

ПРОФСОЮЗНАЯ
АзБуКа

**СОВРЕМЕННЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

• **ЕСЛИ У ВАС ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ ОБРАЩАЙТЕСЬ В
МОСКОВСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ ПРОФСОЮЗОВ** •

**ИНФОРМАЦИЯ
О НАС И НАШИХ
ВОЗМОЖНОСТЯХ**



 main@mtuf.ru

mtuf.ru



vk.com/mtufrus



t.me/mtufrus



[mtuf.ru/
loyalty-program](http://mtuf.ru/loyalty-program)

• **Мы на связи:** •

Департамент организационной работы Аппарата МФП

(495)690-81-47
(495)690-89-91

I. Общие подходы к оценке эффективности деятельности профсоюзной организации.

Проблема оценки эффективности деятельности профессиональных союзов является очень актуальной. Именно данный элемент работы профсоюзной организации имеет непосредственно влияние на *мотивацию профсоюзного членства*, количественный показатель которого часто является одним из важнейших критериев оценки. Работники принимают решение о вступлении или выходе из профсоюза, чаще всего опираясь на своё, внутреннее ощущение этой эффективности («Выгодно мне быть членом профсоюза или нет?»).

Само понятие «*эффективность*» происходит от слова «*efficientia*», что в переводе с латинского означает «достигающий определенного результата», это *соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами*. Эффективность деятельности во внутренней и внешней среде функционирования для любой организации – *обязательное условие* её выживания и долгосрочного успеха.

Профсоюзы, как *некоммерческую организацию*, необходимо оценивать не только по количеству проведенных мероприятий, но и по её результативности, т.е. приближенности к цели. Конечно, это не означает полный отказ от подсчета количественных характеристик, наоборот, только с учетом баланса этих факторов можно отследить причинно-следственные связи. Другое дело, что в большинстве случаев профсоюзные структуры если и проводят оценку результативности, то чаще именно в виде *количественных* характеристик.

Понятия конкретного человека об эффективности и неэффективности определяются тем, что *сейчас* данный человек *ценит*. Поэтому, реальным объектом оценки может быть либо система *потребностей работников*, либо те *социальные блага*, которыми все они могут воспользоваться. Всё что угодно может оказаться *эффективным* или *неэффективным* для человека с существующей у него системой потребностей (например – то, что ценно и интересно работникам **50+**, совершенно не будет привлекать в профсоюз молодёжь).

Таким образом, эффективность деятельности профессионального союза, определяется отношением оценки результата к оценке затрат. И как оценивается деятельность организации: эффективно или неэффективно - будет зависеть от конкретных людей в конкретной ситуации.

II. Существующие модели оценки эффективности деятельности профсоюзной организации.

Первое - один из самых известных и проработанных вариантов показателей оценки эффективности деятельности ППО можно найти в работе авторского коллектива в составе Богачевой И.Ю., Демидовой С.Е., Чекменёва А.И. «О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: научно-методические рекомендации», выпущенной ИПД «АТиСО» в 2013 году.

Второе - одни из самых «свежих» методик, появившихся в конце 2022 года в профсоюзном движении России:

2.1. «Методика оценки информационной работы и цифровой зрелости профсоюзной организации», которая была разработана для всесторонней и объективной оценки *состояния информационных ресурсов* Федерации независимых профсоюзов России на всех уровнях профсоюзной структуры.

Методика основывается на решениях выборных органов ФНПР, в том числе Концепции информационной политики ФНПР (Приложение № 1 к постановлению Генерального Совета ФНПР от 24.11.2021 № 10-5), а также рекомендациях, одобренных Постоянной комиссией Генерального Совета Федерации независимых профсоюзов России по информационной политике.

В рамках данной методики оценке подлежат следующие элементы информационной работы профсоюзов:

1. Информационное обеспечение и взаимодействие.
2. Информационные ресурсы организации.
3. Информационная структура и ее кадровое обеспечение.
4. Цифровая зрелость.

Оценка проводится в виде мониторинга членскими организациями в отношении профсоюзных организаций, входящих в их структуру, а сама Федерация профсоюзов России - в отношении её членских организаций.

2.2. Проект *«Эффективная первичная профсоюзная организация»*, который реализуется Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования и содержащий целую систему критериев внутренней и внешней оценки деятельности ППО.

К критериям *внутренней* оценки деятельности относятся:

1. Членская база первичной профсоюзной организации.
2. Планирование работы.
3. Организационно-уставная деятельность.
4. Социальное партнерство, управление общественной организацией.
5. Правозащитная деятельность.
6. Контроль за охраной труда.
7. Информирование членов профсоюза.
8. Социальная поддержка.
9. Участие в программах и мероприятиях.
10. Экономическая эффективность.

Каждый из указанных разделов имеет свою уровень проработки внутренних критериев и оценочных суждений.

К критериям *внешней* оценки в рамках этой модели выделяются:

1. Членская база первичной профсоюзной организации.
2. Планирование работы.
3. Организационно-уставная деятельность.
4. Социальное партнерство, управление общественной организацией.
5. Правозащитная деятельность.
6. Контроль за охраной труда.
7. Информирование членов профсоюза.
8. Формы социальной поддержки.
9. Участие в программах и мероприятиях.
10. Экономическая эффективность.

11. Лояльность членов профсоюза.

В целом, *приведённая модель* эффективности очень хорошо *проработана*, системно *сбалансирована*, уже имеет *успешный опыт* практической реализации и *хорошие отзывы* от первичных организаций. Единственный нюанс – её предназначение вполне утилитарное, а именно – сравнение ППО **между собой** и определение более/менее эффективно работающих, с точки зрения описанных выше, показателей. Очень удобный вариант с целью осуществления соревновательных моментов между первичными организациями.

Для фиксации **наличия или отсутствия мотивации** самих членов конкретной первичной организации профсоюза, реально работающий в ней критерий только один – это *«лояльность членов профсоюза»*, которому будет посвящен отдельный раздел.

2.3. Более простая модель оценки эффективности деятельности профсоюзной организации предложена авторским коллективом преподавателей системы профсоюзного обучения из Санкт-Петербурга Глазыриным А.В. и Шерсткиным К.А., которую рекомендуется использовать на уровне работы ППО в любой отрасли:

1) **Уровень достижения поставленных целей:** сколько (количество) и какие конкретно интересы (проблемы) работников были решены за оцениваемый период (например – за год).

2) **Ресурсное обеспечение:** участники (как изменилось членство за отчетный период); финансы (использованные источники и объём полученного/потраченного финансирования по направлениям работы).

3) **Информационное обеспечение процесса деятельности профсоюзной организации:** какие каналы информационного обеспечения были задействованы, доступность информации для членов и не членов профсоюза, удовлетворенность её содержанием (опрос в виде анкетирования).

4) Косвенный показатель, важный для процесса мотивации – *«индекс лояльности членов профсоюза»*.

Данную модель удобно использовать профсоюзным лидерам для внутренней оценки эффективности деятельности своей конкретной первичной профсоюзной организации, но она не очень показательна для сравнения ППО между собой.

2.4. Модель оценки эффективности деятельности профсоюзной организации, разработанная активом Московской Федерации профсоюзов.

7-9 октября 2022 года Московской Федерацией профсоюзов был организован выездной семинар профсоюзного актива, приуроченный к Всемирному дню действий «За достойный труд!».

Участниками семинара стали **200** профсоюзных активистов, представляющие **28** членских организаций МФП, **11** Окружных Советов МФП и Молодежного Совета МФП. Главной темой семинара было задано определение критериев эффективности деятельности профсоюзов и методов их достижения.

Продуктом работы *четырёх групп* участников под названиями «*Организационное, кадровое и финансовое укрепление профсоюзов*», «*Экономическая и правовая защита трудящихся*», «*Информационная политика профсоюзов*» и «*Молодёжная политика профсоюзов*» стала **новая система критериев оценки эффективности** деятельности профессиональных союзов.

Рабочие группы профактива МФП предложили **11** критериев эффективности, разработав их показатели для трёх основных уровней - первичная профсоюзная организация, членская организация МФП, вся Московская Федерация профсоюзов.

К общим *основным критериям эффективности деятельности современной профсоюзной организации* были отнесены:

1. Полезность организации членам профсоюза и обществу.
2. Численность и охват профсоюзным членством.
3. Финансовая база и наличие механизмов контроля.
4. Уровень профессиональной компетенции профсоюзных кадров.
5. Выполнение принятых решений.
6. Наличие соглашений, коллективных договоров и их социальная направленность.
7. Правовая защита и ее эффективность.
8. Охрана труда.

9. Наличие информационных ресурсов.

10. Молодежь в профсоюзных организациях.

11. Индекс лояльности к профсоюзной организации.

В рамках структурных уровней МФП, разработанные критерии и их показатели выглядят следующим образом (Таблица).

Отметим *сильные и слабые* места данной модели:

- обозначенная система критериев оценки эффективности деятельности профсоюза разработана группами, *в составе которых были представлены* как практики (профсоюзные лидеры ППО, активная молодёжь), работники аппарата и организационных структур различного уровня, так и представители науки, задающие системный подход к работе над решением поставленной задачи;

- каждый из тезисов данной модели был *внимательно рассмотрен, проанализирован*, получил свои позитивные и критические отзывы на общем собрании всех участников семинара;

- в системе представленных критериев *учтен опыт работы и специфика* деятельности Московской Федерации профсоюзов, её членских и первичных организаций;

- *проблемное место* созданной модели – само количество критериев, которое необходимо использовать для составления полной картины результатов деятельности профсоюзной организации (так, например, на уровне ППО таких критериев набирается почти 30 штук). Возможно ли сократить их количество без потери в качестве оценки – вопрос остается открытым...

1. Первичная профсоюзная организация

<i>Критерий</i>	<i>Показатель</i>
Полезность организации членам профсоюза и обществу	1. Количество представителей в выборных коллегиальных органах: - совет директоров; - общественный совет; - комиссия по индивидуальным трудовым спорам; - вышестоящих профсоюзных структурах. 2. Количество проведенных мероприятий. 3. Количество участников, принимавших участие в действиях или мероприятиях.
Численность и охват профсоюзным членством	1. Численность членов профсоюза. 2. Процент охвата работников профсоюзным членством.
Финансовая база и наличие механизмов контроля	1. Количество профсоюзных взносов. 2. Поступления через коллективный договор. 3. Наличие ревизионной комиссии. 4. Регулярный анализ сбора и расходования денежных средств. 5. Наличие электронного учёта членов профсоюза.
Уровень профессиональной компетенции профсоюзных кадров	1. Анализ сводного статистического отчета (форма №7). Раздел III Профсоюзные кадры и актив. Раздел IV Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива. 2. Анализ обучения профсоюзных кадров и актива в УИЦ МФП и на ЦПК МФП.
Выполнение принятых решений	1. Количество принятых постановлений. 2. Количество выполненных постановлений.
Наличие соглашений, коллективных договоров и их социальная направленность	1. Наличие коллективного договора. 2. Социальная направленность коллективного договора. 3. Наличие дополнительных льгот для членов профсоюза.
Правовая защита и её эффективность	1. Проверка соблюдения работодателем трудового законодательства 2. Результативность работы с обращениями, письмами и жалобами от членов профсоюза по нарушению трудового законодательства
Охрана труда	1. Наличие комиссии профкома по охране труда или уполномоченного ППО (доверенное лицо) по охране труда.

	2. Количество проведенных проверок и их эффективность.
Наличие информационных ресурсов	1. Создание и развитие информационных ресурсов. 2. Охват аудитории. 3. Эффективность информационных ресурсов (количество подписчиков или просмотров; регулярность обновления информации; цитируемость; актуальность информации; оперативность; обратная связь).
Молодежь в профсоюзных организациях	1. Количество молодежи в профсоюзе. 2. Представительство в выборных коллегиальных органах. 3. Наличие сильного молодежного блока в коллективных договорах и соглашениях. 4. Выделение в профсоюзной смете средств на проведение молодежной политики (молодежные проекты). 5. Получение грантов. 6. Получение дополнительных средств через коллективный договор.
Индекс лояльности к профсоюзной организации	1. Количество положительных отзывов о профсоюзе (организации).

2. Членская организация МФП

<i>Критерий</i>	<i>Показатель</i>
Полезность организации членам профсоюза и обществу	1. Количество представителей в выборных коллегиальных органах: - общественный совет при департаменте; - участие в заседаниях, оперативных совещаниях соответствующего департамента; - вышестоящих профсоюзных структурах. 2. Количество проведенных мероприятий. 3. Количество участников, принимавших участие в действиях или мероприятиях.
Численность и охват профсоюзным членством	1. Численность членов профсоюза. 2. Процент охвата работников профсоюзным членством.
Финансовая база и наличие механизмов контроля	1. Количество профсоюзных взносов. 2. Поступления через коллективный договор. 3. Наличие ревизионной комиссии. 4. Регулярный анализ сбора и расходования денежных средств. 5. Наличие электронного учёта членов профсоюза.
Уровень профессиональной компетенции профсоюзных кадров	1. Анализ сводного статистического отчета (форма №7). Раздел III Профсоюзные кадры и актив. Раздел IV Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива.

	2. Анализ обучения профсоюзных кадров и актива в УИЦ МФП и на ЦПК МФП.
Выполнение принятых решений	1. Количество принятых постановлений. 2. Количество выполненных постановлений.
Наличие соглашений, коллективных договоров и их социальная направленность	1. Анализ отраслевого соглашения, коллективных договоров и выработка рекомендаций.
Правовая защита и её эффективность	1. Наличие правовых инспекторов и юрисконсультов. 2. Количество обращений. 3. Количество положительных решенных вопросов.
Охрана труда	1. Наличие технической инспекции труда профсоюза. 2. Количество проведенных проверок и их эффективность.
Наличие информационных ресурсов	1. Наличие информационных ресурсов: - количество подписчиков или просмотров; - регулярность обновления информации; - цитируемость; - актуальность информации; - оперативность; - обратная связь. 2. Сотрудничество с социальными партнерами. 3. Наличие корпоративного стиля. 4. Развитие каналов связи. 5. Проведение публичных мероприятий с присутствием СМИ. 6. Подбор кадров.
Молодежь в профсоюзных организациях	1. Количество молодежи в профсоюзе. 2. Представительство в выборных коллегиальных органах. 3. Наличие сильного молодежного блока в коллективных договорах и соглашениях. 4. Выделение в профсоюзной смете средств на проведение молодежной политики (молодежные проекты). 5. Получение грантов. 6. Создание профсоюзных молодежных Советов. 7. Представительство членских организаций в составе Молодежного Совета МФП.
Индекс лояльности к профсоюзной организации	1. Количество положительных отзывов о профсоюзе (организации).

3. Московская Федерация профсоюзов

<i>Критерий</i>	<i>Показатель</i>
Полезность организации членам профсоюза и обществу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество представителей в выборных коллегиальных органах: - МГД; - Общественная палата; - МГиК; - комиссии и советы при департаментах. 2. Количество проведенных мероприятий. 3. Количество участников, принимавших участие в действиях или мероприятиях.
Численность и охват профсоюзным членством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Численность членов профсоюза. 2. Процент охвата работников профсоюзным членством.
Финансовая база и наличие механизмов контроля	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество профсоюзных взносов. 2. Поступления через МТС. 3. Поступление от объектов собственности. 4. Регулярный анализ сбора и расходования денежных средств.
Уровень профессиональной компетенции профсоюзных кадров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ сводного статистического отчета (форма №7). Раздел III Профсоюзные кадры и актив. Раздел IV Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива. 2. Анализ обучения профсоюзных кадров и актива в УИЦ МФП и на ЦПК МФП.
Выполнение принятых решений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество принятых постановлений. 2. Количество выполненных постановлений.
Наличие соглашений, коллективных договоров и их социальная направленность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ МТС, отраслевых соглашений, коллективных договоров и выработка рекомендаций.
Правовая защита и её эффективность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие правовой инспекции труда МФП. 2. Количество обращений. 3. Количество положительных решений вопросов. 4. Анализ деятельности правовой инспекции и юрисконсультов в членских организациях. 5. Обучение.

Охрана труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие технической инспекции труда МФП. 2. Степень взаимодействия с Прокуратурой и трудовой инспекцией. 3. Обучение профсоюзного актива правовой грамотности. 4. Подготовка методических материалов. 5. Количество проведенных проверок и их эффективность.
Наличие информационных ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие информационных ресурсов: <ul style="list-style-type: none"> - количество подписчиков или просмотров; - регулярность обновления информации; - цитируемость; - актуальность информации; - оперативность и обратная связь. 2. Количество созданных информационных материалов и их доступность. 3. Индекс вовлеченности в социальные сети. 4. Обратная связь. 5. Сегментирование информации. 6. Обучение специалистов по информационной работе. 7. Реклама.
Молодежь в профсоюзных организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество молодежи в профсоюзе. 2. Представительство в выборных коллегиальных органах. 3. Наличие сильного молодёжного блока в коллективных договорах и соглашениях. 4. Выделение в профсоюзной смете средств на проведение молодёжной политики (проекты). 5. Получение грантов. 6. Поддержка инициатив Молодёжного Совета МФП и их финансирование. 7. Проведение мероприятий, востребованных среди молодежи. 8. Оказание правовой, юридической консультационной поддержки.
Индекс лояльности к профсоюзной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество положительных отзывов о профсоюзе (организации).

III. Методика оценки показателя лояльности к профсоюзной организации

Как мы видим в трёх представленных современных моделях оценки эффективности деятельности профсоюзной организации (проект МГО Общероссийского Профсоюза образования, модели Глазырина А.В. и модели авторства профактива МФП) появляется новый для профсоюзов критерий – ***показатель «индекс лояльности к профсоюзной организации»***.

Данный показатель лояльности строится на основе «индекса потребительской лояльности», или Net Promoter Score (NPS) - показателя приверженности клиентов к компании или услуге. Его также называют индексом готовности рекомендовать организацию, её конкретную услугу (например - мероприятие). Методика показывает процент людей, которые готовы рекомендовать продукт (услугу, организацию) в текущий момент времени.

Показатель NPS появился в 2003 году. Методику расчета разработал Фредерик Райхельд из компании Bain & Company в сотрудничестве с компанией Satmetrix. Он предложил использовать опросник с одним вопросом: «Какова вероятность того, что вы посоветуете нашу компанию/продукт/услугу другу или коллеге?».

NPS-опрос прост в использовании, он помогает достаточно оперативно получить оценку и отзыв о деятельности организации. Обычно, после полученной оценки, пользователю предлагается оставить развернутый комментарий: почему он выставил такой балл, почему он может - или, наоборот, не может - рекомендовать данную организацию, и какой совет он бы дал руководству организации для улучшения качества её работы.

Насколько логично использовать данный критерий для оценки эффективности деятельности профессиональных союзов? Ответ позитивный – данный показатель успешно вписывается в нормативную модель российских профсоюзов, поскольку имеет отношение непосредственно к понятию «услуга». Определены следующие виды ***предоставляемые профессиональными союзами услуг***: «услуги по представительству, услуги, связанные с переговорами, и услуги

по распространению информации о мнении членов по вопросам условий труда и организационные, услуги по согласованным действиям, которые предоставляют объединения, членами которых являются, в основном, лица наемного труда».

Приведём пример анкеты, направленной на измерение индекса лояльности:

<p>Добрый день!</p> <p>Просим Вас ответить на 2 вопроса</p> <p>1. Насколько Вы готовы рекомендовать Вашу профсоюзную организацию своим коллегам? по шкале от 0 до 10, где 0 - «никогда не буду рекомендовать», а 10 - «обязательно порекомендую» (обведите выбранную Вами цифру)</p> <p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>2. Почему Вы поставили именно такой балл? _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">Спасибо за сотрудничество!</p>

Получив готовые ответы членов профсоюза, выделяем **критиков, нейтралов и сторонников** на основании выставленных баллов:

от 0 до 6 - **критики**;

от 7 до 8 - **нейтральные**;

от 9 до 10 - **сторонники** вашей организации.

Подсчитываем их количество. Для расчета **индекса лояльности** нам также понадобится общее количество опрошенных людей.

А теперь рассмотрим, как правильно расшифровать формулу и результаты.

Формула подсчета: количество *сторонников* **минус** количество *критиков*, полученную разницу **разделить** на общее количество *респондентов* (опрошенных), **умножив** в конце результат на 100%.

Индекс лояльности =	$\frac{\text{Кол-во сторонников} - \text{Кол-во критиков}}{\text{Общее количество опрошенных}} \times 100 \%$
----------------------------	---

Результат из полученной формулы оценивается по шкале от -100% до 100%:

От -100% до 0% - преобладают критики, которые не порекомендуют вашу профсоюзную организацию, они крайне негативно относятся ко всему, что

происходит в ней. С таким результатом, необходимо провести работу по уточнению деталей: почему появилась такая реакция и что данные критики хотели бы видеть позитивного в деятельности профсоюза.

От 1% до 30% - все показатели выше **0** являются положительными, но в данном случае - есть над чем работать. Доля критиков все еще высока. Необходимо узнать у данной категории респондентов, как часто они соприкасаются с деятельностью профсоюза, насколько им хватает положительного эффекта от взаимодействия, как они используют выгоды от членства в организации и чего ждут в дальнейшем.

От 31% до 50% - этот показатель говорит о том, что Ваша организация активно работает над мотивацией профчленства на всех уровнях. Процент критиков и сторонников примерно равен. Рекомендуется продолжать работу в заданном направлении и укреплять позитивный имидж профсоюзной организации.

От 51% до 70% - в этом диапазоне показателей сторонники начинают преобладать над критиками. Ваша организация успешно завоевывает позитивные отзывы, а значит и лояльность среди членов профсоюза. Так держать и продолжать работу по закреплению позитивных сдвигов в работе профсоюза. Исследуйте позитивные и негативные комментарии в анкетах, сделайте выводы на дальнейшее.

От 71% до 100% - таких результатов добиться непросто, но он вполне заслужен. Это идеальный показатель для организации, для его поддержания необходимо постоянно проводить подобные исследования и внимательно анализировать полученные замечания и комментарии в анкете.

Рассмотрим конкретный пример расчёта ***индекса лояльности*** к профсоюзной организации на основе проведенного в феврале 2023 года опроса в группах слушателей УИЦ МФП (таблица).

В одной из контрольных групп - «***Волонтеры***» - были получены следующие результаты:

9 и 10 баллов (*сторонники*) – 21 человек;

7 и 8 баллов (*нейтральные*) – 5 человек;

6 баллов и менее (*критики*) – 1 человек.

Общее количество респондентов в данной группе – **27**.

Начинаем подсчёт: разница результатов (*сторонники минус критики*) составляет 20 баллов, делим этот результат на количество опрошенных (27), получаем результат 0,74, который умножаем на 100% и выводим индекс лояльности в данной группе – **74%**.

В большинстве групп количество *«сторонников»* преобладает над количеством *«критиков»*, индекс лояльности находится на уровне **67 %**, но в одной из групп (резерв председателей Молодёжных Советов) результат оказался на более низком уровне (**41%**) и здесь необходимо провести обязательный анализ ответов на вопрос *«Почему Вы поставили именно такой балл?»*.

Таблица

Название группы	Общее количество опрошенных	Сторонники	Нейтральные	Критики	Индекс лояльности
Волонтер	27	21	5	1	74%
Менеджмент общественной профсоюзной организации	21	15	6	0	71%
Коммуникативные системы и информационные технологии обеспечения деятельности (профсоюзных) общественных организаций	31	22	7	2	65%
Финансовая работа в профсоюзной организации	35	33	2	0	94%
Государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан	23	17	6	0	74%
Программа обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций	17	13	2	2	65%
Психология ведения переговоров	19	13	5	1	63%
Подготовка резерва председателей Молодежных Советов	46	29	7	10	41%
Средний результат	219	163	40	16	67%

Варианты полученных замечаний от *«критиков»* и *«нейтралов»*:

«8 баллов по причине устаревшей системы коммуникации».

«Не хватает мероприятий для участия».

«К сожалению, не организуются интересные поездки. Нет общего чата, куда поступала бы информация».

«Вступила в профсоюз меньше одного месяца назад, еще не знаю всех особенностей работы».

«Мало мотивации для вступления специалистов».

«Недостаточное информирование сотрудников о нововведениях, возможности и проектах, предлагаемых ППО».

«Хотелось бы, чтобы профсоюзная организация больше взаимодействовала с молодёжью, интересно было бы внедрение обмена опытом, изучение иностранных языков на какой-нибудь договорной основе».

«По моему мнению до 10 баллов не хватает, потому что для меня недостаточно спортивных мероприятий на заводе». Как видно из **критических** замечаний в данной группе, основных проблем **две** – недостаток *информационного обеспечения* и *нехватка мероприятий*, отражающих потребности именно молодёжной аудитории.

Помимо критики были, в гораздо большем объёме, и позитивные отзывы.

Приведем некоторые из них:

«Профсоюзная организация дает возможность развивать свои профессиональные способности, участвовать в деятельности коллектива, получать льготы, посещать полезные мероприятия, организованные профсоюзом»

«Сильная команда, масса мероприятий, направленных на развитие профессиональных, спортивных и психологических навыков».

«Моя организация на практике защищает социально-экономические права работников».

«Считаю профсоюзную организацию самой лучшей. Решаются вопросы в сфере трудовых отношений, права. Хорошо поставлена социальная работа».

«Профсоюз помогает во всём необходимом!».

В целом, данная методика позволяет, в достаточно коротком исследовании, получить как количественную, так и качественную обратную связь, направленную на корректировку дальнейшей работы профсоюзной организации любого уровня. Она не требует больших затрат и доступна для любой профсоюзной аудитории.

Минус данного метода – невозможность его использования среди не членов профсоюза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для современной профсоюзной организации *процесс непрерывной оценки эффективности* очень важен, поскольку достижение её цели - представление и защита социально-трудовых прав и интересов работников - невозможно достичь одновременно. Необходимы постоянные программы и проекты, регулярные действия и мероприятия, эффективность которых требует своего подтверждения.

Потому любые оценочные модели и практики крайне **важны**, так как они позволяют в любой момент определять - *насколько профсоюзы успешно реализуют* свою миссию, цели и задачи, способствуют положительным и долгосрочным изменениям в жизни наёмных работников конкретного предприятия, членов большого профессионального сообщества на уровне региона и страны в целом.