

РАБОЧИЕ СТРАСТИ,

или

ПРОФСОЮЗ ШОУ!



Роман Мухин

16+

Роман Мухин

**Рабочие страсти,
или Профсоюз Шоу!**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

Мухин Р. Н.

Рабочие страсти, или Профсоюз Шоу! / Р. Н. Мухин — «ЛитРес: Самиздат», 2018

ISBN 978-5-532-08810-8

Ежедневная жизнь на любой работе наполнена бесконечными событиями, героями и злодеями, яркими эмоциями, радостью и слезами, аплодисментами и драками, ну чем вам не реалити шоу? Конфликты сотрудников и работодателей - это самая скрываемая от обсуждений часть работы. И самая интересная! Герои книги создают Профсоюз и делятся живыми впечатлениями. Интеллект и знания против невежества и беспардонности. Разоблачения работодателей и самих работников, желающих скрыть свои нарушения. Темы, которые касаются или коснутся каждого. Не это ли самые востребованные сюжеты современных шоу?

ISBN 978-5-532-08810-8

© Мухин Р. Н., 2018
© ЛитРес: Самиздат, 2018

Содержание

Пролог	6
1 Идея, предпосылки и подготовка создания профсоюза	7
2 Воронежский территориальный профсоюз	12
Конец ознакомительного фрагмента.	30

Пролог

Как обычно приезжаю домой с работы под вечер. Наконец-то! Дома. Обстановка прекрасная, шум из комнаты, где жена помогает делать или проверяет уроки младшей дочери. Старший сын, уже закончил с уроками и сидит перед компьютером, в наушниках, мигающих как новогодняя ёлка, периодически посмеиваясь и переговариваясь с «братьями по оружию». Позанимался с детьми. Как хочется чего ни будь вкусенького... Так, не забыть, что на ночь много есть вредно, а вот бокальчик вина или рюмочку чего ни будь – сам бог велел. За ужином, традиционно делимся с супругой последними новостями с работы, из разряда «скандалы, интриги, расследования», так как и я, и моя супруга работаем «с людьми». Перед сном в будни и вечером на выходных, назло любителям режима, смотрим разного рода ток шоу. Я люблю остро-политические, жена – разные танцевально-кулинарные или скандально-семейные. Вот здесь бывают разногласия нешуточные. В одном мы можем сойтись, хочется отвлечься от своих проблем, рассматривая чужие, постановочные или не совсем, развлечься интересной информацией. В одно и то же время, листая каналы, можно увидеть несколько вариантов кричащих друг на друга политиков с мудрыми ведущими, битвы поваров, танцоров, экстрасенсов, ресторанов и невесток со свекровями, путешествующих халявщиков и холостых Донжуанов, поющих и комедийных шоу. Разных. И каждая нацелена затронуть какие-то свои струны человеческой души, вызвать эмоции. Отсюда и формируются разные аудитории по возрасту, полу, уровню образования. И настроение одного и того же человека так же влияет на выбор программы. Например, я, злостный любитель полит некорректности, иногда могу с удовольствием посмотреть, как товарищи блудят по интересным местам в разных уголках мира и даже как танцуют и поют. Для меня важно, что бы я видел настоящих людей, а не актёров, живые эмоции, а не «игру», тему, которая даст мне интересную, познавательную информацию. Размышляя над телевизионными шоу, особенно после работы, невольно начинаешь сравнивать и приходиться к выводу: «у меня на работе то же хоть телепередачи снимай каждый день, вот это будет шоу! Тут тебе и неподдельные эмоции, и слёзы и смех. Тут тебе и персонажи, похлеще, чем в самые известные актёры. Тут тебе и темы, которые волнуют и не дают уснуть большую часть страны. Вот бы взять камеру и поснимать!». А что если...

1 Идея, предпосылки и подготовка создания профсоюза

Все началось в 2011 году, когда я успешно трудился на благо международной пивной компании в качестве Территориального менеджера по продажам. Я отвечал за 6 областей Черноземья с 5 дистрибьюторами, всеми каналами продаж, сотней сотрудников из супервайзеров, торговых представителей и мерчендайзеров. Да, кстати меня зовут Роман. Трудился, я усердно, отчего был не раз награждён разными электронными пряниками и даже поездками в Европу. Мои сотрудники, так же поощрялись и подарками и мероприятиями и заслуженными бонусами. Тех, кто не собирался стремиться к этим дарам корпоративной культуры, я убирал оперативно, дабы не смущали ни меня, ни коллег своих, ни подчинённых. Вероятно, от этого, в том числе, взаимоотношения с командой у меня были прекрасные. Я организовывал бесконечные собрания и митинги, с пьянками и без, разрабатывал и внедрял проекты и промо активности в рамках своей территории, постоянно участвовал в собраниях команд, в каждом городе, в который приезжал. А приезжал я в пару городов каждую неделю, то есть всю территорию из 6 городов я однозначно покрывал аудитами и полевым обучением за месяц. Изрядно портил нервы дистрибьюторам требованиями сначала подписать выполнение планов закупки на следующий месяц, потом изматывал обоснованиями, почему нужно закупить обязательно 100%, и после, добивал бесконечными напругами – всё же оплатить закупку периода в рамках кредитной политики, или 7 или 14 дней. Периодически, как мне говорили, из-за меня увольняли сотрудников дистрибьютора то за задержку сроков разгрузки и оприходования машин с завода моей компании, то за письменную коммуникацию или её отсутствие, то за задержку моей команде выплат зарплат. Был опыт и закрытия дистрибьюторов и изымания части зоны покрытия в пользу других, более эффективных дистрибуторов. Соответственно среди дистрибьюторов – поклонников моего менеджерского таланта было меньше. Но те, которые были, остались прекрасными, уважаемыми партнёрами и спустя много лет. Ну, как минимум, уважаемые с моей стороны. Я специально понравиться никогда не стремился, в первую очередь – работа и выполнение целей. Вот такой принципиальный.

Люди, люди, люди. Каждый день. Много людей. Все со своими тараканами, мнениями, желаниями, претензиями, вопросами. Каждый день – работа с командой. Это и собрания, когда нужно довести общую цель руководителям городов, выслушать каждого лично или по телефону, найти слова, мотивирующие каждого на исправление или достижение или перевыполнение для поддержки коллег и всей команды. И индивидуальные встречи, когда пропускаешь через себя всевозможные объяснения и сложности, которые ну никак не позволяют достичь плана по вторичным продажам или показателям дистрибуции. Когда нужно обратить внимание супервайзера на возможности его и его команды, его территории, привести в пример результаты последних аудитов, напомнить о ключевых клиентах или акциях и с верой в «силу Джидаяев» – направить на достижение Плана. Ежемесячного плана, по каждому супервайзеру и торговому представителю! Который я заботливо разбивал на недельный план по каждому суперу, да ещё и по брендам и настоятельно рекомендовал каждому супервайзеру самостоятельно разбивать недельный план на ежедневный, который необходимо было каждое утро аккуратно вложить в голову торговым представителям в виде – целей SMART, а вечером отчитаться мне в виде СМС, план – факт. По результатам опять живое и искреннее общение по теме, почему, отчего, что сделал для выполнения задачи, как планируешь догонять? Конечно и по функционалу и по жизни, было видно кому и какое обучение требуется. Я максимально использовал собрания, что бы включить в них блок обучения новым знаниям и навыкам, даже незначительный, ну и конечно повторение стандартов, которые все должны знать как «отче

наш». Больше всего в работе мне доставляло удовольствие полевое обучение. До пивной компании, я несколько лет имел счастье работать тренером по продажам, и обучение в поле считал самым интересным и эффективным инструментом формирования профессиональных навыков у сотрудников отдела продаж. Тренинги в классе это конечно большая работа и базовая, но она даёт около 10% в развитии навыков. Дальше около 30% – полевой тренинг. Ну, остальное на совести и желании обучаемого. Если бы не пресловутая гонка за карьерными достижениями, ну и за финансовыми конечно то же, работал бы тренером и горя бы не знал. Эх...

В работе с командой, я видел не только недостатки и области для развития сотрудников, которые я мог исправить в процессе обучения. Я видел и понимал реальные трудности, связанные с работой на базе дистрибьюторов. Это и проблемы с взаимодействием с менеджерами дистрибьюторов по вопросам сверок, накладных, недовозов, возвратов, это и задержки зарплат или удержания за не забранную дебиторскую задолженность. При этом дистрибьюторы, пытаясь решить финансовые проблемы по просрочке на складе – вешали всё в зарплату торговым тех производителей по продукту которых появилась просрочка. Не разбирая, что чаще к просрочке на складе приводили проблемы управления товарными остатками сотрудниками складской логистики дистрибьютора. Или из-за неправильного распределения товара по срокам (FiFo) или просто, забыли на пару месяцев, где то в недрах склада паллет или несколько, а потом, ах – и просрочка. По просроченным дебиторкам, дистрибьюторы часто создавали ещё большие проблемы и мне и себе, вынуждая своими топорными действиями людей увольняться. ТП в штате дистра и мало кто желает работать с постоянными вычетами из зарплаты сумм, которые не оплатили в срок клиенты и которые выдают только после поступления долгов в кассу. При этом, сами несли убытки, оставляя территорию вообще без покрытия, а моим супервайзерам геморрой по набору новых ТП и затрат на их обучение и введение в строй. Соответственно, новый человек первые две недели собирает вместе с просроченной дебиторкой – проклятия в адрес дистрибьютора, торговые представители которого не посещают их по графику. Это и понимание сложностей команды с клиентами, так как сам работал «в полях» и торговым и супером, знаю. Сложности, связанные с самой организацией трудового дня «полевых» сотрудников; маршруты по пробкам, любая погода, необходимость, где то перекусить или отойти. Даже понимаю сверх амбициозность моих задач, которые я транслировал исходя из моих годовых планов. Но и меня то же, надо сказать, «драли и в хвост и в гриву» за каждый невыполненный KPI (План закупки, план вторичных продаж – то есть от дистрибьюторов в точки, дистрибуция количественная и взвешенная, дистрибуция по брендам), за каждый день просрочки по оплатам дистрибьюторов, за остатки товара по филиалам дистров, за проведение национальных промо активностей, за эффективность бесконечных запусков новинок, за своевременную и корректную отчётность в системе CRM, за цели по расстановки холодильного оборудования, за наличие и эффективность контрактов в каналах КА и HoReCa, за уровень знаний стандартов компании каждым членом моей команды, за всё, что связано с логистикой между заводами моей компании дистрибьюторами – бесконечные прогнозы, формирование машин по тону, стоимости и форматам упаковок, контроль оплат машин от пред оплатных дистров, документация, контроль выгрузок, составления актов боя, организация и контроль за оборачиваемостью кегов по «хорьковским» дистрам, за уровень сервиса дистрибьюторов и т.д. и т.п.

Большую часть, постоянно возникающих проблем, мне удавалось решать путём переговоров с дистрами и клиентами. Например, что бы не удерживали деньги с торговых представителей за просрочку на складе, я чётко контролировал сроки по каждой позиции на складах через созданный отчёт «Риск продукт» и выставлял цели по реализации пред просрочки ежедневно. Договаривался с дистрибьюторами и организовывал акции 2+1, или 1+1, где 1 – это подходящий по срокам товар, компенсировал часть из своего фонда, часть скидка от дистра. Что оставалось, я компенсировал себестоимость, без наценки дистра, из фонда произво-

дителя. И так в течении каждого месяца. Моя команда самостоятельно прикручивали на складах бутылки или пэты в наборы или вообще загружали к себе в машины и продавали. Данная работа с моей стороны – была гарантией дистрибьютору – закупать план по брендам, не опасаясь, что будет просрочка на складе. Хотя по дистрибьюторскому соглашению – дистрибьютор обязан и закупать и самостоятельно решать все вопросы по просрочке за свой счёт. Договаривался с сетями, что бы не убирали «мои» холодильники из торговых залов вследствие несвоевременных оплат моих «Партнёров – дистрибьюторов», которые, видите ли, не успели оплатить, не смогли пере кредитоваться, некорректно разнесли и ещё 50 причин ежемесячно, до которых в сетях нет дела. А за контракт сетей с моей компанией отвечает кто? Правильно – Роман! Так что вперёд Роман!

Гигантская куча разной возни была связана с коммуникацией с менеджерами и директорами дистрибьюторов. Бесконечные переговоры, протоколы. Узнавал и пресекал нецелевое использование моей команды, например в погрузке, доставке и разгрузке холодильников. И снова переговоры, звонки, протоколы.

Я чувствовал, что так быть не должно. Я понимал, что моих полномочий и возможностей, не всегда хватает, а исправлять разного рода несправедливости к команде и к себе нужно было обязательно. Я просто не мог спать, когда не мог где-то повлиять на ситуацию. С другой стороны, я понимал, что у меня есть не только административное влияние, как руководителя, но и авторитет лидера среди более сотни человек на нескольких областях Черноземья. С третьей стороны оставалась надежда, что существует Закон, который по идее должен каким-то образом регламентировать работу любых коммерческих компаний и защищать права работников. Кстати, а какие законы? И каким образом это должно работать на практике? Интересно! Посмотрим в книжках...

Кроме красиво написанных и имеющих мало общего законов об охране труда и о мифических профсоюзах, которые есть где-то на предприятиях, я ничего не нашёл. Да, да, слышу проклятия государственных деятелей: «как так, Законы всё прописывают и учитывают, вы просто их не знаете, а если их не выполняют – вот мы как – ух, и накажем!» Ну, ну. Не торопитесь сеньоры и многоуважаемые сеньориты, для того что бы понять работает или нет, нужно, представьте себе, слезть с креслица и поехать посмотреть как работают в стране сотни, именно сотни тысяч торговых представителей, мерчендайзеров, экспедиторов, и разного рода менеджеров по продажам, которые мотаются весь день между клиентами. Можно по-разному, кстати, к ним относиться, я на себе слышал разные точки зрения – от бездельников в галстуках, до жертв современного образования, в смысле, что большинство работают не по направлению основного образования, но я настаиваю, что перечисленные мной категории граждан – это самая активная, образованная, перспективная часть нашего населения в России! Почему мало общего в законах с реальностью? Ну, давайте посмотрим ФЗ 181. ... Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Этот ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОБ ОСНОВАХ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ принят Государственной Думой 23 июня 1999 года, одобрен Советом Федерации 2 июля 1999 года. А основные положения взяты из более древних текстов законодательства СССР и даже после редакции Федеральных законов от 20.05.2002 N 53-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, с изменениями, внесенными Федеральным законом от 26.12.2005 N 189-ФЗ, этот закон ни на миллиметр не представляет себе условия работы «на маршруте» в течении всего рабочего дня. Что бы не углубляться в идеальное представление государства «как должно быть», давайте откроем Статью №1 и найдём определение «рабочее место» и, что мы видим? *«Рабочее место – место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под*

контролем работодателя». Под контролем работодателя?! :-) Просто передача «Аншлаг»! Товарищи, которые писали законы, ВЫ даже не представляли себе, что появиться «рабочее место», которое размазано в винегрет из личного автомобиля и переездами между 15-20 магазинами разного формата, с полками, складами, подсобками, кабинетами. Приправленный обязанностями оценивать товарный запас в каждой точке, продавать, преодолевать возражения, выкладывать свой товар по плануграмме, вносить данные в планшет или заполнять бумажный отчёт, заниматься сбором дебиторской задолженности. И улыбаться, конечно, делая вид, что эта работа – просто мечта детства! И далее «рабочее место» по взмаху волшебной палочки, перемещается в офис, где сотрудник бегаёт между столом супервайзера, потому, что чаще у «торговых» нет своего рабочего места, отчитываясь за героические подвиги на маршруте и выполнение плана дня, и кассой, куда нужно успеть сдать дебиторку. Естественно, залежалое определение о безопасности условий труда, не очень могло учитывать эти самые условия. *«Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы».* Как же могли товарищи законодатели прописать неведомые «опасные факторы»: перебежки от машины в торговую точку по 100 раз в день, в любую погоду, упражнения по запрыгиванию в будку, набору товара и обратно, летящие в торгового ручки и стулья, не говоря о проклятиях и матюках от представителей точек, падения со стеллажей, и прочие прелести торгового и мерча? В трудовом договоре прописано лишь «работа в ненормированном режиме». Всё – дальше как решит работодатель. А если у вас граждане – работники есть жалобы и предложения, то без проблем вы их можете высказать и потребовать справедливости – но только уже другому работодателю. Вот это ближе к жизни.

Читаем дальше. Бла бла бла. О, «Статья 13. Комитеты (комиссии) по охране труда». Ну, может здесь, кто поддержит несчастных работников «торгово-полевой» деятельности? Читаем: *«В организациях с численностью более 10 работников работодателями создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.»* Ну да, ну да. Про маленькие дистрибьюторские компании и не говорю – это вообще фантастика какая-то. Даже если и есть на больших дистрибьюторах таковые «комитеты», о них никто и никогда не знал.

Так, далее читаем разные разделы про – обязанности, организацию на производстве, обеспечение, обучение, финансирование, надзор и контроль, экспертизу... И, о! Это что такое? Статья 22. *«Общественный контроль за охраной труда».* Интересно, интересно, давайте-ка посмотрим всю статью.

«1. Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

2. Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;

– проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

– *принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;*

– *получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;*

– *предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;*

– *осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;*

– *осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;*

– *принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;*

– *принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством Российской Федерации порядке;*

– *обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;*

– *принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда»*

Так подождите. Это всё вообще ко мне и к моим коллегам тоже относиться?

Так, то есть если я... профсоюз... и тогда Охренеть! Так это же просто гениально господа товарищи! А почему бы нам не замахнуться на Профсоюз – да в нашей, пока не совсем регламентированной сфере работы?!

2 Воронежский территориальный профсоюз

Я изрядно проштудировал десятки книг и интернет публикаций на тему профсоюзов. Благо наличие большого количества командировок даёт возможность выбирать – или вечерами бухать и спать или заняться полезным чтивом. Меньше работать – не представляется возможным даже для желающих заняться общественно полезным делом. Итак, когда я определился, что в принципе нет ничего невыполнимого в создании «общественной некоммерческой организации», я начал соображать, как именно воплотить идею в жизнь. Я хотел изначально, что бы всё было официально, с регистрацией, документами, печатями и т.д.

Я подошёл к вопросу организации Профсоюза с позиции теории и практики «управления проектами».

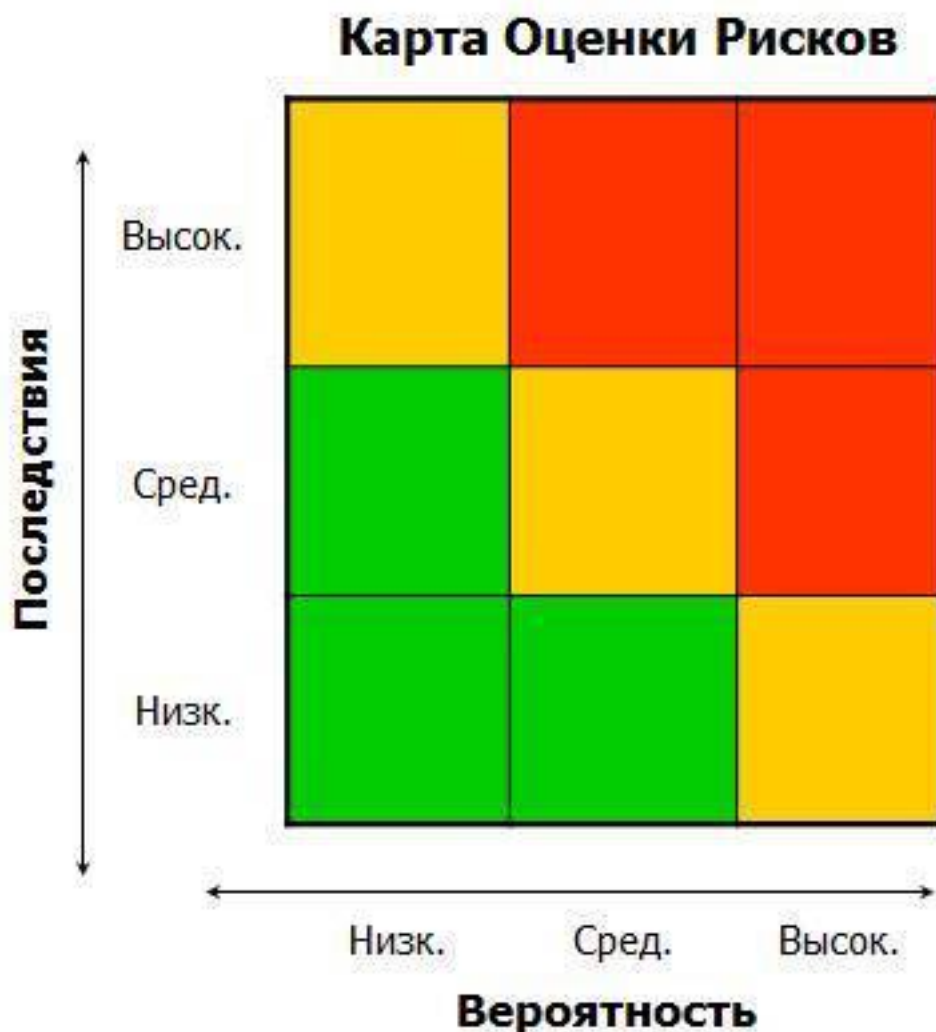
1) В первую очередь мне было необходимо собрать в кучу всю исходную информацию:

- Название проекта «Профсоюз»
- Предыстория (описал уже предпосылки)
- Видение и связь со стратегией (стратегию прописал в презентации, далее)
- Определил цели и задачи (далее в презентации)
- Определил рамки (торговые и дистрибуционные компании Черноземья)
- Определил группы заинтересованных лиц (руководители предприятий, сотрудники, потенциальные руководители первичных организаций, минюст, налоговая).

2) Определил преимущества проекта по матрице: Финансовые, нефинансовые, измеримые и неизмеримые. Оказалось, что основные преимущества в поле нефинансовые – неизмеримые и измеримые.

3) Проанализировал ресурсы и бюджет. Источник у меня был один – моя зарплата. Для регистрации и начала работы – требовалось: Снять офис – для оформления юридического адреса. Минимальная мебель и оргтехника. Знаю, знаю, что по закону прямо на любом предприятии, где есть участники профсоюза, обязаны предоставить оборудованное помещение и жизнь просто сказка. Написано и звучит красиво! Не торопитесь, ещё не дошли до пункта – риски.

4) А вот и они – риски. Так как дело для нас новое и неизведанное, я решил посидеть и детально помозговать «а что если?» и сформировал матрицу Рисков в соответствии с вероятностью и возможными последствиями:



Так вот к высокой степени Вероятности и Последствий, среди прочих, я предусмотрительно отнёс – риск собственного вылета с работы, в случае появления информации в Московском офисе, где я был оформлен и таких же – более быстрых последствий для будущих членов профсоюза, оформленных на дистрибьюторах. Я решил, и не зря, подойти к вопросу аккуратно и деликатно, побеседовать с будущими участниками процесса. Я принял решение, создать независимый от какого либо предприятия – профсоюз, а далее уже проводить работу по вовлечению участников.

5) Определил ключевые этапы подготовки, ответственных и сроки этапов. Сформировал план действий. Среди приоритетных пунктов были:

- подготовка презентаций для участников, для работодателей, для будущих руководителей профсоюза
- организация группы лидеров Профсоюза и создание орг структуры
- подготовка устава
- проведение уставного собрания, протокол.
- организация офиса, юр адрес.
- регистрация в Минюсте
- регистрация в Налоговой

В процессе анализа и подготовки презентаций, размышлением над вопросом, что может предложить Профсоюз своим участникам, что бы это отражало современные потребности работающих людей в сфере продаж, и как, собственно, обеспечить финансовое существование

Профсоюза на регулярной основе, я пришёл к выводу о необходимости создания второй организации, но уже коммерческой – Кадрового агентства. Которое могло бы обеспечивать бесплатную помощь участникам профсоюза и компаниям в подборе персонала и обучении, параллельно организуя коммерческую деятельность. Ну и заодно, объединить издержки по аренде офиса, так как источник инвестиций был так себе – это опять же я. По агентству – далее похожая отдельная организационная история. Да, не зря говорят, «чем дальше в лес – тем ближе партизаны»

Итак, презентация для участников профсоюза выглядела



так:

Профессиональный союз
работников дистрибьюто
торговых компаний

«Диалог»



2011 ГОД



Содержание

- 1. Понятие профсоюз
- 2. Цели профсоюза «Диалог»
- 3. Организационная структура
- 4. Миссия. Стратегия
- 5. «Что даёт мне членство в профсоюзе «Диалог»
- 6. Возможности развития для членов профсоюза.



1. Понятие профсоюз

- Профессиональный союз – это 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
- (подробно см приложение №6,7).

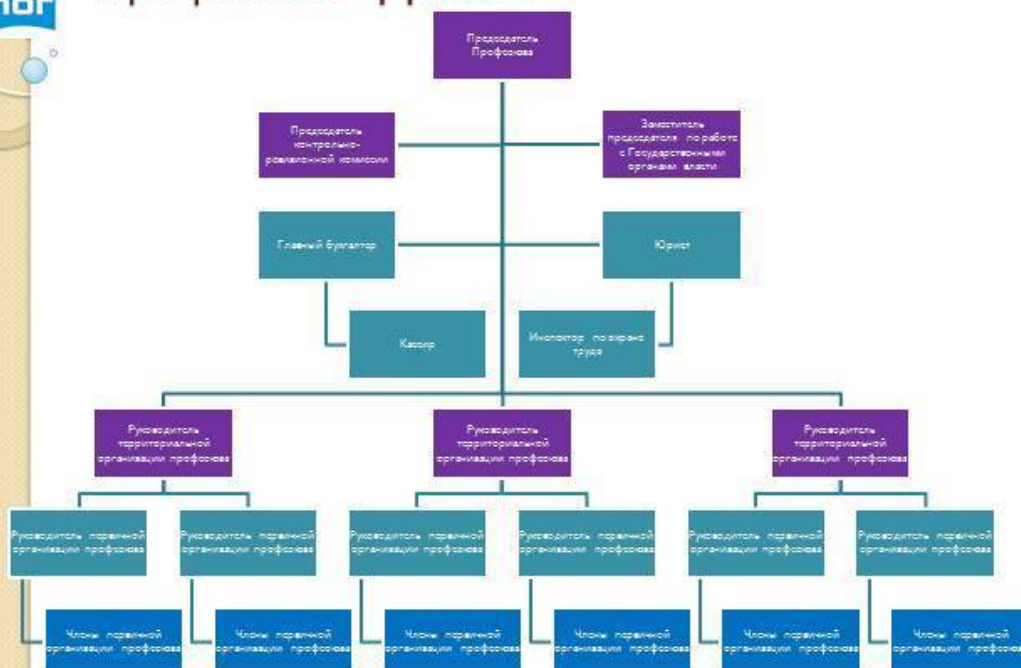


2. Цели профсоюза «Диалог»

- 1. Представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников
- 2. Обеспечение занятости членов профсоюза
- 3. Ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением
- 4. Участие в урегулировании коллективных трудовых споров
- 5. Организация отношений с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления
- 6. Обучение и развитие членов профсоюза и повышении квалификации профсоюзных кадров
- 7. Обеспечение профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде
- 8. Реализация социальных проектов
- Подробно см приложение №1, 3, 10.



3.1. Организационная структура профсоюза «Диалог»





3.2. Руководящие органы профсоюза «Диалог»



4. 1. Миссия профсоюза «Диалог»

Мы создаём социальные связи между участниками трудовых отношений (работник, работодатель, социальные и государственные органы власти) для повышения качества жизни членов профсоюза «Диалог».



4. 2. Стратегия «Диалог»

Стратегия – заключается в комплексном понимании стратегических задач, отвечающих на 5 основополагающих вопросов.



4. 2. Стратегия «Диалог» 1. Почему?

1. Почему необходим Профессиональный союз работников дистрибьюторских и торговых компаний ?

На данный момент в России отсутствуют профессиональные союзы работников дистрибьюторских и торговых компаний. Сотни тысяч сотрудников лишены защиты и представительства своих прав, трудовых интересов, не обладают необходимой информацией о своих правах, о возможностях профессионального, личностного и социального развития.



4. 2. Стратегия «Диалог» 2. Кто?

2. Кто может быть участником профсоюза?

Работники дистрибьюторских и торговых компаний (западные компании, Российские дистрибуционные компании, индивидуальные предприниматели, компании связанные с продажами товаров и услуг, независимо от форм собственности). Менеджмент всех уровней, сотрудники логистики (офисной, складской, экспедиционной), торговые представители, операторы, специалисты.



4. 2. Стратегия «Диалог» 3. Что?

3. Что делает профсоюз для своих участников?

А) Создание единой базы данных, кадрового агентства, разработка социальных программ по профориентации, обучению членов профсоюза, подготовки и повышению профессионального уровня профсоюзных кадров, профессиональной адаптации.

Б) Профессиональное представление интересов и трудовых прав членов профсоюза «Диалог»

В) Постоянный диалог с работодателями и государственными органами власти – для защиты членов профсоюза и достижения своих уставных целей.



4. 2. Стратегия «Диалог» 4. Как?

4. Как действует? На каких принципах?

Достижение уставных целей организации на основе принципов:

- Законности (вся деятельность профсоюза в соответствии с законодательством РФ)
- Лидерства (Мы определяем условия переговоров на основе своих целей и закона!)
- Ответственности каждого члена профсоюза (высокий уровень Дисциплины для каждого!)
- Дипломатии (достижение целей профсоюза на основе диалога/переговоров)



4. 2. Стратегия «Диалог» 5. Зачем?

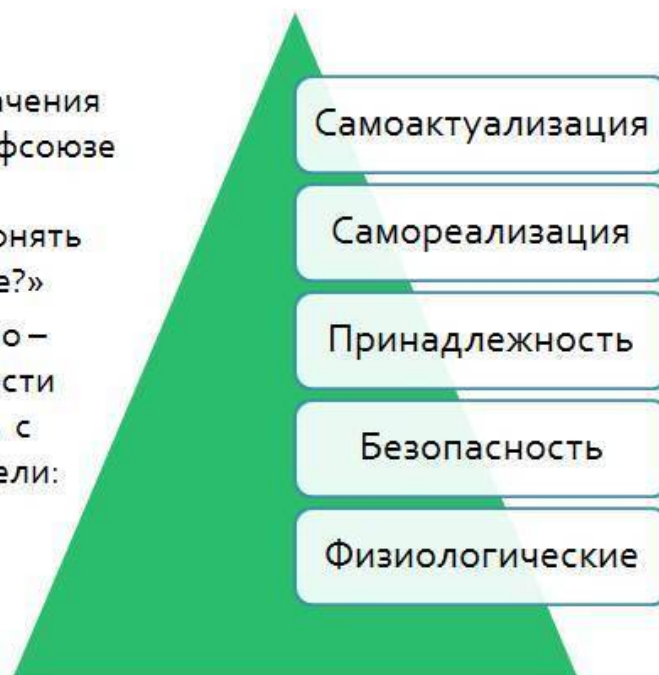
5. Зачем? Основные стратегические цели профсоюза «Диалог».

1. Улучшение качества жизни членов профсоюза через повышение культуры трудовых отношений в секторе дистрибьюторских и торговых компаний России
2. Предоставить членам профсоюза - все возможности для личностного, профессионального развития. Развития в социальной и политической сфере.
3. Стать лидирующим профессиональным союзом в России, объединяющий сотрудников большинства дистрибьюторских и торговых компаний России к 2015 году.



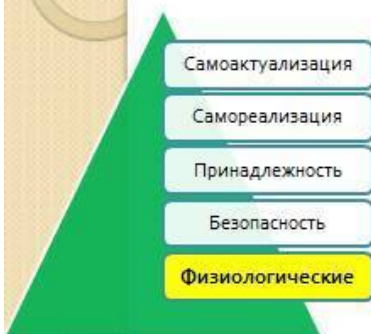
5. «Что даёт мне членство в профсоюзе «Диалог»

- Для полного понимания значения членства в профсоюзе «Диалог», необходимо понять «Что нужно мне?»
- Наиболее полно – наши потребности можно увидеть с помощью модели: «Пирамида потребностей А. Маслоу»



5.1 Физиологические потребности

- Уверенность в постоянном наличии рабочего места
- Помощь для перехода на другое место работы или при повышении (Кадровое агентство, база данных)
- Гарантии выплат заработной платы (в соответствии с трудовым договором)
- Контроль соблюдения норм условий труда
- Своевременное предоставление информации о рабочих процессах работодателя
- Обучение и развитие в соответствии с пожеланиями сотрудника
- Поддержка при болезнях и реабилитации.





5.2 Потребность в безопасности



- Юридическая поддержка и защита
- Консультирование по интересующим вопросам
- Гарантия наличия рабочего места (нельзя уволить члена профсоюза без предварительного уведомления профсоюза)
- Поддержка и адаптация при смене места работы, повышении
- Участие в программах развития (Приобретение знаний и навыков – гарантия востребованности работодателями).



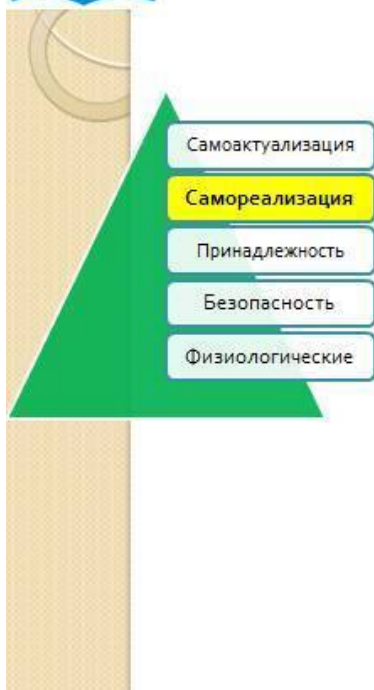
5.3 Потребность в принадлежности



- Независимо от места работы - членство в крупной организации с большими возможностями самореализации. Приверженность к близким по духу людям, единой культуре, интересам.



5.4 Потребность в самореализации

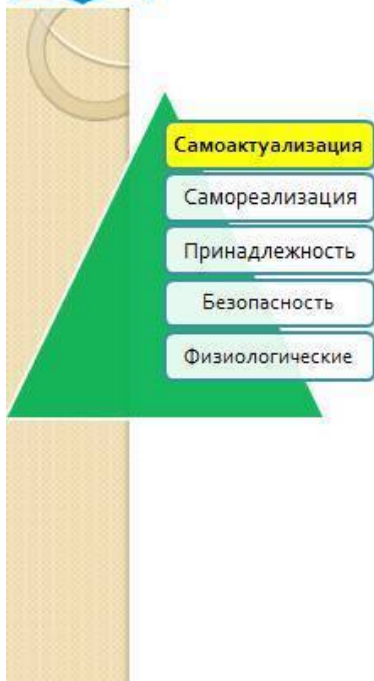


- Профессиональный рост по основному месту работы
- Карьерный рост в профсоюзе, дочерних организациях
- Управление социальными проектами
- Возможность самореализации в политической деятельности

PS. Во всём мире миллионы людей добиваются успеха и карьерного роста – не на основном месте работы, а в различных организациях (профсоюзных, политических, социальных, религиозных).



5. Потребность в самоактуализации



- Возможность реализовывать индивидуальные проекты
- Приоритетность творческого подхода при выполнении социальной деятельности профсоюза
- Инновационные проекты
- Личная инициатива – приветствуется!



6.1. Возможности развития для членов профсоюза:

Развитие возможно в различных уровнях и сферах:
«Горизонтально» и «Вертикально»

- **«Горизонтально»** - участвуя в программах и проектах профсоюзной жизни повышается общий уровень профессионализма, расширяется кругозор, появляется активность и инициативность. Формируются организаторские навыки и профессиональные навыки ораторского искусства.



6.2. Возможности развития для членов профсоюза:

Карьерное развитие возможно в различных сферах:

1. Профессиональной (Повышение в должности по основному месту работы)
2. Социальной (Карьерный рост в социальной организации – профсоюзе или дочерних организациях)
3. Политической (Успешные, деятельные, активные члены профсоюза могут выступать в роли помощников депутатов, работников Районных, Городских, Областных органов власти, самостоятельно принимать участие в выборах в местные органы самоуправления).



«Путь в 1000 миль - начинается с 1 шага..»

**«Сделаем этот шаг вместе,
навстречу новым
возможностям.
Возможности безграничны!»**

Презентация «Для руководителей отличалась 5 и 6 слайдами с целями:



5. Задачи на 2011 год.

- 1. Сформированная структура профсоюза.
- 2. Создание единой информационной базы.
- 3. Плановое увеличение количества членов.
- 4. Плановое увеличение количества организаций, подписавших коллективный договор.
- 5. Формирование юридического отдела.
- 6. Организация бухгалтерии.
- 7. Формирование единой стратегии внесения проф взносов, планирования и контроля за целевым расходом средств Профсоюза.
- 8. Подготовка к переводу Первичных организаций в статус отдельных, самостоятельных юридических лиц.



6. План 2012 - 2015 год.

1. Сформированная общая структура профсоюза.
- 2. Покрытие 50% федеральных округов России
- 3. Постоянных членов профсоюза – 50 000 , организаций 5000.
- 4. Первичные организации - самостоятельные юридические лица, действующие на основе «Устава»
- 5. Самостоятельное «Кадровое агентство»
- 6. Самостоятельная «Школа повышения профессионального мастерства»
- 7. Самостоятельный «Клуб руководителей»
- 8. Сформированная программа - по работе со студентами (Клуб/стажировки, практики, тренинги)
- 9. Организация мест отдыха для членов профсоюза (Базы для отдыха/рыбалки)
- 10. Выдвижение кандидатов в депутаты на выборах в органы местного самоуправления.

Отличия в презентации для работодателей в блоке «зачем это вам?»:



5.1 «Что даёт сотрудничество с профсоюзом «Диалог» - Организациям

Для полного понимания значения сотрудничества с профсоюзом «Диалог», необходимо определить:

- - «Что нужно моей Организации?»
- - как может Профсоюз помочь решить эти задачи?



5,2 Основные цели/ потребности коммерческой организации

- Прибыль (постоянная и прогрессирующая)
- Издержки (минимальные – постоянные , переменные)
- Оборот (Вал/объём – максимальный)
- ДЗ – быстрая обрачиваемость
- Низкий % ротации кадров.
- Быстрое заполнение вакансий (с минимальными затратами)
- Низкие затраты на обучение (Высокий уровень профессиональной подготовки)
- Высокая работоспособность персонала/дисциплина



5,3 Связь эффективности организации и персонала





5,4 Связь «персонала» и деятельности профсоюза



5,5 Что получает организация

Наличие профсоюза в Организации для себя:

- Повышение трудовой культуры
- Доверительный диалог с работниками через профсоюз (своевременное понимание климата, потребностей, проблем)
- Постоянная обратная связь для руководителей организации о состоянии «климата», происшествиях, рисках.
- Активный, сплоченный трудовой коллектив на всех уровнях (постоянно укомплектованный и обученный)
- Повышение общей и трудовой дисциплины
- Упрощение юридических взаимоотношений с работниками – подписание «Коллективного договора».
- Участие в рейтинге компаний области, региона (СМИ)
- Повышение конкурентной привлекательности для работников
- Сокращение издержек – по «человеческим факторам»
- Повышение эффективности и прибыли.



5,6 Что получает организация

Наличие профсоюза в Организации, для общества, работников, конкурентов:

- Показатель высокой социальной организованности
- Показатель высокой трудовой культуры, выполнения норм охраны труда и окружающей среды
- Показатель активного, сплоченного трудового коллектива
- Показатель – приверженности законной деятельности Организации
- Показатель – современного подхода организации труда
- Показатель высокой конкурентоспособности

Ну и ещё, в конце, пару слайдов на тему как мы теперь прекрасно заживём!

Параллельно, был организован сайт <http://www.profsouzdialog.ru/>, где помимо информации о профсоюзе целях, миссии, стратегии, механики вступления в профсоюз, основополагающих документов, регламентирующих профсоюзную деятельность и, собственно, сканов регистрационных документов самого профсоюза, был организован чат участников, где каждый мог зарегистрироваться под любым псевдонимом и свободно переписываться на рабочие темы, обсуждать рабочие проблемы, задавать любые вопросы профсоюзным работникам, не переживая, что его вычислят руководители.

Регистрация в министерстве юстиций прошла с одной стороны не так страшно, как казалось, с другой стороны, намного дольше, чем хотелось. Сдаёшь документы и ждёшь мин недели три, что бы дали обратную связь. Регламенты. После тебе звонят, приглашают подъехать, оказывается нужно, что ни будь поправить в Уставе, забираешь, договариваешься о новом времени приёма. Исправляешь. Снова сдаёшь. Три недели. Опять что-то поправить, например, добавить в названии слово «территориальный», потому что предполагались в структуре первичные организации. И так несколько раз. Потом – бац, приезжаешь, а инспектор ушла в отпуск. Супер! А вместо неё – кто? Никто. Ждём. Ну как то так. Регламенты! Хотя общая атмосфера позитивно-деловая. Главное относиться философски. В итоговом варианте название получилось немного длинновато: «Воронежский областной территориальный профсоюз работников дистрибьюторских и торговых компаний «Диалог».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.