



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК 316.334.22

DOI: 10.18287/2782-2966-2024-4-1-82-96

Дата поступления: 12.12.2023
рецензирования: 15.01.2024
принятия: 01.03.2024

Н.В. Авдошина

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: avdoshina.nv@ssau.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9117-7781>

В.Ю. Бочаров

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: bocharov.vyu@ssau.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

Ю.В. Васькина

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: vaskina.yuv@ssau.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0586-839X>

М.В. Хардин

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация
E-mail: khardin.mv@ssau.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5257-7125>

Оценка членами профсоюзной организации работников Самарского университета системы информирования о профсоюзной деятельности

Аннотация: статья посвящена анализу механизмов распространения информации о деятельности профсоюзной организации в современных условиях цифровизации. Авторами дается обзор новейших исследований процессов трансформации, происходящих в профсоюзных организациях, в том числе работающих в системе отечественного высшего образования, а также приводятся данные собственного эмпирического исследования, проведенного осенью 2023 года среди членов профсоюза работников Самарского университета. Выполненное исследование, опираясь на данные анкетного опроса рядовых членов (N = 107) университетского профсоюза и полуформализованные интервью с председателями профсоюзных бюро (N = 10), позволило проанализировать оценки работниками вуза качества информационной работы профсоюзной организации Самарского университета. Делаются выводы об основных существующих источниках для рядовых членов профсоюза информации о его деятельности, предпочтениях работников в используемых каналах информации и оценке её достоверности, а также большей потребности в получении информации по защите трудовых прав, улучшению условий труда и контролю выполнения условий коллективного договора. По итогам исследования сформулированы практические рекомендации профсоюзному комитету по повышению эффективности информационной работы и оперативной обратной связи между руководством профсоюза и его рядовыми членами.

Ключевые слова: российские профсоюзы; информационная деятельность; председатели профбюро; работники вуза; Самарский университет.

Цитирование: Авдошина Н.В., Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В., Хардин М.В. Оценка членами профсоюзной организации работников Самарского университета системы информирования о профсоюзной деятельности // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2024. Т. 4. № 1. С. 82–96. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2024-4-1-82-96>.

Благодарности: исследование выполнено в рамках гранта профкома работников Самарского университета «Каналы и способы распространения информации в профсоюзной организации работников Самарского университета» в 2023 году.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© **Авдошина Н.В., 2024** – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, д. 34; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Российская Федерация, 190005, г. Санкт-Петербург, 7-я Красноармейская ул., д. 25/14.

© **Васькина Ю.В., 2024** – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Российская Федерация, 190005, г. Санкт-Петербург, 7-я Красноармейская ул., д. 25/14.

© **Бочаров В.Ю., 2024** – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Российская Федерация, 190005, г. Санкт-Петербург, 7-я Красноармейская ул., д. 25/14.

© **Хардин М.В., 2024** – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры обработки металлов давлением, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, д. 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

N.V. Avdoshina

Samara National Research University,
Samara, Russian Federation

E-mail: avdoshina.nv@ssau.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9117-7781>

V.Yu. Bocharov

Samara National Research University,
Samara, Russian Federation

E-mail: bocharov.vyu@ssau.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

Yu.V. Vas'kina

Samara National Research University,
Samara, Russian Federation

E-mail: vaskina.yuv@ssau.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0586-839X>

M.V. Khardin

Samara National Research University,
Samara, Russian Federation

E-mail: khardin.mv@ssau.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5257-7125>

Assessment of the trade union activity information system by the members of the Samara University trade union

Abstract: the article is devoted to the analysis of the mechanisms of trade union information dissemination in modern digitalization conditions. The authors give an overview of the latest research on the transformation processes taking place in trade union organizations, including those, working in the domestic higher education system, and also provide data from their own empirical research conducted in the fall of 2023 among the members of the Samara University workers' union. The performed research, based on the data of the questionnaire survey of the university trade union ordinary members (N=107) and semi-formalized interviews with the chairmen of trade union bureaus (N=10), made it possible to analyze the way the university employees assess the quality of the Samara University trade union information work. Conclusions are drawn about the

main existing information sources for the trade union ordinary members about its activities, the employees' preferences in the used information channels and the assessment of its reliability, as well as the greater need to obtain information on the protection of labor rights, improvement of working conditions and the collective agreement management. Based on the study results, practical recommendations are formulated for the trade union committee on improving the effectiveness of information work and operational feedback between the trade union leadership and its ordinary members.

Key words: Russian trade unions; information activities; chairmen of the trade union bureau; university employees; Samara University.

Citation: Avdoshina, N.V., Vaskina, Yu.V., Bocharov, V.Yu., Khardin, M.V. (2024), Assessment of the trade union activity information system by the members of the Samara University trade union, *Semioticheskie issledovanija. Semiotic studies*, vol. 4, no. 1, pp. 82–96, DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2024-4-1-82-96>.

Acknowledgments: the study was carried out as a part of the grant from the trade union committee of Samara University workers "Channels and methods of information dissemination in the Samara University trade union" in 2023.

Information about conflict of interests: the authors declare no conflict of interests.

© Avdoshina N.V., 2024 – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, 34, Moskovskoe Shosse (St.), Samara, 443086, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute of the RAS – FCTAS RAS branch, 25/14, office 524, 7th Krasnoarmeyskaya str., St.-Petersburg, 190005, Russian Federation.

© Vas'kina Yu.V., 2024 – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, 34, Moskovskoe Shosse (St.), Samara, 443086, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute of the RAS – FCTAS RAS branch, 25/14, office 524, 7th Krasnoarmeyskaya str., St.-Petersburg, 190005, Russian Federation.

© Bocharov V.Yu., 2024 – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, 34, Moskovskoe Shosse (St.), Samara, 443086, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute of the RAS – FCTAS RAS branch, 25/14, office 524, 7th Krasnoarmeyskaya str., St.-Petersburg, 190005, Russian Federation.

© Khardin M.V., 2024 – Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Department of Metal Forming, Samara National Research University, 34, Moskovskoe Shosse (St.), Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

В настоящее время, когда от любого коллектива особенно требуется четкая и слаженная работа, нацеленная на высокий конечный результат, выстраивание эффективной информационной работы и оперативной обратной связи становятся одними из важнейших управленческих задач. Особое значение это имеет для деятельности профсоюза, призванного защищать права работников и способствовать снижению социальной напряженности в коллективе. Поэтому не случайно для продолжения исследований в рамках профсоюзного гранта (Авдошина и др. 2023) была поставлена задача изучения оценки членами профсоюзной организации Самарского университета качества информационной работы.

Стоит сказать, что потребность в трансформации профсоюзной деятельности в наступившую цифровую эпоху признается исследователями профсоюзных практик по всему миру (Kollmeyer 2021; Jansson 2022; Black 2023). И действительно, профсоюзы, как традиционные субъекты трудовых отношений, неизбежно сталкиваются с проблемами со стороны цифровых технологий с точки зрения необходимости выработки новой информационно-просветительской и коммуникационной стра-

тегии. Такая ситуация происходит главным образом из-за того, что онлайн- и оффлайн-реальности становятся все более переплетенными, обуславливая необходимость присутствия профсоюзных организаций в сетевой среде Интернета. Однако проведенные исследования показывают, что нередко, несмотря на возможности горизонтального диалога, открывающиеся благодаря новым цифровым коммуникационным и информационным технологиям, профсоюзные структуры до сих пор сохраняют устаревшую «одностороннюю» модель коммуникации, препятствующую возможностям установления контактов и взаимодействия с рядовыми членами профсоюза (Carneiro, Costa 2022). В зависимости от способности профсоюзов адаптироваться к новой цифровой реальности исследователи выделяют несколько сценариев их дальнейшего развития: *маргинализация*, при которой профсоюзы фактически вытесняются и становятся все слабее; *дуализация*, при которой представительство профсоюзов охватывает основные и относительно стабильные сегменты рабочей силы, но профсоюзам не удается создать организацию в новых и расширяющихся сегментах рабочей силы; *замещение*, при котором профсоюзы заменяются альтернативными формами социальных и неправительствен-

ных организаций; *активизация*, когда профсоюзы воссоединяются с новыми рабочими группами и разрабатывают множество инновационных и альтернативных стратегий. При этом такие варианты будущего профсоюзов иногда происходят в одних и тех же странах, но в разных секторах (государственном/частном; промышленности/услугах; альтернативная экономика/платформенная работа) (Visser 2019, p. 73). Тем не менее, по результатам исследований, проведенных в 25 странах Евросоюза, маргинализация является наиболее вероятной моделью развития профсоюзов в одиннадцати странах, дуализация – в девяти, замещение – в одной (Испания) и активизация – в пяти странах (Waddington, Müller, Vandaele 2023, p. 1129).

Если принимать во внимание эти сценарии, то очевидно, что предпочтительным для российских профсоюзов является сценарий активизации. Это признается отечественными исследователями, отмечающими, что такой сценарий предполагает возрождение профсоюзов на новом уровне, включает в себя привлечение молодежи, вовлечение все большего числа работников неформального сектора. И для этого профсоюзным лидерам необходимо использовать цифровые технологии и интернет для коммуникации (Беспалая 2022, с. 122–124). Вместе с тем можно согласиться с одним из ведущих теоретиков современного профсоюзного движения России А.В. Шершуковым, что любой процесс реформирования профсоюза, не основанный на принципах независимости, активизма и приоритета интересов его членов, «создаст вместо профсоюза очередной социальный отдел при администрации» (Шершуков 2020, с. 81).

Целью данной статьи является анализ механизмов распространения информации о деятельности профсоюзной организации работников Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева (далее – Самарский университет). Для достижения этой цели нами был рассмотрен новейший опыт российских исследований профсоюзов в условиях цифровизации, в том числе профсоюзов организаций высшего образования, и проведено комплексное эмпирическое исследование оценки работниками вуза качества информационной работы профсоюзной организации Самарского университета. Кроме того, решалась прикладная задача, связанная с формулированием практических рекомендаций по повышению эффективности информационной работы вузовской профсоюзной организации и оперативной обратной связи между руководством профсоюза и его рядовыми членами.

Российские профсоюзы в условиях цифровизации

Во многих современных отечественных исследованиях подчеркивается позитивная роль, которую сыграли профсоюзы в развитии трудо-

вых отношений (Бочаров 2017), и вместе с тем отмечается необходимость реформирования трудового законодательства с целью повышения самостоятельности и независимости российских профсоюзов от работодателя и государственного аппарата (Проценко, Черных 2023). В то же время ряд исследователей обращают внимание, что многое в активизации деятельности профсоюзных организаций зависит от самих профсоюзов, их включенности в цифровую среду (Пшеничный 2023) и умения наладить каналы обратной связи с трудовым коллективом. Более того, именно информационное направление профсоюзной работы признается одним из приоритетных (Блохина 2015). Для эффективной реализации информационной работы предлагаются различные меры. Так, У.Д. Закирлаев и З.И. Набиев предлагают создать и внедрить в деятельность профсоюзной организации единую цифровую платформу для сотрудников, справедливо полагая, что «основной ценностью, формируемой платформой, являются не материальные блага, а усиление и расширение социальной поддержки сотрудников» (Закирлаев, Набиев 2023, с. 679). Многие авторы признают целесообразность создания такой цифровой базы данных членов профсоюза в каждой организации, т.к. применение «цифровых технологий управления профсоюзами будет иметь высокий уровень эффективности при работе с большими данными, поскольку любые сведения, находящиеся в распоряжении общественных организаций, включая знания и информацию, в информационном обществе трансформируются и хранятся в виде цифровых данных» (Катабай и др. 2021, с. 4097–4098). При этом предлагается также сделать доступным для рядовых членов профсоюза мобильное приложение, которое «позволит членам профсоюзной организации более активно взаимодействовать со своим профсоюзом, быстро получать необходимую информацию и давать обратную связь» (Смирнов и др. 2020, с. 29).

В ряде исследований рассматриваются процессы трансформации, которые уже происходят в профсоюзных организациях системы высшего образования (Авдошина и др. 2023). При этом многими учеными признается, что «наблюдается снижение численности членов профсоюзных организаций в вузах, уменьшается доверие к его возможностям представлять и защищать права и интересы университетских работников» (Амбарова и др. 2023, с. 30). Все это ведет к процессам фрагментации университетского сообщества, девальвации ценностей университетской корпоративной культуры и ценности корпоративной и профессиональной солидарности (Амбарова и др. 2023, с. 30). Между тем профсоюз может участвовать в управлении корпоративной университетской культурой через участие профсоюза в поддержке традиций в ор-

ганизации, участие в переговорах, обсуждение коллективного договора, поддержку персонала в трудных ситуациях (оказание материальной, информационной и правовой помощи членам профсоюза и всем работникам организации) и других направлениях (Ермолаева, Мальцев 2023).

Методология исследования и эмпирическая база

Представленное в этой статье исследование выполнено в рамках гранта «Каналы и способы распространения информации в профсоюзной организации работников Самарского университета» осенью 2023 года. Оно было реализовано как логическое продолжение исследования «Профсоюзные лидеры Самарского университета: сохраняем традиции – создаём инновации», выполненного теми же авторами в 2022 году (Авдошина и др. 2023). Напомним, что исследование 2022 года показало, что в системе распространения информации внутри профсоюзной организации («сверху вниз» и «снизу вверх») существуют пробелы, анализ которых и был запланирован в рамках нового исследования 2023 года. В связи с этим была поставлена цель: проанализировать пути и способы распространения информации о работе профсоюзной организации работников Самарского университета и возможностях для рядовых членов профсоюза принимать участие в её деятельности. Для достижения этой цели в исследовании были поставлены следующие задачи:

1. Определить «слабые места» в каналах информирования членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации работников университета и возможностях принять в ней участие.
2. Оценить уровень информированности членов профсоюза о его деятельности.
3. Выяснить способы распространения информации и мнение профсоюзного актива и рядовых членов профсоюза о приоритетных способах получения информации о работе профсоюза.

Теоретико-методологическое основание исследования 2023 года аналогично исследованию 2022 года: используется методология структурного функционализма, в рамках которой профсоюз рассматривается как организационная система, реализующая функции социального института наемного труда (Бочаров 2010) и используется исследовательская стратегия монографического описания по отношению к анализу деятельности конкретной профсоюзной организации работников Самарского университета. Эта организация имеет достаточно долгую историю (основана в 1942 году) и в настоящее время входит в ФНПР. На протяжении последних 5 лет сохраняется отрицательная динамика профсоюзного членства: на конец 2018 г. в профсоюзе состояло 1720 сотрудников Самарского университета, а на конец 2023 г. – 1382.

Объект эмпирического исследования – преподаватели университета, являющиеся членами профсоюза (N = 107) и председатели профсоюзных бюро структурных подразделений (институтов) Самарского университета (N = 10).

Методы исследования – анкетный онлайн-опрос, полуформализованное интервью.

Анкетный опрос работников Самарского университета, являющихся членами университетского профсоюза, проводился в ноябре 2023 года в онлайн-формате заполнением анкеты, созданной в гугл-форме. В опросе приняли участие работники всех структурных подразделений (институтов) Самарского университета. В соответствии с утвержденным техническим заданием было опрошено 107 респондентов – членов профсоюза работников Самарского университета: пол – мужской (31,8 %) и женский (68,2 %); возрастные группы – моложе 30 лет (12,5 %), 31–45 лет (40,4 %), 46–60 лет (34,6 %), 61 и старше (12,5 %); должностные группы – профессорско-преподавательский состав (82,2 %) и другие работники (17,8 %); работники социально-гуманитарного института (далее – СГИ) – 32,7 %, работники других институтов (67,3 %). Первичные социологические данные были собраны с помощью Google-формы и обработаны в программе SPSS.

Дополнительно были проведены полуформализованные интервью с десятью председателями профбюро в очном формате также в ноябре 2023 года. К проведению интервью были привлечены студенты СНО социологического факультета под руководством преподавателей кафедры социологии и культурологии к.соц.н., доц. В.Ю. Бочарова и к.соц.н., доц. Ю.В. Васькиной.

Результаты анкетного опроса членов профсоюзной организации Самарского университета

Возрастная структура, активность и мотивация профсоюзного членства. Данные проведенного анкетного опроса свидетельствуют, что большинство (около 2/3) опрошенных работников университета более 10 лет состоят в рядах профсоюза. Среди респондентов старших возрастных групп доля тех, чей стаж профсоюзного членства составляет более 10 лет, превышает 4/5 (для респондентов 46–60 лет) и даже 9/10 (для группы старше 61 года) опрошенных. Подобная возрастная структура профсоюзного членства наблюдалась и в исследовании 2022 года (Авдошина и др. 2023). Т.е. большинство рядовых сотрудников уже длительное время являются членами профсоюза и пользуются теми правами, которые им предоставляет такое членство. Между тем, когда речь идет об их участии в делах профсоюза и массовых мероприятиях, большинство работников не отличается активностью. На вопрос анкеты «Можно ли сказать, что большинство Ваших коллег-членов

профсоюза активно участвуют в профсоюзной деятельности?» около 2/3 опрошенных (65,5 %) ответили «скорее нет» или «нет». Признавая пассивность большинства своих коллег, сами респонденты также не желают заниматься профсоюзной работой. На вопрос анкеты «Хотели бы Вы сами войти в профсоюзный актив и принимать участие в его работе?» только около 1/4 (25,2 %) ответили в той или иной мере утвердительно. Тем респондентам, которые выразили желание войти в профсоюзный актив и принимать участие в его работе, в анкете задавался уточняющий вопрос: «Почему Вы хотите принимать более активное участие в работе профсоюза?» Ответы респондентов показали, что наиболее популярными мотивами участия в работе профсоюза у опрошенных работников Самарского университета являются желание «помогать работникам в защите их интересов» и желание «больше узнать о том, чем живет университет». Распределение ответов на этот вопрос представлено ниже (см. табл. 1).

Итак, основными мотивами участия в профсоюзном активе являются стремление помогать другим и желание знать, чем живет университет. Последний мотив свидетельствует как о сложившейся идентификации с университетом, так и о дефиците информации о том, что в нём происходит.

Также в анкете работникам предлагалось ответить на вопрос об их участии в 2022–2023 гг. в каких-либо массовых мероприятиях (конкурсы, акции, спортивные соревнования, собрания и т. п.), организованных профсоюзом работников Самарского университета. Получены данные о том, что почти 2/3 опрошенных (63,6 %) не принимали участие ни в каких массовых мероприятиях. Стоит отметить, что среди потенциально наиболее активной части профсоюза – молодежи до 30 лет – доля тех, кто не принимал участие в каких-либо

массовых мероприятиях, организованных профсоюзом, составляет более 9/10 (92,3 %). Т. е. молодые респонденты – наименее активная группа среди всех участников мероприятий.

Уровень информированности членов профсоюза о его структуре и деятельности. Результаты опроса показали: выборы профоргов не проводятся. Более 9/10 опрошенных рядовых членов профсоюза (среди респондентов моложе 30 лет такая доля чуть ниже, но также существенна – более 4/5) знают своего профорга, но при этом никто из отвечавших не принимал участие в его выборах. В то же время процедура выборов председателей профбюро регулярно осуществляется и в ней участвовали около 40 % по всему массиву опрошенных. Хотя среди молодых работников до 30 лет о своем участии в выборах сообщили только 15,4 % опрошенных. Такая низкая доля участвовавших в выборах председателя профбюро среди молодых работников до 30 лет частично объяснима тем, что сами выборы проводятся каждые 5 лет, а около 70 % молодых работников, принявших участие в опросе, проработали не более 5 лет, т. е. фактически еще могли не застать самой процедуры выборов. А больше всего доля работников, которые принимали участие в выборах председателя своего профбюро, среди респондентов возрастной группы 46–60 лет – более половины опрошенных по этой возрастной группе (52,8 %).

В ходе исследования выяснялся уровень информированности рядовых членов профсоюза об основных направлениях деятельности профсоюзной организации работников Самарского университета. В целом по массиву опрошенных примерно каждый второй респондент хорошо информирован об оздоровлении и отдыхе работников и получении материальной помощи, а более 1/3 – об организации праздничных и иных массовых мероприятий.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Почему Вы хотите принимать более активное участие в работе профсоюза?» (в % от количества ответов, ранжировано по мере уменьшения доли ответов)

Table 1

Distribution of respondents' responses to the question "Why do you want to take a more active part in the trade union work?" (in % of the number of responses, ranked as the proportion of responses decreases)

Мотивация активного участия в работе профсоюза	Доли ответов
Я хочу помогать работникам в защите их интересов	59,3
Мне хочется больше узнать о том, чем живет университет	51,9
Мне нравится работать с разными людьми	37,0
Профсоюзная работа повысит мой статус в трудовом коллективе	22,2
Профсоюзная работа приносит дополнительный доход	14,8
Трудно сказать	3,7

Примечание: на этот вопрос можно было выбрать любое количество вариантов ответа, поэтому сумма ответов превышает 100 %.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос «О каких направлениях деятельности профсоюза работников Самарского университета Вам известно и в какой степени?»
(в %, по всему массиву опрошенных)

Table 2

Distribution of respondents' responses to the question "What activity areas of the Samara University trade union do you know about and to what extent?"
(in %, across the entire array of respondents)

Направления деятельности	Ничего не знаю	Немного знаю	Хорошо знаю	Итого
Оздоровление и отдых работников	6,5	42,1	51,4	100,0
Получение материальной помощи	11,3	36,4	52,3	100,0
Защита трудовых прав работников	44,8	31,8	23,4	100,0
Улучшение условий труда	50,5	29,0	20,5	100,0
Организация праздничных и иных массовых мероприятий	15,9	46,7	37,4	100,0
Выполнение условий коллективного договора	34,6	32,7	32,7	100,0

Однако каждый второй ничего не знает об улучшении условий труда, более 40 % ничего не знают о защите трудовых прав работников и более 1/3 – совершенно не информированы о выполнении коллективного договора (см. табл. 2).

Можно отметить, что максимальная доля неинформированных («ничего не знаю») по направлениям деятельности профсоюза наблюдается среди работников моложе 30 лет. Например, более 60 % молодых работников ничего не знают о таких направлениях, как «защита трудовых прав работников» и «улучшение условий труда».

Еще один вопрос – об информированности рядовых членов профсоюза о структуре и дея-

тельности профсоюза работников Самарского университета – был направлен на выяснение общего уровня их удовлетворённости системой информирования о профсоюзной деятельности. По результатам опроса выяснилось, что в той или иной мере устраивает уровень информирования о деятельности профсоюза 60,4 % опрошенных. Несмотря на то, что именно молодые работники в наименьшей степени осведомлены о том, кто является председателем профбюро или профоргом, а также практически обо всех направлениях деятельности профсоюза, они в наибольшей степени удовлетворены уровнем своей информированности (69,2 %).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Из каких источников Вы в основном получаете информацию в целом о деятельности и массовых мероприятиях, организуемых профсоюзом работников Самарского университета?» (в % от количества ответов, ранжировано по мере уменьшения доли ответов)

Table 3

Distribution of respondents' responses to the question: "What sources do you mainly receive information from about the activities and mass events organized by the Samara University trade union?"
(in % of the number of responses, ranked as the proportion of responses decreases)

Источники получения информации о деятельности и массовых мероприятиях, организуемых профсоюзом работников Самарского университета	Доли ответов
По электронной почте от профсоюзного организатора нашего подразделения	65,4
Лично от профсоюзного организатора нашего подразделения	41,1
От своих коллег	28,0
Читаю информацию на официальном сайте университета	15,0
Из рабочего группового чата нашего подразделения	8,4
Читаю информацию на сайте профкома работников Самарского университета	5,6
Узнаю информацию из сообщений в социальных сетях кафедры (подразделения)	5,6
Не получаю никакой информации о мероприятиях профсоюза	5,6
Узнаю информацию из группы Самарского университета «ВКонтакте»	3,7
Узнаю информацию из группы Самарского университета из мессенджера «Телеграм»	2,8
Трудно сказать	1,9
Другое	0,9

Примечания: 1. На этот вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа, поэтому сумма ответов превышает 100 %. 2. 0,9 % респондентов, отметивших вариант «другое», указали на то, что «информация доводится точно».

Мнение членов профсоюза о приоритетных способах получения информации о работе профсоюза. Данные анкетного опроса показывают, что основными источниками получения информации о деятельности и массовых мероприятиях, организуемых профсоюзом работников Самарского университета, являются почтовые рассылки (65,4 % ответов). На втором месте по доле ответов – личные беседы с профорганами (41,1 % ответов), а на третьем – получение информации непосредственно от своих коллег по работе (28,0 % ответов) (см. табл. 3).

Большинство опрошенных рядовых членов профсоюза (61,7 %) хотели бы получать больше информации о деятельности профсоюза работников Самарского университета. Более всего выражена потребность в дополнительной информации среди респондентов 31–45 лет (78,6 %) и женщин (64,4 %) (см. табл. 4).

Анализ результатов опроса также показал, что среди тех, кого устраивает информированность о работе профсоюза, половина (52,3 %) все равно хотели бы получать больше информации, а среди тех, кого не устраивает информированность, доля желающих получить дополнительную информацию составляет 84,0 %. При этом источник информации о работе профсоюза имеет значение для удовлетворенности ею и оценки её достаточности. Так, среди тех, кто получает информацию лично от профсоюзного организатора подразделения, наибольшая доля тех, кого устраивает уровень информированности (см. табл. 5).

Итак, именно получение информации лично от профсоюзного организатора является наиболее ёмким и исчерпывающим способом. Офици-

альный сайт университета также весьма полезен для получения информации о ряде направлений работы профсоюза, но используется очень незначительной долей опрошенных. Коллеги не воспринимаются в качестве достоверного источника необходимых сведений.

Доля удовлетворенных своей информированностью и доля желающих получить дополнительную информацию зависят также от того, о каком направлении работы профсоюза плохо информирован респондент. Далее, в табл. 6, приведет результат статистического анализа взаимосвязи ответов на 3 вопроса. Среди тех, кто дал ответ, что не знает о конкретном направлении работы профсоюза, определялась доля не удовлетворенных своей информированностью и доля желающих получить больше информации. В целом, есть зависимость, выражающаяся в том, что при большой доле не информированных о каком-либо направлении работы растет и доля тех, кого не устраивает недостаток информации и кто хотел бы знать больше. Но особенно очевидна эта закономерность в отношении выполнения профсоюзом своей задачи по защите трудовых прав работников, улучшения условий труда и выполнения условий коллективного договора. Таким образом, это наиболее важные для респондентов виды деятельности профсоюза (см. табл. 6).

При ответе на вопрос, какой информации им не хватает, респонденты, прежде всего, отмечали, что им необходима дополнительная информация по поводу льгот, которыми могут пользоваться члены профсоюза в рамках университета (74,6 % ответов), и о том, как защитить свои трудовые права (50,7 % ответов). Достаточно востребована допол-

Таблица 4
Распределение ответов респондентов на вопрос «Хотели ли бы Вы получать больше информации о деятельности профсоюза работников Самарского университета?» (в %)

Table 4
Distribution of respondents' responses to the question "Would you like to receive more information about the activities of the Samara University trade Union?" (in %)

	Да	Нет	Не знаю	Итого
В среднем все опрошенные	61,7	21,5	16,8	100,0
Должностные группы				
Преподаватели	62,5	18,2	19,3	100,0
Другие работники	57,9	36,6	5,5	100,0
Возрастные группы				
Моложе 30 лет	61,5	38,5	0,0	100,0
31–45 лет	78,6	14,3	7,1	100,0
46–60 лет	52,8	22,2	25,0	100,0
Старше 61 года	30,8	23,1	46,1	100,0
Гендерные группы				
Мужчины	55,9	26,5	17,6	100,0
Женщины	64,4	19,2	16,4	100,0
Структурные подразделения				
СГИ	68,6	17,1	14,3	100,0
Другие институты	69,6	8,7	21,7	100,0

Таблица 5

Доли респондентов, кого устраивает уровень информированности, и тех, кто хочет получать дополнительную информацию, в зависимости от источника их информирования (в %)

Table 5

The proportion of respondents who are satisfied with the level of awareness and those who want to receive additional information, depending on the source of their information (in %)

Источник информации	Доля тех, кого устраивает уровень информированности	Доля тех, кто хочет получать дополнительную информацию
Лично от профсоюзного организатора подразделения	79,5	54,5
По электронной почте от профсоюзного организатора подразделения	65,7	67,1
Официальный сайт университета	62,5	56,3
Коллеги	43,3	70,0

Примечание: остальные источники информации не были проанализированы, поскольку ими пользуется абсолютное меньшинство респондентов.

Таблица 6

Связь информированности о работе профсоюза с удовлетворенностью ею и желанием получать больше информации

Table 6

The relationship between the trade union work awareness and satisfaction with it and the desire to receive more information

Направление работы, о котором не знают респонденты	Доля не знающих о направлении (в %)	Доля тех, кто не удовлетворен информированностью (в % от незнающих)	Доля желающих получить информацию (в % от незнающих)
Оздоровление и отдых работников	6,5	28,6	42,9
Получение материальной помощи	11,3	33,3	41,7
Организация праздничных и иных массовых мероприятий	15,9	23,5	52,9
Выполнение условий коллективного договора	34,6	35,1	75,7
Защита трудовых прав работников	44,8	35,5	72,9
Улучшение условий труда	50,5	29,6	72,2

СОЦИОЛОГИЯ

нительная информация об обеспечении льготными путевками на отдых и лечение и о проводимых профсоюзом мероприятиях (по 47,8 % ответов). Также многие респонденты (44,8 % ответов) хотели бы быть в курсе тех вопросов, которые обсуждаются на заседаниях профкома (см. табл. 7).

Большинство опрошенных рядовых членов профсоюза считают самым удобным способом получения информации о деятельности профсоюза на электронную почту (73,8 % ответов) (см. табл. 8).

Выяснилось также, что такой источник информации, как электронная рассылка от профорга, лучше других источников информирует о льготных путевках, о том, как правильно оформить материальную помощь и о проводимых мероприятиях. Официальный сайт университета – о том, какие вопросы обсуждаются на заседаниях профсоюзного комитета.

Итак, наиболее распространенными источниками информации о работе профсоюза являются

сообщения от профсоюзных организаторов по электронной почте (65,4 %) или в форме личного устного сообщения (41,1 %). Еще четверть респондентов (28,0 %) получают информацию от своих коллег. Полнота разных источников информации оценивается опрошенными рядовыми членами профсоюза неодинаково. Наибольшая доля тех, кого устраивает получаемая информация, среди тех, кто получает её лично от профсоюзного организатора, наименьшая – от коллег.

Наибольшая потребность в получении информации среди тех, кто плохо информирован о работе профсоюза по защите трудовых прав, улучшению условий труда и контролю выполнения условий коллективного договора. Кроме этих вопросов, работников интересуют условия получения льгот для членов профсоюза внутри университета.

Самым удобным способом получения информации о работе университета был признан тот, который на настоящий момент является самым

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какой именно информации о деятельности профсоюза работников Самарского университета Вам не хватает?»
(в % от количества ответов, ранжировано по мере уменьшения доли ответов)

Table 7

Distribution of respondents' responses to the question: "What kind of information about the Samara University trade union do you lack?"
(in % of the number of responses, ranked as the proportion of answers decreases)

Дефицит информации о работе профсоюза	Доли ответов
О льготах, которыми могут пользоваться члены профсоюза в рамках университета	74,6
О том, как защитить свои трудовые права	50,7
Об обеспечении льготными путевками на отдых и лечение	47,8
О проводимых профсоюзом мероприятиях	47,8
О том, какие вопросы обсуждаются на собраниях профсоюзного комитета	44,8
О том, как правильно оформить материальную помощь	29,9
Я располагаю достаточной информацией о работе профсоюза	9,0
Трудно сказать	4,5
Мне не хватает другой информации	1,5

Примечание: на этот вопрос можно было выбрать любое количество вариантов ответа, поэтому сумма ответов превышает 100 %.

Таблица 8

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какой способ информирования о деятельности профсоюза работников Самарского университета Вам кажется наиболее удобным?»
(в % от количества ответов, ранжировано по мере уменьшения доли ответов)

Table 8

Distribution of respondents' responses to the question: "What way of informing about the Samara University trade union activities does it seem most convenient to you?"
(in % of the number of responses, ranked as the proportion of answers decreases)

Самый удобный способ информирования:	Доли ответов
По электронной почте от профсоюзного организатора (профорга, профгруппорга) нашего подразделения (кафедры)	73,8
Лично (в устной форме) от профсоюзного организатора (профорга, профгруппорга) нашего подразделения (кафедры)	25,2
Официальный сайт Самарского университета (ssau.ru)	20,6
Группа Самарского университета в мессенджере «Телеграм»	16,8
Рабочий групповой онлайн-чат сотрудников нашего факультета (кафедры, подразделения) в мессенджере	15,0
Сообщения, размещаемые нашим подразделением (кафедрой) в социальных сетях и мессенджерах	14,0
Сайт профкома работников Самарского университета	13,1
Не имеет значения, любой способ удобен	11,2
Группа Самарского университета в социальной сети «ВКонтакте»	7,5
Другое	2,8

Примечание: на этот вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа, поэтому сумма ответов превышает 100 %.

распространенным, – электронная почта от профсоюзных организаторов.

Результаты полужоформализованных интервью с председателями профбюро

Мнение председателей профбюро об отношении рядовых членов к профсоюзу и востребованности профсоюзной деятельности среди работников. Все председатели профбюро профсоюза работников Самарского университета в своих интервью отмечали соблюдение демократических прин-

ципов процедуры своего избрания. Большинство (8 из 10) информантов находятся в статусе председателя профбюро уже много лет и неоднократно, как правило, единогласно («все подняли руки, так меня и выбрали») избирались на эту должность сроком на 5 лет на общем собрании профсоюзной организации их структурного подразделения.

Информантам задавался вопрос «Как в целом относятся рядовые члены профсоюза к Вашей профсоюзной работе?», и данные исследователям

ответы свидетельствуют о преобладании «делового и позитивного», «положительного», «хорошего» и «нормального» отношения к деятельности председателей профбюро. Лишь в одном случае речь шла о «нейтральном» отношении рядовых членов профсоюза к работе председателя профбюро. При этом некоторыми информантами признавалось наличие «критических моментов», которые приходится «выслушивать». В одном из интервью председатель профбюро пояснил, что случаи недовольства если и возникают, то только по поводу «недополучения информации»: «в общем-то, особо недовольных и критики какой-то я не вижу, то есть редко-редко кто-то жалуется на недополучение информации, но это происходит редко, а так в основном всё позитивно, положительно протекает».

Во многом достаточно позитивное отношение к деятельности профсоюза работников Самарского университета опрошенные председатели профбюро объясняли востребованностью среди рядовых членов профсоюза своей деятельности и своими возможностями решать проблемы обращающихся к ним работников (в основном звучало: «все вопросы решаем положительно» и «помогаем почти всем»). В тех случаях, когда председатель профбюро не может самостоятельно решить проблему, она решается на уровне профкома или совместно с руководителями структурных подразделений: «Какие-то вопросы мы выясняем на заседании профсоюзного комитета, что-то мы пытаемся с деканом вместе решать, мы обращаемся к директору института, пытаемся эти вопросы решить».

В подавляющем большинстве случаев речь идет об обращениях работников по следующим вопросам: 1) получение материальной помощи («за материальной помощью обращаются регулярно»); 2) получение льготных путевок (при этом некоторые информанты признавались, что путевок выделяется недостаточно: «вопросы решаются не всегда, т. к. путевок выделяется мало») и другого вида льгот: «В основном, все обращаются по вопросам получения льгот от профсоюза: это путевки, пособия в большей части, детские подарки, санаторно-курортное лечение»; «также бесплатные походы в бассейн, там организована секция по плаванию для детей».

Все обращения рядовых членов профсоюза по поводу материальной помощи и различных льгот находят решение со стороны председателей профбюро. Иногда случается, что удовлетворить потребности работника невозможно в короткие сроки, но в итоге вопрос решается положительно чуть позднее: «Если кому-то не хватает матпомощи или путёвок, мы эти заявления переносим на следующий год, на следующий временной промежуток, потом о них не забываем и, в конце концов,

люди получают то, что хотели». Тем не менее, круг вопросов для обращения рядовых работников к председателям профбюро более широк, и об этом говорили информанты нашего исследования. В частности, вспоминались недавние времена пандемии и обращения от преподавателей по поводу дистанционного формата занятий: «В ковидное время коллеги обращались с проблемой перевода учебного процесса в дистанционный режим. Мы стараемся решить все проблемы по мере их поступления». Наконец, информантам приходится по мере своих возможностей решать проблемы трудовых отношений, связанные, прежде всего, с распределением учебной нагрузки и должностными обязанностями работников: «Практически не было вопросов, когда кого-то незаконно увольняли, но в любом случае обращались с вопросами, которые касаются повседневной жизни, может быть, связанными с уменьшением нагрузки, с изменением в должностях, потому что объём может изменяться от года в год, то есть связанными с такими жалобами, что высокая загруженность».

Итак, материалы интервью с информантами позволяют считать, что они выполняют функции представителей профсоюза в своих коллективах и помогают решать вопросы, с которыми к ним обращаются другие работники.

Способы получения информации о деятельности профкома работников Самарского университета и потребность в дополнительных каналах информирования. В своих интервью опрошенные председатели профбюро сообщали, что удовлетворены имеющимися каналами получения информации о деятельности профкома работников Самарского университета, получая информацию непосредственно из общения на профкоме, почтовых рассылок и сайта профкома: «В конце месяца у нас проводятся собрания, на которых я получаю новую информацию и передаю ее своим коллегам. Информация также размещается на сайте профкома»; «Я являюсь членом профкома, поэтому всю информацию получаю своевременно из первоисточника»; «Через рассылку по электронной почте, а также при личном общении с сотрудниками профкома». Также некоторыми информантами исследования упоминался организованный профкомом канал в мессенджере Телеграм: «В принципе все устраивает по электронной почте, но я поддерживаю организованный профкомом для профактива телеграм-канал».

При этом основным способом информирования рядовых членов профсоюза для председателей профбюро является почтовая рассылка профоргам: «Я делаю рассылку по e-mail профоргам кафедр, а они – рассылку всем сотрудникам. Неинформированных нет». Дополнительно к почтовой рассылке всеми председателями профбюро

проводятся личные беседы с профорганами и рядовыми работниками: «В основном по электронной почте и поясняя, если возникают какие-то вопросы уже в личной беседе, объясняю детали». Реже, но также используются онлайн-группы и мессенджеры, позволяющие, по мнению самих информантов, видеть обратную реакцию рядовых членов профсоюза: «Сама я информирую членов профбюро через группу в "ВКонтакте", там у нас все преподаватели. Да, я считаю, что члены профсоюза получают ту информацию, которую я им передаю»; «Через почту, либо мессенджеры («ВКонтакте», «Телеграм»). Считаю, что получают, потому что вижу обратную реакцию».

В интервью с председателями профбюро задавался вопрос о наличии потребности в дополнительных каналах информирования рядовых членов профсоюза, и практически все из информантов высказывались, что такой потребности нет («У нас на факультете всех всё устраивает»). При этом не было возражений против создания каких-то дополнительных возможностей по информированию («Такой необходимости нет. Но также я не против новых каналов передачи информации»). На уточняющий вопрос об отношении к возможному использованию мессенджеров в качестве потенциального канала информирования рядовых членов профсоюза практически все информанты отнеслись к этому настороженно и скептически: «Меня всё устраивает, потому что я считаю, что большое количество мессенджеров засоряет и захламляет гаджеты, и это воспринимается как спам и только нервирует, но не всех, конечно, но в большинстве»; «Как раз онлайн-мессенджеры очень неудобная вещь, и она создаст больше проблем, чем принесёт пользы. Ну, в общем, всё устраивает, можно так сказать». Только один из информантов в принципе поддержал идею использования такого канала информирования рядовых сотрудников-членов профсоюза, но при условии, что это будет организовано профкомом: «Можно вести группу председателей всего университета, но кто будет её вести, вот вопрос. Если ли у профкома такие ресурсы, телефоны и выделенные номера, и желание постоянно сидеть в этой переписке, но это вот не мой вопрос».

Проблема низкой активности рядовых членов профсоюза. В интервью с председателями профбюро затрагивалась тема повышения вовлечённости работников в профсоюзные дела и проводимые массовые мероприятия. В ответах информантов нередко подчеркивалась пассивность самих работников как в деятельности профсоюза, так и в участии в массовых мероприятиях:

«Когда иницилируем какое-то мероприятие, все согласны, а по факту приходят в разы меньше, от этого опускаются руки, предложений нет, но

хотелось бы данную ситуацию изменить, чтобы больше вовлекать членов профсоюза».

«Для того, чтобы предлагать какое-либо массовое мероприятие, нужно знать массовую заинтересованность. Я выдвинулась с инициативой по организации интернационального клуба для молодежи. Разные экскурсии и ряд мероприятий для привлечения молодежи, но пока нет осязательного отклика».

Одним из информантов было предложено перенести акцент работы с проведения массовых мероприятий на решение проблем охраны здоровья сотрудников: «Считаю остро необходимым вместо массовых мероприятий увеличить квоты путевок в лечебно-оздоровительные учреждения ввиду спроса».

Выводы и практические рекомендации

1. Исследование показало, что в целом рядовые члены позитивно оценивают работу председателей профбюро. Возникающие иногда конфликтные ситуации связаны, в основном, с «недополучением» работниками информации.

2. Противоречие между тем, что все председатели профбюро сообщили о том, что были избраны большинством голосов, и тем, что менее половины опрошенных ответили, что участвовали в их избрании, скорее всего, объясняется нарушениями в процедуре голосования, ее формальным проведением, а также тем, что не все члены профсоюза знают, как именно должна проходить процедура избрания (назначения) представителей профсоюза.

3. По данным анкетного опроса, 2/3 рядовых членов профсоюза признаются, что их коллеги не участвуют в профсоюзной деятельности (в большей степени это относится к мужчинам), и только около 1/4 (среди работников 31–45 лет – около 1/3) хотели бы войти в профсоюзный актив и принимать участие в его работе. Тем не менее, такая доля уже не мала, и особенно ценно, что наиболее распространенным мотивом таких людей является желание «помогать работникам в защите их интересов» (59,3 % ответов).

4. Абсолютное большинство опрошенных рядовых членов профсоюза получают информацию о деятельности профкома работников Самарского университета. Только 5,6 % опрошенных ответило, что не получают никакой информации о деятельности и мероприятиях профсоюза. Тем не менее, около 60 % опрошенных имеют потребность получать еще больше информации. Более всего выражена потребность в дополнительной информации среди респондентов 31–45 лет (78,6 %) и женщин (64,4 %). Прежде всего, рядовым членам профсоюза необходима дополнительная информация о льготах, которыми могут пользоваться члены профсоюза в рамках университета (74,6 %

ответов), и о том, как защитить свои трудовые права (50,7 % ответов).

Из двух важнейших функций профсоюза – защиты трудовых прав и социальной защиты – наиболее хорошо известна респондентам вторая функция. Деятельность же профсоюза по защите трудовых прав известна работникам университета в меньшей степени.

5. Обращает на себя внимание группа респондентов моложе 30 лет. Несмотря на то, что именно молодые работники в наименьшей степени осведомлены о том, кто является председателем профбюро или профоргом, а также практически обо всех направлениях деятельности профсоюза, они в наибольшей степени удовлетворены уровнем своей информированности. Наше предположение состоит в том, что молодые работники недостаточно осведомлены о функциях и роли профсоюза и не интересуются информацией о его работе.

6. Основными источниками получения информации о деятельности профсоюза и массовых мероприятиях, организуемых профсоюзом, являются почтовые рассылки (65,4 % ответов). На втором месте – личные беседы с профорганами (41,1 % ответов), а на третьем – получение информации непосредственно от своих коллег по работе (28,0 % ответов). При этом большинство опрошенных рядовых членов профсоюза согласны с мнением председателей профбюро, считая самым удобным способом получения информации о деятельности профсоюза по электронной почте (73,8 % ответов). По мнению председателей профбюро, острой потребности в дополнительных каналах информирования нет, однако уже имеется опыт использования мессенджеров, который можно развивать.

7. Полнота разных источников информации оценивается опрошенными неодинаково. Наибольшая доля тех, кого устраивает получаемая информация, среди тех, кто получает ее лично от профсоюзного организатора, наименьшая – от коллег.

Среди тех, кто плохо информирован о работе профсоюза, наибольшая потребность в получении информации по защите трудовых прав, улучшению условий труда и контроле выполнения условий коллективного договора.

Обобщая предложения собранные в ходе интервью с председателями профбюро, а также учитывая данные анкетного опроса, исследователи предлагают следующие *практические рекомендации*:

1. Проанализированные в ходе опроса мнения респондентов свидетельствуют о необходимости активизации коммуникаций профсоюза с рядовыми работниками, прежде всего, по вопросам защиты трудовых прав, регулированию трудовых отношений и улучшению ситуации в области охраны здоровья работников. Именно на эти направления

целесообразно акцентировать внимание профкому работников Самарского университета.

2. Данные опроса показали, что наименее вовлечены в профсоюзную деятельность и массовые мероприятия, проводимые профсоюзом, молодые работники до 30 лет. Среди них максимальны по сравнению с другими группами доли респондентов, не знающих своего профорга (15,4 %) и председателя профбюро (50,3 %), не информированных практически обо всех направлениях деятельности профсоюза. При этом более 9/10 молодых работники до 30 лет не принимали участие в каких-либо массовых мероприятиях, организованных профкомом в последние 2 года. Очевидно, что необходимо скорректировать тематику проводимых мероприятий для увеличения интереса молодых работников. Кроме того, целесообразно провести омоложение профсоюзного актива первичных подразделений. Для этого необходимо реализовать практику выборов профоргов первичных подразделений с проведением информационной компании об омоложении профактива и привлечении молодёжи в профсоюзную работу.

3. Необходимо проработать вопрос о возможности создания единого информационного ресурса Самарского университета по решению проблем работников. На таком ресурсе работник в электронном виде мог бы сделать запрос и получить ответ. Не исключено, что базой для такого ресурса мог бы стать сайт профкома работников Самарского университета, но для этого необходима, во-первых, модернизация этого сайта и, во-вторых, проведение информационной компании о наличии у работников возможности воспользоваться таким информационным ресурсом.

Кроме того, на сайт профкома целесообразно добавить раздел, подробно описывающий механизмы получения материальной помощи и обращения за социальными льготами. Это позволит повысить информированность работников, которые не знакомы с этим механизмом, но по каким-то причинам не могут или не хотят обратиться к профоргу или в профком.

Наконец, в рамках единого информационного ресурса может быть составлен электронный реестр работников-членов профсоюза, включающий их имеющиеся награды и достижения. Это может обеспечить своевременный и безошибочный процесс их награждения и представления к соответствующим их статусу наградам, экономя время и избегая ненужного дублирования.

4. Рекомендовать председателям профбюро проводить беседу со вновь принятыми работниками, разъясняя им не только преимущества вступления в профсоюз, но и структуру профсоюза, его основные направления деятельности, сообщая адрес сайта профсоюза, а также другие источники информации о его работе.

В целом реализация предлагаемых мер может не только улучшить коммуникацию между профсоюзным активом и рядовыми членами, но и повысить авторитет профсоюза, что позволит привлечь в свои ряды новых членов, особенно среди молодых сотрудников Самарского университета.

Библиографический список

Black, N. (2023), Trade unions, stigma and legitimacy: A case study about academic wages in British universities, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 0, no. 0, DOI: <http://doi.org/10.1177/0143831X231154757>.

Carneiro, B. and Costa, H.A. (2022), Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations, *Journal of Industrial Relations*, vol. 64, no. 1, pp. 26–51, DOI: <http://doi.org/10.1177/0022185620979337>.

Jansson, J. (2022), Re-inventing the self: Implications of trade union revitalization, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 43, no. 1, pp. 450–468, DOI: <http://doi.org/10.1177/0143831X20904782>.

Kollmeyer, C. (2021), Post-industrial capitalism and trade union decline in affluent democracies, *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 62, no. 6, pp. 466–487, DOI: <http://doi.org/10.1177/00207152221086876>.

Visser, J. (2019), *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO, 80 p.

Waddington, J., Müller, T. and Vandaele, K. (2023), *Trade unions in the European Union*, PETER LANG, Brussels, 1184 p.

Авдошина Н.В., Бочаров В.Ю., Васькина Ю.В., Хардин М.В. Приоритеты деятельности и перспективы роста авторитета российских профсоюзов среди вузовских работников // Семиотические исследования. 2023. Т. 3, № 1. С. 90–102. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-1-90-102>.

Амбарова П.А., Мальцев А.В., Ермолаева С.Г. Мотивация членства научно-педагогических работников в университетском профсоюзе // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2023. № 5 (86). С. 30–42. DOI: <http://doi.org/10.26105/SSPU.2023.86.5.003>.

Беспалая О.П. Профсоюзы в цифровой экономике: сценарии развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 11–1. С. 122–124. DOI: <http://doi.org/10.23672/m1994-6649-2691-x>.

Блохина М.В. Проблемы и перспективы деятельности профсоюзной организации современного вуза // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2015. № 21. С. 121–125.

Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10, Вып. 1.

С. 4–22. DOI: <http://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.101>.

Бочаров В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010. 640 с.

Ермолаева С.Г., Мальцев А.В. Корпоративная культура университета: роль профсоюза // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12, № 2 (65). С. 13–19. DOI: <http://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-2-5-13-19>.

Закирлаев У.Д., Набиев З.И. Эффективное использование цифровых технологий в деятельности профсоюзов // Экономика и социум. 2023. № 5–2 (108). С. 674–680.

Катабай П.Х., Смирнов Ю.И., Абрамов И.Н., Мажиев Х.Н., Скрипникова М.И. Управление локальной профсоюзной организацией на основе применения цифровой платформы // Креативная экономика. 2021. Т. 15, № 11. С. 4095–4104. DOI: <http://doi.org/10.18334/ce.15.11.113738>.

Проценко Е.В., Черных А.Б. Оценка эффективности правовой деятельности профсоюзов на современном этапе // Социология и право. 2023. № 15(2). С. 285–293. DOI: <http://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-2-285-293>.

Пшеничный С.П. Специфика деятельности профсоюзов в условиях цифровой трансформации // Экономические науки. 2023. № 6(223). С. 428–434. DOI: <http://doi.org/10.14451/1.223.428>.

Смирнов Ю.И., Скрипникова М.И., Мажиев Х.Н., Катабай П.Х., Долгополов Г.В. Мобильное приложение «Профсоюз-онлайн» как один из ключевых аспектов цифровизации деятельности профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2020. № 3(82). С. 28–32.

Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. Москва: ООО «Редакция газеты “Солидарность”», 2020. 112 с.

References

Black, N. (2023), Trade unions, stigma and legitimacy: A case study about academic wages in British universities, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 0, no. 0, DOI: <http://doi.org/10.1177/0143831X231154757>.

Carneiro, B. and Costa, H.A. (2022), Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations, *Journal of Industrial Relations*, vol. 64, no. 1, pp. 26–51, DOI: <http://doi.org/10.1177/0022185620979337>.

Jansson, J. (2022), Re-inventing the self: Implications of trade union revitalization, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 43, no. 1, pp. 450–468, DOI: <http://doi.org/10.1177/0143831X20904782>.

Kollmeyer, C. (2021), Post-industrial capitalism and trade union decline in affluent democracies, *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 62, no. 6, pp. 466–487, DOI: <http://doi.org/10.1177/00207152221086876>.

Visser, J. (2019), *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO, 80 p.

Waddington, J., Müller, T., Vandaele, K. (2023), *Trade unions in the European Union*, PETER LANG, Brussels, 1184 p.

Avdoshina, N.V., Bocharov, V.Y., Vaskina, Y.V. and Khardin, M.V. (2023), Russian trade unions' activity priorities and prospects for the authority rise among university workers, *Semiotic studies*, vol. 3, no. 1, pp. 90–102, DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-1-90-102>.

Ambarova, P.A., Maltsev, A.V. and Ermolaeva, S.G. (2023), Motivation of membership of scientific and pedagogical staff in the university trade union. *Surgut State Pedagogical University Bulletin*, no. 5 (86), pp. 30–42, DOI: <http://doi.org/10.26105/SSPU.2023.86.5.003>.

Bespalaya, O.P. (2022), Trade unions in the digital economy: development scenarios. *Humanities, social-economic and social sciences*, no. 11–1, pp. 122–124, DOI: <http://doi.org/10.23672/m1994-6649-2691-x>.

Blokhina, M.V. (2015), Problems and prospects of the trade union organization of a modern university. *New word in science and practice: hypotheses and approbation of research results*, no. 21, pp. 121–125.

Bocharov, V.Yu. (2010), *Social Institute of wage labor in modern Russia*, Publishing house "Samara University", Samara, Russia, 640 p.

Bocharov, V.Yu. (2017), The Role of Trade Unions to Modernize the Russian Wage Labor Institution. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, vol. 10, issue 1, pp. 4–22, DOI: <http://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.101>.

Ermolaeva, S.G. and Maltsev, A.V. (2023), Corporate culture of the university: the role of the trade union, *Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, vol. 12, no. 2 (65), pp. 13–19, DOI: <http://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-2-5-13-19>.

Zakirlaev, U.J. and Nabiev, Z.I. (2023), Efficient use of digital technologies in the activities of trade unions, *Economy and society*, no. 5–2 (108), pp. 674–680.

Katabay, P.Kh., Smirnov, Yu.I., Abramov, I.N., Mazhiev, Kh.N. and Skripnikova, M.I. (2021), Management of a local trade union organization based on a digital platform. *Kreativnaya ekonomika*, vol. 15, no. 11, pp. 4095–4104, DOI: <http://doi.org/10.18334/ce.15.11.113738>.

Protsenko, E.V. and Chernykh, A.B. (2023), Assessment of the effectiveness of legal activities of trade unions at the present stage, *Sociology and Law*, no.15(2), pp.285–293, DOI: <http://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-2-285-293>.

Pshenichnyi, S.P. (2023), Innovative elements of social partnership, *Economic Sciences*, no. 6 (223), pp. 428–434, DOI: <http://doi.org/10.14451/1.223.428>.

Smirnov, Yu.I., Skripnikova, M.I., Mazhiev, Kh.N., Katabay, P.Kh. and Dolgoplov, G.V. (2020), "Trade union-online" mobile app as one of the key aspects of digitalization of the trade union of workers of national education and science of the Russian Federation, *Bulletin of Saratov SocioEconomic Institute of Plekhanov Russian University of Economics*, no. 3(82), pp. 28–32.

Shershukov, A.V. (2020), *Trade union ideology*, LLC "Editorial Office of the newspaper "Solidarity"", Moscow, Russia, 112 p.

Submitted: 12.12.2023

Revised: 15.01.2024

Accepted: 01.03.2024