Наиболее эффективные способы передачи информации о деятельности ОПО ОАО НКНХ РХП



Для большего информирования о деятельности профсоюзной организации слушатели семинара предлагают по-прежнему использовать такие эффективные методы как планерки, собрания, а также внедрять передовые – ввести рубрику о профсоюзной работе в газете «Нефтехимик», в передачах ВТС «Нефтехим», Skype, интернет.

Все первичные информационные технологии и каналы передачи информации вошли в перечень вопросов соц.исследований на предмет их необходимости, важности и оперативности. Работа по данному вопросу будет продолжена.

Владеть информацией – владеть ситуацией
