

ИНФОРМАЦИОННЫЙ

# ВЕСТНИК

3 | 2022



Журнал  
Центрального комитета  
Российского профессионального  
союза железнодорожников  
и транспортных строителей

Главный редактор  
Н.В. Пашкалова

Редакционная коллегия:  
Н.В. Бурова, О.Н. Нестерова,  
С.В. Тюменев, А.В. Карабанов,  
А.А. Лощагин, А.А. Налетов

Иллюстрации:  
В. Куликова, А. Галаевой,  
А. Шаповалова, С. Гусева  
и из архивов

Фото обложки  
Дмитрия Полевова

Дизайн и верстка  
С.Ю. Протасовой

Адрес редакции:  
105066, Москва,  
ул. Новорязанская, 24  
Телефоны:  
(495) 262-1766, 262-4016  
Телефакс:  
(495) 262-0813  
Сайт:  
<http://rosprofzhel.ru>

Издание зарегистрировано  
в Министерстве РФ по делам  
печати, телерадиовещания  
и средств массовых  
коммуникаций.

Свидетельство ПИ № 77-9327  
от 6 июля 2001 г.

Отпечатано  
в ООО «Печатный дом  
«Магистраль», г. Москва,  
Очаковское шоссе, д. 32

Подписано в печать  
Формат 60х90/8.  
Печать офсетная.  
Печ. л. 5. Тираж 7955  
«Информационный вестник»  
№ 3, 2022 г.

ВЫХОДИТ с ИЮНЯ 1991 года

# СОДЕРЖАНИЕ



Время  
молодых

## 4

### ПЛАНЫ МОЛОДЫХ

В Москве в конце октября состоялся финал программы «Время молодых. Работники». На него приехали 176 участников, которые прошли региональные отборы, курсы повышения квалификации и разработали командные проекты. Молодежь не только получила новые знания и навыки, которые помогут ей в профсоюзной работе, но и спланировала деятельность на следующий год.

## 8

### АМБАССАДОРОВ ОБЪЕДИНИТ АССОЦИАЦИЯ

У профсоюза появилась Ассоциация выпускников программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ «ПрофЛидер». Эта общественная организация объединит участвовавших в лидерских программах членов профсоюза, которые, перешагнув 35-летний возрастной рубеж, хотят применить полученные знания и опыт для развития профсоюзного движения. О перспективах и ближайших планах Ассоциации «Информационный вестник» беседует с ее директором Сергеем ЧЕРНОВЫМ.



ПрофЛидер

## 16

### ДОРОГА ПОЛУЧИЛА ГАРАНТИИ

100 лет назад был заключен первый Генеральный коллективный договор на железнодорожном транспорте. Этот документ защитил права работников и обязал работодателя соблюдать гарантии и нормы на территории всей страны.



# 22

## ОСТОРОЖНО: ФЕЙК

Минувшим летом ряд Дорпрофжелов получили из комиссии по социальной политике, трудовым отношениям и поддержке ветеранов Общественной палаты РФ запрос на предоставление списков членов профсоюза, участвующих в мероприятиях по обеспечению выполнения задач СВО. Письмо заставило задуматься.



# 26

## НАКАЛ СТРАСТЕЙ

Профсоюзная работа предполагает тесное общение с людьми — иначе как можно узнать, что волнует и интересует работников и что думает работодатель по тому или иному вопросу. Но общение не всегда бывает легким и приятным.



# 28

## ЭПОХА VUCA И BANI: ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ

Далеко не все мы знаем, что такое среда VUCA, а нам уже предлагают научиться жить в мире BANI. Оба понятия касаются неустойчивости и стремительной изменчивости мира, в котором мы сегодня живем. Попробуем разобраться, как научиться принимать тот факт, что мир больше никогда не будет прежним, и как работникам профсоюза и его членам научиться жить в среде BANI с VUCA.



# ПЛАНЫ МОЛОДЫХ

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ  
РОСПРОФЖЕЛ «ВРЕМЯ МОЛОДЫХ.  
РАБОТНИКИ» ОПРЕДЕЛИЛИ  
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОФСОЮЗНОЙ МОЛОДЕЖИ  
НА БУДУЩИЙ ГОД

Ольга ПРЯМИЦЫНА

В Москве в конце октября состоялся финал программы «Время молодых. Работники». На него приехали 176 участников, которые прошли региональные отборы, курсы повышения квалификации и разработали командные проекты. Молодежь не только получила новые знания и навыки, которые помогут ей в профсоюзной работе, но и спланировала деятельность на следующий год.

Проект «Время молодых. Работники» — это новая площадка для развития единого современного молодежного профсоюзного сообщества.

«Она направлена на обмен опытом практической работы с молодежью, выявление ее талантливых представителей, получение полезных компетенций, реализацию лучших инициатив. Кроме того, финалисты приняли участие в работе IV Пленума ЦК профсоюза», — рассказывает председатель Молодежного совета РОСПРОФЖЕЛ Андрей Максименко.

Отличительная черта финала «Время молодых. Работники» от молодежных программ прошлых лет — смещение приоритетов от индивидуальной и командной борьбы в сторону укрепления

профсоюзного единства и продвижения ценностей профсоюза. А для этого инициативная молодежь предложила идеи по проведению дней единых действий и проектов социальной, волонтерской и правовой направленности. Одним из ключевых событий проекта стал проводившийся впервые конкурс инициатив «День единых действий». Молодые активисты выдвигали идеи, какие мероприятия можно было бы проводить в один и тот же день на всей территории страны. Учитывая, что они сами в будущем году и будут реализовывать их, инициативы должны были быть простыми, понятными и такими, к которым хочется присоединиться.

Из 20 идей жюри выбрало пять. В первом квартале будущего года членов РОСПРОФЖЕЛ ждет предложенная командой Дорпрофжел на ДВЖД акция «Профсоюзный витамин». Профактивисты раздадут своим коллегам витамины, фрукты, памятки с упражнениями для глаз и гимнастикой при работе за компьютером.

Во втором квартале, 21 апреля, в день рождения профсоюза, по инициативе Дорпрофжел на СЖД пройдет «День солидарности в бла-





годарности». На специальной коммуникационной площадке каждый член профсоюза сможет выразить свою благодарность коллегам, профсоюзу, работодателю. Третий квартал посвятят благотворительности. Команда Дорпрофжел на ОЖД предложила отчислять в благотворительные фонды денежные «хвостики» с банковских карт. «Хвостик» — это остаток до любого круглого числа на карте (например, «хвостик» от 533 руб. 70 коп. — 3 руб. 70 коп.). Обычно

это совсем небольшие суммы, для жертвователя они роли не играют, но в совокупности могут образовывать достаточную для оказания помощи нуждающимся сумму. День единых действий четвертого квартала будет приурочен к 4 ноября, Дню народного единства, и будет носить патриотический характер. Акцию «Голос молодых» предложила делегация Дорпрофжел на Крымской дороге. «Мы живем в очень сложное для страны и мира время. Нам,

молодежи, как никогда необходимы единение и поддержка друг друга. Развитие патриотического направления и воспитание любви к родине — важнейшее сейчас направление», — полагают крымчане. Итогом акции должен стать видеоролик, в котором молодежь РОСПРОФЖЕЛ со всей страны будет исполнять песню. Преимущество акции — при минимальных затратах получится продукт, который можно будет тиражировать на огромную аудиторию, привлекая тем самым ее внимание к профсоюзу и его работе.

**Пятый День единых действий будет проводиться без привязки к конкретной дате. Представители команды Дорпрофжел на МЖД отметили, что зачастую работники знают очень мало об основной функции профсоюза — защите прав работников. Чтобы преодолеть этот барьер, профактивисты предлагают регулярно снимать мотивационные видео, посвященные именно этому направлению деятельности профсоюза.** Каждая команда, а всего их было 20, представлявших дорожные и территориальные профсоюзные ор-

ганизации, подготовила к финалу и по одному проекту.

«Современные технологии, с помощью которых мы связывались друг с другом, помогли разработать командный проект, — рассказывает член делегации от Дорпрофжел на ГЖД, электроник Лянгасовской дистанции СЦБ Максим Репин. — Его оценили и рассмотрели специалисты разных дирекций и сфер, поэтому он получился многогранным и может быть распространен на всей сети».

Проект называется «Организация бесплатной юридической помощи для ветеранов ОАО «РЖД». Как полагают его разработчики, эта категория является одной из наиболее уязвимых групп населения и нуждается в поддержке специалистов. В рамках проекта молодежь предлагает в сотрудничестве с советами ветеранов устраивать регулярные встречи юристов с пенсионерами, чтобы выявить наиболее волнующие их вопросы и дать на них ответы. Затем эта информация будет публиковаться в СМИ.

В октябре в Вятском железнодорожном техникуме прошла первая

встреча ветеранов и правового инспектора труда профсоюза за Дорпрофжел на ГЖД Александра Криницина. А на базе учебного заведения формируется волонтерский отряд из студентов, работников и ветеранов для тиражирования проекта на ГЖД. Данный проект — один из восьми, отобранных жюри и рекомендованных к реализации в профсоюзных организациях.

Отличительная черта проектов этого года — они проработаны до мельчайших деталей: указано, сколько специалистов и какого профиля требуется для их воплощения, каковы финансовые и временные затраты. То есть в буквальном смысле слова сделаны под ключ — бери и организуй.

**По восьми вышедшим в финал проектам можно отследить тренды нашего времени. Они касаются охраны окружающей среды, уже упомянутого правового ликбеза ветеранов, информирования членов профсоюза о деятельности РОСПРОФЖЕЛ.**

По свидетельству авторов экологических проектов, запрос на бережное отношение к природе в обществе велик.

Молодежь Дорпрофжел на СвЖД рекомендует к реализации ГТЭ — «Готов к труду для экологии». Это совокупность мероприятий, направленных на снижение антропогенной нагрузки на окружающую среду. Проще говоря, сбор и переработка вторсырья. Для этого на дороге установлены контейнеры для раздельного сбора мусора, проводится «Лавка добра» — сбор бывших в употреблении вещей, которые еще могут пригодиться. В планах — наладить взаимодействие с организациями, которые собирают на утилизацию еще большее количество



**ОТЛИЧИТЕЛЬНАЯ  
ЧЕРТА ПРОЕКТОВ  
ЭТОГО ГОДА — ОНИ  
ПРОРАБОТАНЫ ДО  
МЕЛЬЧАЙШИХ ДЕТАЛЕЙ:  
УКАЗАНО, СКОЛЬКО  
СПЕЦИАЛИСТОВ И  
КАКОГО ПРОФИЛЯ  
ТРЕБУЕТСЯ ДЛЯ ИХ  
ВОПЛОЩЕНИЯ, КАКОВЫ  
ФИНАНСОВЫЕ И  
ВРЕМЕННЫЕ ЗАТРАТЫ.  
ТО ЕСТЬ В БУКВАЛЬНОМ  
СМЫСЛЕ СЛОВА  
СДЕЛАНЫ ПОД КЛЮЧ —  
БЕРИ И ОРГАНИЗУЙ.**



фракций вторсырья, чем популяр-  
ные пластик, макулатура и бата-  
рейки.

Любопытный проект, направлен-  
ный на соцподдержку членов проф-  
союза, представила команда ТЕР-  
ПРОФЖЕЛ МОСЖЕЛТРАНС.

«Он называется «Вместе с пеленок»  
и направлен на поддержку  
молодых родителей. По колдо-  
говорам работодатели произво-  
дят выплаты к рождению детей.  
Но хотелось бы, чтобы у родите-  
лей что-то оставалось на руках на  
память. Мы предложили дарить  
семьям при рождении ребенка  
брендированный комплект, со-  
стоящий из вещей, необходимых  
младенцу: чепчика, комбинезо-  
на, слюнявчика, соски, одеяла, —  
рассказывает председатель Мо-  
лодежного совета ТЕРПРОФЖЕЛ  
МОСЖЕЛТРАНС Денис Талакин. —  
Это базовый набор, но на локаль-  
ном уровне он может дополняться».

Это своего рода всероссийский  
аналог московской «собянинской  
коробки». Кстати, так совпало, что

именно в день конкурса проектов  
у Алексея Манина со Свердловской  
дороги родился сын, и он первый  
получил набор для новорожденно-  
го от профсоюза.

**Кульминацией финала програм-  
мы стал конкурс «Лучший моло-  
дежный совет года».** Его выбирали  
в два этапа — на основе рейтинга  
и финального соревнования. Не-  
сколько месяцев все молодежные  
советы заполняли специальную  
таблицу, где указывали мероприя-  
тия, в которых принимали участие  
или являлись организаторами.  
Занявшие первые восемь строчек  
рейтинга советы вышли в финал. **По  
его итогам победителем стал Мо-  
лодежный совет Дорпрофжел на  
Восточно-Сибирской дороге.**

«Эмоции переполняют! Мы гото-  
вились всей командой и сделали,  
мне кажется, не просто максимум,  
а «сверхмаксимум», — рассказы-  
вает после победы председатель  
совета Анна Лысых. — А те навыки и  
опыт, которые приобрели здесь, мы  
будем обязательно использовать в  
работе на своей дороге».

# АМБАССАДОРОВ ОБЪЕДИНИТ АССОЦИАЦИЯ

*У ПРОФСОЮЗА ТЕПЕРЬ  
ЕСТЬ СВОИ АГЕНТЫ  
ВЛИЯНИЯ*

Ирина ПАВЛОВА

У профсоюза появилась Ассоциация выпускников программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ «ПрофЛидер». Эта общественная организация объединит участвовавших в лидерских программах членов профсоюза, которые, перешагнув 35-летний возрастной рубеж, хотят применить полученные знания и опыт для развития профсоюзного движения. О перспективах и ближайших планах Ассоциации «Информационный вестник» беседует с ее директором Сергеем ЧЕРНОВЫМ.



**— Сергей Иванович, как возникла идея создания Ассоциации?**

— Она не один год носилась в воздухе. Ведь когда выпускники молодежных программ лидерства достигали возраста 35+, они теряли право участвовать в них. А полученные опыт и знания требовали выхода. Вот и возникла идея объединить этих людей в общественную орга-

низацию, чтобы они могли использовать полученные знания и оставаться полезным профсоюзу.

**— Почему была выбрана форма именно общественной организации?**

— Она дает некую свободу маневра, поскольку не ставит, например, возрастных ограничений. В ассоциацию может вступить

член профсоюза любого возраста, если он участвовал хотя бы в одной программе лидерства, причем на любом уровне, не обязательно в финале. Так что в Ассоциацию войдут представители разных поколений — и молодежь, которая только набирается опыта, и люди среднего возраста, и ветераны.

**— Как давно действуют программы лидерства и где сегодня**



#### **трудятся их выпускники?**

— Активно развивать программы лидерства мы начали с 2005 года, когда профсоюзу исполнилось 100 лет. Тогда студенты железнодорожных вузов предложили организовать обучающий семинар для молодых профлидеров. РОСПРОФЖЕЛ их поддержал и провел обучающее мероприятие, где ребята не только



## **Площадка коммуникации**



— Мне лично Школа молодого профсоюзного лидера помогла сформировать круг единомышленников, которых я после завершения работы в РОСПРОФЖЕЛ не выпускала из виду.

Сейчас в департаменте, который я возглавляю, работают выпускники молодежных программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ со Свердловской и Юго-Восточной дорог. И это не случайно, ведь именно ШПМЛ помогала выявить социально активных творческих людей, стимулировать развитие социального творчества. Профсоюз вовлекал и сейчас вовлекает их в работу молодежных советов дорожных организаций. Программы лидерства — один из методов формирования профсоюзного кадрового резерва.

**Если говорить о том, как я вижу задачи Ассоциации, то профсоюзу необходим инструмент для поддержания энтузиазма выпускников молодежных проектов, ведь с 2012 года кто-то сделал карьеру на железной дороге, в бизнесе, кто-то — в профсоюзе.**

Для тех, кто прошел профсоюзную школу лидерства недавно, личное общение с выпускниками через Ассоциацию — хороший вариант наладить с ними связи, получить добрые советы, наставления, в чем-то перенять их опыт. Ведь для молодых ребят статус выпускника программ лидерства — своеобразный знак качества, с такими ребятами выпускники могут поделиться опытом, связями, стать для них наставниками.

Ассоциация должна стать площадкой коммуникации, на которой выпускники школ профлидерства смогут общаться с молодыми коллегами.

Кроме того, Ассоциация может мониторить траекторию карьеры выпускников лидерских программ РОСПРОФЖЕЛ, как профессиональную, так и профсоюзную, а также организовывать мероприятия, на которых они будут знакомиться друг с другом, делиться своими контактами, знаниями и опытом.

*Александра ШУБИНА,  
руководитель департамента по связям с общественностью,  
молодежной политике и развитию профсоюзного  
движения аппарата Федерации независимых  
профсоюзов России*



# ПрофЛидер

*Логотип Ассоциации*

получили новые знания, но и познакомились друг с другом, поделились опытом. Стало совершенно очевидно, что эти встречи очень полезны, и было решено придать им статус ежегодных. Вскоре стали проводиться программы лидерства и для работающей молодежи.

Начиная с 2005 года, было проведено 18 слетов «Студенческий профсоюзный лидер», 11 раз прошла комплексная программа «Школа молодого профсоюзного лидера», дважды реализован проект «Территория



современных решений». Всего в них приняли участие более 20 тыс. молодых членов профсоюза — таков сегодня потенциал Ассоциации. На данный момент заявление о вступлении в нее написали более 300 человек. Кстати, среди выпускников программ лидерства есть известные среди железнодорожников люди, есть и такие, которые ушли в бизнес. Но, даже не работая на железном транспорте, они могут оставаться в профсоюзе, вступить в Ассоциацию, стать нашими амбассадорами, через которых



## Фонд целевого капитала



— Ассоциация создана для укрепления корпоративного взаимодействия профактивистов и выпускников профсоюзных программ лидерства разных лет с целью использования их опыта для организации новых учебных, научных и социально-экономических проектов РОСПРОФЖЕЛ.

Что касается перспектив Ассоциации, то я позволю себе порассуждать. Какие они, профсоюзные программы лидерства? В большинстве своем — образовательные. Но даже если они не являются образовательными в прямом смысле заявленных целей, то все равно формируют у своих участников деловые и управленческие качества.

**В образовательных организациях мира, еще со времен Платона, основателя первой в мире академии, распространен опыт формирования фондов целевого капитала, которые пополняют выпускники, объединенные вокруг своей alma mater.**

РОСПРОФЖЕЛ не образовательная организация. Но через профсоюзные программы прошло более 20 тыс. человек, воспитанных в лучших профсоюзных традициях. Сейчас большинство из них по возрасту уже не участвуют в программах, но разделяют ценности профсоюза, следуют нашим общим традициям. Как участник профсоюзных школ лидерства я безгранично благодарен профсоюзу за те широкие возможности профессионального и карьерного роста, которые они мне дали. **Для меня и многих моих товарищей эти программы стали настоящим корпоративным университетом. Ведь благодаря участию в них мы получили опыт и знания, которые теперь должны быть распространены и использованы в профсоюзной работе.**

Ассоциация выпускников, на мой взгляд, даст возможность этот опыт объединить, чтобы передать молодежи. Я лично готов участвовать в ее работе, чтобы внести свой вклад в дальнейшее развитие молодежного профсоюзного движения.

Максим ГНАТЮК,  
первый проректор Самарского  
государственного  
университета путей  
сообщения



мы сможем распространять идеи профсоюза, расширяя его влияние.

Думаю, что они помогут нам в мотивации профсоюзного членства, в привлечении новых людей. А мы со своей стороны готовы им как активным членам ассоциации давать возможность участвовать в наших мероприятиях. Профсоюз рассматривает на членов ассоциации как на своих агентов влияния на крупных предприятиях, где, возможно, они помогут организовать студенческую практику для наших ребят, помогут им по профсоюзной линии, окажут влияние на их продвижение по карьерной лестнице.

**— А в каком формате Ассоциация будет вести работу?**

— Формат может быть любым. Ведь член Ассоциации, обладающий знаниями, приобретенными благодаря участию в программах лидерства, может вести бизнес-тренинги и занятия, передавая опыт другим членам профсоюза, консультировать их. А если он увидит, что ему самому каких-то знаний не хватает, может и поучиться, приняв участие в обучающих программах, которые будет проводить Ассоциация.

Одна из основных наших задач — объединить представителей разных поколений, выпускников наших программ на общей платформе, аккумулировать их опыт, анализировать его и распространять среди профсоюзной молодежи.

Кого-то членство в нашей Ассоциации вернет в молодость, кому-то — добавит мудрости.



## Культурный код



— В Омском государственном университете путей сообщения, который я окончил и где возглавлял профком студентов, регулярно проводился межрегиональный учебно-игровой семинар «ПЕРСПЕКТИВА».

Ребята, которые участвовали в нем и ежегодно его организовывали, подружились, много времени проводили вместе, помогали друг другу, а главное — у нас был общий взгляд на проблемы, единый подход к их решению, поскольку благодаря семинару у нас сформировался своеобразный «культурный код». Можно сказать, что это была неформальная ассоциация участников семинара. И хотя сейчас мы работаем в разных компаниях и городах, теплые отношения между нами остались.

Так что можно сказать, что наше сообщество — неформальное, никак не организованное, — сохранилось, мы общаемся, помогаем друг другу и никогда не упускаем возможности увидеться.

Опираясь на этот опыт, я делаю вывод, что у Ассоциации выпускников молодежных программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ хорошая реальная перспектива. Но при условии, что организационную часть обеспечат люди, для которых это станет главным делом, работой.

**Это необходимо для поддержания деятельности Ассоциации, чтобы она базировалась не только на хороших взаимоотношениях, но и на правовом, юридическом фундаменте. Штатные работники Ассоциации будут поддерживать постоянную связь с ее членами, будут знать, где они в данный момент работают, где живут, как с ними связаться, чтобы организовывать виртуальные или реальные площадки для общения, дискуссий, обсуждения проблем.** Это важно и очень нужно для профсоюзной работы. Ведь выпускники профсоюзных программ лидерства живут в разных уголках России, принадлежат к разным возрастным категориям, работают в разных сферах. Они знают, что происходит у них в компании и на предприятии, какие настроения у людей, какие проблемы. Благодаря им можно проанализировать многие общественные процессы, изучить состояние общества, его настроения и ожидания, посмотреть на проблему с разных сторон — со стороны профсоюзной первички, рядового работника компании, руководства. И когда возникает вопрос, по которому требуется принять решение, члены Ассоциации могут этими данными воспользоваться.

Думаю, что мой опыт пригодится в части совершенствования образовательных программ и инструментов, которые нужно применять для повышения их качества. Я участвовал в профсоюзных программах лидерства, сам их организовывал с коллегами по профкому и знаю, что всегда после очередного образовательного семинара, слета, остается желание что-то добавить, изменить, усовершенствовать. И я мог бы подсказать интересные темы для рассмотрения на очередной программе лидерства, как лучше ее провести, какие инструменты применить и как выстроить коммуникации.

*Зуфар ИСХАНОВ,*

*начальник Административно-хозяйственного центра Западно-Сибирской железной дороги*



## Многостороннее движение



Этот проект, как мне кажется, — интересная и продуктивная затея, которая сможет быть жизнеспособной и востребованной. В ее основе — богатый опыт, кубышка идей, а главное, позитивные традиции, которые накоплены, сформировались благодаря участникам профсоюзных молодежных программ разных лет.

Что возможно получить на выходе? Выстроенную связь между поколениями, устойчивые горизонтальные коммуникации между выпускниками молодежных программ, работающих на производстве и в разных профсоюзных структурах. Это будет продуктивное многостороннее движение.

Ассоциация сможет формировать и задавать повестку обсуждения, профсоюзный дискурс, поможет искать ответы на различные вызовы времени и, возможно, даже играть роль координационного центра по разработке и внедрению новых интересных инициатив.

*Иван ВОРОНОВ,  
первый заместитель  
председателя Дорпрофжел на НбшЖД*





## Заполнить эмоциональный вакуум



— В 2014 году я стал участником молодежных программ РОСПРОФЖЕЛ. Ранее не особо понимал, зачем вообще нужен профсоюз, и, к своему стыду, в студенчестве даже не состоял в этой организации.

Школа молодого профсоюзного лидера стала трамплином для движения по карьерной лестнице в РОСПРОФЖЕЛ. Впервые на учебу в ШМПЛ меня отправила председатель первички эксплуатационного вагонного депо Иркутск-Сортировочный Степанова Татьяна Васильевна. Благодарен ей за то, что рассмотрела потенциал в скромном слесаре по ремонту подвижного состава.

Татьяна Васильевна показала, как должен работать профсоюз и что такое настоящая борьба за социальные права и гарантии работников. Программы лидерства дали осознание масштаба профсоюзной работы. Я стал брать на себя общественную нагрузку. Был членом профкома первички, секретарем совета общественных инспекторов, редактором профсоюзного журнала, председателем молодежного совета Иркутского филиала Дорпрофжел. Занимал первые места в конкурсных программах ШМПЛ и ездил на финальные этапы в Сочи и Москву.

Параллельно с этим рос на производстве и был назначен начальником отдела по работе с собственниками вагонов.

С 2016 года перешел в аппарат Дорпрофжел. Сейчас работаю заведующим отдела социальной сферы. Теперь я не участвую в программах формата «Время молодых», а помогаю их организовывать.

Ассоциация выпускников программ лидерства РОСПРОФЖЕЛ нужна профсоюзу. Вспоминаю несколько разговоров с 35-летними участниками ШМПЛ. У таких ребят на душе была печаль. В категории «молодежь» жизнь кипит в потоке слетов, семинаров, проектов и конкурсов. Тридцать пятый год — последний в рядах молодежи. Что будет дальше — никто не понимает. Возможно, Ассоциация поможет закрыть этот эмоциональный вакуум. Выпускники поймут, что они нужны профсоюзу, и смогут принести пользу организации.

В ОАО «РЖД» был такой проект «Территория свободных тем». Каждый работник в онлайн-формате делился знаниями из области, в которой был экспертом: тайм-менеджмент, финансовая грамотность, SMM, планирование, целеполагание и другие. Может быть, в рамках Ассоциации получится создать подобный проект. Будет интересно и полезно.

Павел ГРЕКОВ,  
заведующий отделом социальной сферы  
Дорпрофжел на Восточно-Сибирской дороге



# ДОРОГА ПОЛУЧИЛА ГАРАНТИИ

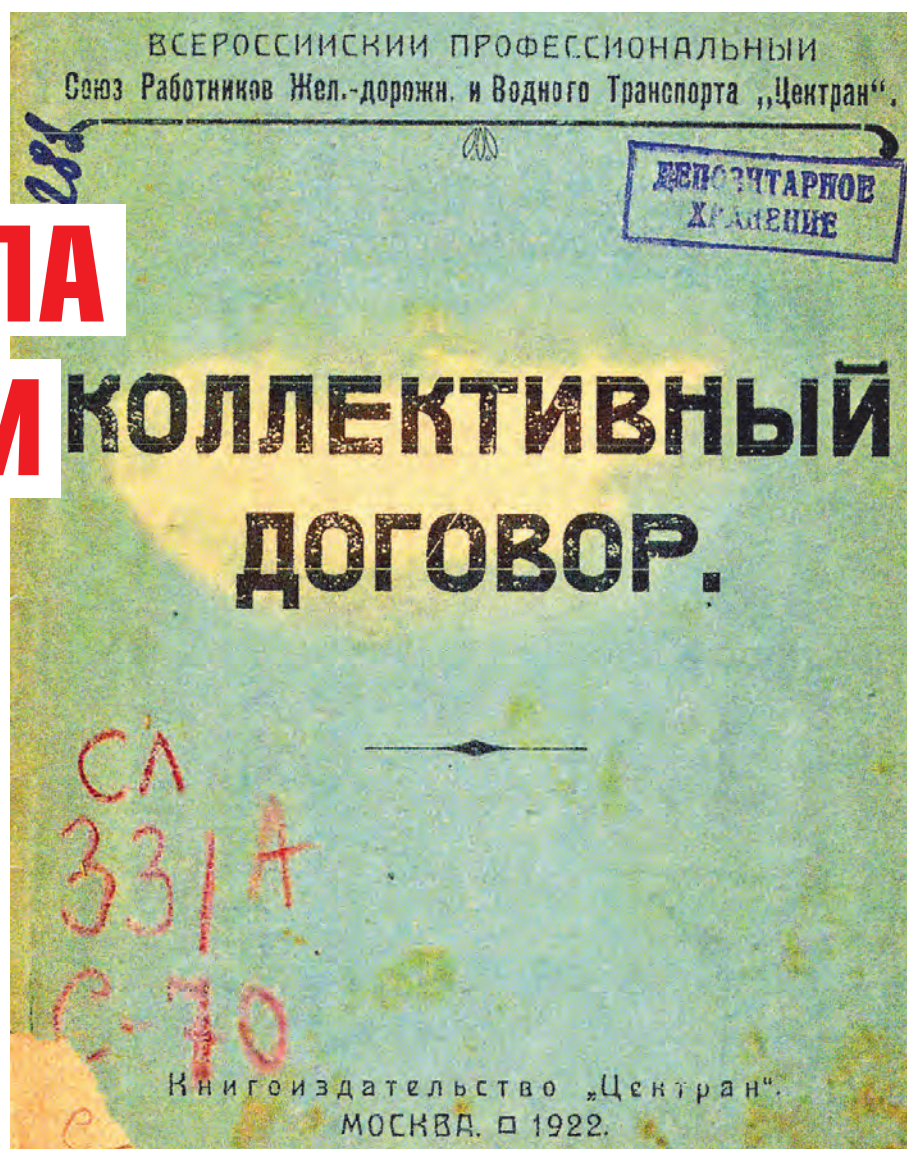
Марина АНИСЕНКО

100 лет назад был заключен первый Генеральный коллективный договор на железнодорожном транспорте. Этот документ защитил права работников и обязал работодателя соблюдать гарантии и нормы на территории всей страны.

Судя по публикациям в прессе, зачинателями первой коллективно-договорной кампании от профсоюзной стороны были заместитель председателя Цектрана (Всероссийского профессионального союза работников железнодорожного и водного транспорта) товарищ Грунин и заведующий отделом труда и быта Попов, активные участники от Народного комиссариата путей сообщения (НКПС) — Чуцкаев, возглавивший тройку разработчиков коллективного договора, Зимин — работник финансового блока.

## ТРЕБОВАЛИСЬ ГАРАНТИИ

Статьи газеты «Гудок» в первой половине 1922 года похожи на



Брошюра первого Генерального коллективного договора была издана книгоиздательством Цектрана в 1922 году. Сегодня она находится на депозитарном хранении в Центральной научно-технической библиотеке ОАО «РЖД»

сводки с фронта, где главным врагом был голод: «В помощь голодным», «Борьба с голодом», «Нужно победить голод», «Промедление — смерти подобно», «Спасите детей от голода» или еще более впечатляюще — «В мертвой схватке сцепилась Советская Россия со своим смертельным врагом — голодом». Наркомпуть Феликс Дзержинский так описывал ситуацию на транспорте тех лет: по сравне-

нию с 1913 годом катастрофически снижен рабочий парк паровозов и вагонов; удалось сменить всего третью часть негодных шпал от уже урезанной нормы; за все время империалистической и гражданской войн восстановлены только основные мосты и сооружения; нехватка топлива; колоссальные последовательные сокращения штата, после которых даже оставшемуся количеству работников не удалось выплатить

зарплату, обеспечивающую минимальную потребность. Задержки жалования были систематическими и массовыми, отсутствовали типовые расценки, единые методики определения производительности труда и учета заработной платы. Последняя измерялась и в советских денежных знаках, и в довоенных рублях, и в золотых рублях. Кроме того, в жалование входило все, что получали работники: дензнаки, продовольствие, одежда, керосин, предметы домашнего обихода и коммунальные услуги.

*В «Вестнике путей сообщения» работник финансово-го блока НКПС Николай Зимин пишет: «Вопросы заработной платы и быта трудящихся на транспорте в корне отличаются от таковых в другой промышленности вследствие специфических условий самого производства. Громоздкость транспортного организма, огромное количество рабочих и служащих всегда препятствовали проведению каких-либо частично улучшающих положение транспортников мероприятий, требуя*

*при самых незначительных расходах на каждого работника — в общем громадных сумм».*

В отношении уровня зарплаты транспорт все время отставал от других видов промышленности. Жилищные условия оставляли желать лучшего. Казенные квартиры пришли в упадок. Рабочие жили в полуразрушенных вагонах.

*«Все вышеизложенное самым гибельным образом отражается как на производительности, так и на политическом и моральном состоянии рабочих. Низкая оплата вызывает моральное разложение массы железнодорожников, проявляющееся в больших цифрах хищений, в основном объясняемых их материальной небеспеченностью, и вызывает ряд конфликтов на местах, гибельно отражающихся на работе... Профсоюзы, объединяющие занятых на транспорте работников, предъявляют НКПС требования о заключении коллективных договоров, гарантирующих определенный минимум заработной платы и бытовых условий», — указывал Зимин.*

## БЕЗ ПРАКТИКИ И ОПЫТА

Повсеместное формирование коллективно-договорных отношений в России началось после перехода к новой экономической политике, в эпоху военного коммунизма заключение колдоговоров было единичным и в основном на частных предприятиях.

В одной из публикаций в «Гудке» зампред Цектрана товарищ Грунин пишет, что «до сих пор коллективные договоры на транспорте





никогда не заключались. Никакой практики и опыта в этом деле ни у профессиональных, ни у хозяйственных органов не было. Первая возможность и необходимость заключить договор выдвинула ряд таких вопросов, которые в практике других союзов, других отраслей хозяйства совершенно неизвестны и разрешение которых в современных условиях работы транспорта требовали весьма осторожного, продуманного подхода, предварительного их изучения и согласования с другими органами...».

2 марта 1922 года вопрос о необходимости заключения коллективного договора был решен на пленуме Цектрана. Но переговоры профсоюза с работодателем — НКПС длились почти пять

месяцев. Документ переписывали и правки вносили не раз.

При этом существовало два варианта документа. Один был подготовлен работодателем, второй — профсоюзом. Чей документ в итоге победил, неясно, но в последней редакции он насчитывал 147 пунктов. Обязательным условием стало и то, что работодатель должен был подтвердить свои обязательства: денег должно было хватить и на полное погашение заработной платы, и на другие гарантии, прописанные в колдоговоре. В итоге 18 августа 1922 года первый Генеральный коллективный договор на транспорте все же был заключен.

## ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Вот что писал Зимин в «Вестнике путей сообщения»: *«Коллективным договором была установлена заработная плата, превышающая государственный минимум на 25 с небольшим процентов, так как грозная опасность ухода и распыления рабочей силы вследствие несоответствия заработной платы с другими производствами по всей своей силе продолжает над нами тяготеть. С таким подходом к транспорту надо покончить и поставить его работников в условия, действительно не худшие, чем работники других отраслей промышленности!»*



**ТАКИЕ ЛЬГОТЫ  
РАБОТНИКАМ  
ТРАНСПОРТА,  
КАК ВЫДАЧА  
ДРОВ, КЕРОСИНА,  
ПРОВИЗИОННЫХ  
И РАЗОВЫХ БИЛЕТОВ,  
ПРЕДОСТАВЛЯЛИСЬ  
ПО ПРИКАЗАМ  
И РАСПОРЯЖЕНИЯМ  
НКПС И ЦЕКТРАНА.**

С учетом резкого изменения курса дензнаков и колебания рыночных цен были установлены и сроки выплаты жалования — два раза в месяц.

Первоначально предполагалось заключить коллективный договор на три месяца, но позднее срок был уменьшен до двух, так как ожидалось общее улучшение хозяйственного положения в стране в связи с хорошим урожаем, что, несомненно, должно было отразиться и на транспорте, а вместе с тем на увеличении минимальной зарплаты.

В договор вошло восемь разделов: «Общие положения», «Прием и увольнение», «Рабочее время», «Распределение по тарифным разрядам», «Охрана труда», «Ученичество», «Обслуживание культурных потребностей», «Дополнительные условия».

В документе были прописаны гарантии сокращаемым работникам, продолжительность рабочего времени для различных категорий работников, суммированный учет рабочего времени. Например, увольняемым по сокращению и предупрежденным за две недели работникам полагалось выходное пособие в размере двухнедельного заработка, при увольнении без предупреждения — в размере среднемесячного заработка.

Большой раздел по заработной плате, по сути своей, заменил положение об оплате труда транспортников. В разделе подробно описаны системы оплаты труда, а в подпункте о премиальной оплате указано, что выработка инструкций и положений о премиях возлагается на административно-технические органы НКПС с последующим обязательным их согласованием с Цектраном. Данная норма полностью созвучна

вениям сегодняшнего времени. В связи с частыми случаями задержки зарплаты предлагалось направлять на ее погашение в первую очередь все поступающие денежные ресурсы.

**Сверхурочные часы оплачивались за первые два часа работы в полutorном размере и за последующие часы — в двойном размере. А работа в праздники оплачивалась как сверхурочная.**

Суммирование отпусков более чем за два года не допускалось.

Кстати, в документе указывалось, что рабочим и служащим, недорабатывающим установленной договором нормы выработки по вине предприятия или администрации, ни в коем случае не может понижаться заработная плата.

А если виноват сам, то получаешь зарплату по количеству исполнения работы, но не ниже 2/3 тарифной ставки.

В колдоговоре были выделены пункты об оплате при приостановке предприятия в случаях: перераспределения работников на другие работы при временной или краткосрочной приостановке производства, при длительном простое и при полном закрытии.

К договору прилагалась тарифная сетка на август и сентябрь 1922 года по разрядам, категориям работников и поясам дороговизны. Для первого разряда 100% пояса дороговизны тарифная ставка установлена в размере 1410 руб. с изменением для других разрядов и поясов на основе тарифной сетки и принципов поясных разбивок. Для работников Московского и Петроградского узлов в пределах 30-верстной зоны были установлены особые внепоясные ставки для первого разряда в размере 2 тыс. руб. с вытекающими из тарифной сетки изменениями для других разрядов.

## **С УЧЕТОМ РЕЗКОГО ИЗМЕНЕНИЯ КУРСА ДЕНЗНАКОВ И КОЛЕБАНИЯ РЫНОЧНЫХ ЦЕН БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЖАЛОВАНИЯ — ДВА РАЗА В МЕСЯЦ.**

Такие льготы работникам транспорта, как выдача дров, керосина, провизионных и разовых билетов, предоставлялись по приказам и распоряжениям НКПС и Цектрана. В договоре освещены вопросы охраны труда: предохранение от увечий, несчастных случаев и вредных газов, санитарные условия, спецодежда и нейтрализующие средства, дополнительные отпуска, охрана труда женщин и подростков. Не упущены и нормы по медицинскому освидетельствованию, сохранению прав и привилегий за работниками, потерявшими заработок вследствие болезни или увечья, о предоставлении рабочим и служащим при разъездном характере работы удобных помещений для отдыха. Большое внимание уделено просветительским учреждениям, работники которых пользовались такими же льготами, как и транспортники.

**Заложенные в первый колдоговор нормы по предоставлению гарантий и льгот профсоюзным организациям легли в основу всех ныне действующих документов социального партнерства.** Это, например, отчисление средств учреждений на содержание профсоюзных

органов (не более 2% от общей суммы заработной платы), выделение им вполне пригодных, хорошо отапливаемых и освещенных помещений соответствующей площади, а также телефонная связь, бесплатная передача телеграмм и телефонограмм по проводам НКПС. А также предоставление профсоюзным работникам бесплатных годовых служебных билетов, бесплатных провизионных (разовых, сезонных и годовых) билетов, обязательное трудоустройство уволенных с профсоюзной работы в организациях НКПС, безоговорочный допуск на предприятия представителей профсоюза. Кроме этого, в договоре было закреплено, что «администрация обязана всегда безоговорочно допускать на предприятия представителей профсоюза как во время работы, так и во время остановки предприятия». Но в договоре есть и нормы, которые не встретишь в современных документах социального партнерства. Например, прием администрацией новых работников в первую очередь из состава безработных членов транспортного союза, оповещение в трехсуточный срок профсоюзных организаций о вновь принятых работниках, увольнение с предприятия или учреждения не членом союза по требованию органов союза. Забавной для нынешнего поколения может показаться норма об «устройстве и содержании бань, которыми члены профсоюза и их семьи пользуются безвозмездно». Но, возможно, в то время она служила дополнительным инструментом мотивации профсоюзного членства.

Канули в Лету и нормы по ученичеству вместе с необходимостью принятия на транспорт малолетних работников.

**Сегодня не актуальна норма о том, что «женщины, выполняющие одинаковые как по количеству, так и по качеству с мужчинами работы, оплачиваются наравне с последними».** Это принимается как должное. Даже после подписания первого Генерального коллективного договора были скептики, считавшие, что коллективные договоры необходимы лишь на частных предприятиях. В октябре 1922 года на Шестом Всероссийском съезде союза железнодорожников бурно обсуждался вопрос, быть ли коллективному договору на транспорте. Выступивший по данному вопросу товарищ Попов убедил своих оппонентов в том, что коллективный договор транспортников «должен носить форму делового соглашения сторон», в отличие от «частной промышленности, где договор служит организованной формой классовой борьбы».

В своем докладе Попов признал, что первый договор не везде «выполняется в жизни», так как предназначенные на его реализацию средства были направлены в первую очередь на погашение задолженности по зарплате. На протяжении более чем столетней истории союза железнодорожников редакция его Устава претерпевала изменения. Но, как в редакциях 1926, 1956 годов, так и в ныне действующей редакции Устава РОСПРОФЖЕЛ одно из главных направлений деятельности профсоюза — заключение коллективных договоров.



## Хроника событий

- 2 марта 1922 года** вопрос о необходимости заключения коллективного договора был решен на пленуме Цектрана.
- Апрель 1922 года** после первоначальной разработки отделом труда и быта конспект коллективного договора был переработан на основе общих указаний ВЦСПС.
- 8 мая 1922 года** проект договора рассмотрен президиумом Цектрана, видоизменен в некоторых своих составных частях и передан для окончательного редактирования.
- 11 мая 1922 года** договор представлен в ВЦСПС для предварительного согласования.
- 19 мая 1922 года** президиумом Цектрана рассмотрены поправки и предложения к договору со стороны ВЦСПС.
- 24 мая 1922 года** проект договора представлен НКПС на рассмотрение.
- 10 июня 1922 года** вопрос о возможности заключения колдоговора рассмотрен на заседании коллегии НКПС, где он разрешен в принципе положительно. Тогда же была избрана тройка во главе с товарищем Чуцкаевым для выяснения реальных возможностей НКПС по обязательствам колдоговора.
- 24 июня 1922 года** в коллегию НКПС представлен контрпроект колдоговора. Подробная информация об этом заседании изложена в «Вестнике путей сообщения»: «Контрпроект, выработанный в НКПС, во многих пунктах существенно расходится с тем проектом договора, который представлен Цектраном. В отношении краткости и ясности выигрывает проект НКПС: в редакции Цектрана договор имеет свыше 150 пунктов, в редакции НКПС — только 69».
- После обмена мнениями коллегия поручила комиссии в составе представителей НКПС и Цектрана, ВЦСПС и Наркомфина пересмотреть представленный Цектраном проект договора на предмет возможности реального выполнения всех его обязательств в пределах смет, исходя из того, что отпуск средств на заработную плату должен быть произведен полностью и в первую очередь.
- Председателем комиссии назначен заместитель председателя Цектрана Грунин.
- Финансовому аппарату было поручено представить доклад о том, какая сумма может быть гарантирована на реализацию каждой нормы договора, а президиуму Трансплана — заслушать этот доклад и представить свое заключение.
- 28 июня 1922 года** комиссия закончила рассмотрение договора.
- 30 июня 1922 года** президиум Цектрана рассмотрел результаты работы комиссии.
- В начале июля 1922 года** Транспланом было рассмотрено предложение о возможности увеличения сумм на зарплату за счет других хозяйственных расходов.
- 20 июля 1922 года** НКПС возбужден вопрос перед высшими советскими органами о привлечении Высшего тарифного совета к разрешению вопроса о коллективном договоре.
- 26 июля 1922 года** разногласия между Цектраном и НКПС были рассмотрены в коллегии НКПС, и в этот же день определен состав арбитражной комиссии.
- 29 июля 1922 года** арбитражная комиссия приступила к работе и закончила ее 18 августа.
- 18 августа 1922 года** подписан первый коллективный договор между Всероссийским профессиональным союзом работников железнодорожного и водного транспорта и Народным комиссариатом путей сообщения. Его подписали: от НКПС — Серебряков и от Цектрана — заместитель председателя Грунин.

# ОСТОРОЖНО: ФЕЙК

*КАК РАСПОЗНАТЬ  
ПОДДЕЛЬНЫЕ  
ПИСЬМА И  
ОБРАЩЕНИЯ  
ОТ ГОСОРГАНОВ*

**Ирина ПАВЛОВА**

Минувшим летом ряд Дорпрофжелов получили из комиссии по социальной политике, трудовым отношениям и поддержке ветеранов Общественной палаты РФ запрос на предоставление списков членов профсоюза — машинистов локомотивов и помощников машинистов, участвующих в мероприятиях по обеспечению выполнения задач СВО на территории Украины, ДНР и ЛНР. Письмо заставило задуматься.

В нем был указан несуществующий номер телефона исполнителя, на который дозвониться было невозможно (хотя в шапке указан номер правильный). Показалось странным, что в письме от 1 августа 2022 года в одном абзаце предлагалось передать вышеупомяну-

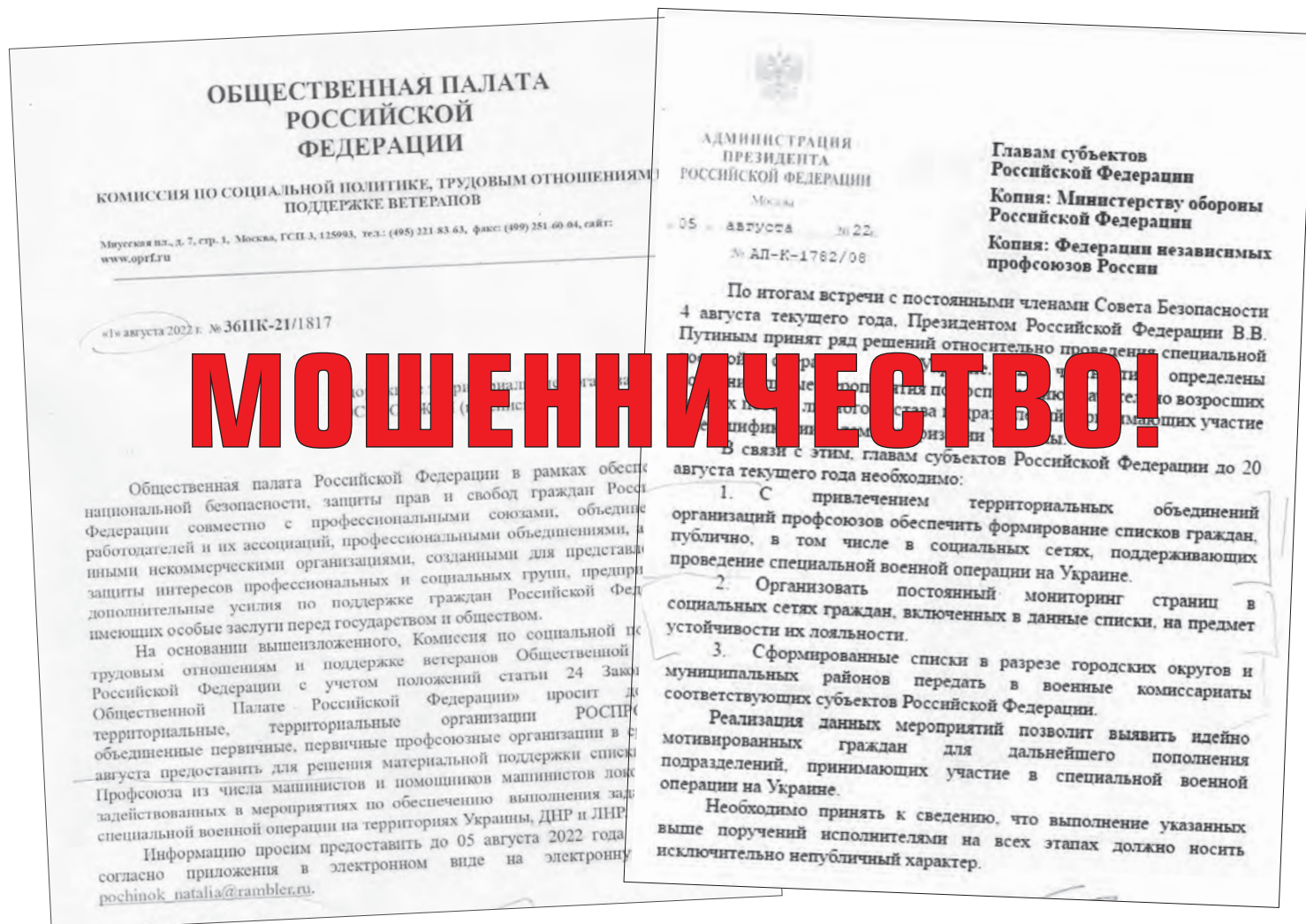


тые списки до 1 августа текущего года, а в следующем — в срок до 5 августа. Можно, конечно, принять это несоответствие за опечатку. В частной переписке — наверное. Но в документах, поступающих из Общественной палаты, равно как в письмах из государственных структур, таких несоответствий быть не может по определению.

Сомнения появились и по поводу адреса электронной почты, на который просили переслать запрашиваемую информацию. Известно, что электронная почта для служебной корреспонденции Общественной палаты, указанная на ее официальном сайте, — info@orpf.ru. В письме же

значился электронный адрес с доменом rambler.ru, на который просили переслать списки членов профсоюза, выполняющих задачи СВО на Украине.

**Торопиться с ответом на это обращение в Дорпрофжелах не стали, а решили посоветоваться с ЦК РОСПРОФЖЕЛ.** Как рассказал заместитель председателя профсоюза Андрей Карабанов, Центральный комитет в свою очередь обратился в комиссию по делам ветеранов, от имени которой пришло это странное письмо. Оказалось, что никакого запроса на списки участников в спецоперации на Украине Общественная палата не только никуда не направляла, но даже





не планировала это делать. И это не единственный случай фейковых запросов с целью сбора данных о российских гражданах, участвующих в СВО.

**«Это не первый случай распространения фейковых писем, — комментирует ситуацию Андрей Карабанов. — В апреле этого года похожее письмо было получено**

**одним из отраслевых профсоюзов РФ. Не имея опыта распознавания липовых запросов, его сотрудники собрали требуемую информацию и направили ее по указанному адресу. А вскоре имена работников оказались в иностранных электронных ресурсах.**

Впрочем, не всегда фейковые

письма посылаются с целью сбора данных. Бывают и другие причины. Например, в начале августа в некоторые дорожные комитеты из областных администраций были переданы странного вида письма, полученные якобы из администрации Президента РФ. В них шла речь о необходимости «с при-



влечением территориальных объединений профсоюзов обеспечить формирование списков граждан, публично, в том числе в социальных сетях, поддерживающих проведение специальной военной операции на Украине». Судя по разнообразию шрифтов, это была сработанная «на коленке» самодеятельность. В конце письма не значилось ни имени, ни телефона исполнителя, не было и адреса, на который следовало отправить собранные сведения.

Видимо, тут была другая цель — в расчете на утечку информации посеять слухи о «тотальной слежке» и, как следствие, панику среди населения региона.

Могут быть и другие цели, более изощренные. Сегодня, по данным Роскомнадзора, фиксируется много фейковых рассылок, отправленных от имени госорганов. И с этим надо считаться, а стало быть — учиться распознавать письма от злоумышленников.



## Как же правильно реагировать на «мутные» послания, чтобы не стать жертвой обмана?

Прежде всего надо понять, откуда письмо. Мошенники шлют письма с адресов почти не отличимых от адреса компании (организации), которой они притворяются. Но это «почти» существует, и его надо увидеть. Сравните адрес, откуда пришло послание, с адресом организации, от имени которой к вам обращаются. Он обязательно указан на ее официальном сайте.

Теперь надо сверить даты и проверить бренд, а также качество и оригинальность логотипа, зайдя на веб-сайт компании или организации, от имени которой вы получили письмо. Его подлинность, кстати, тоже надо проверить, открыв новую вкладку и сделав быстрый поиск в браузере. Выйдя на веб-сайт организации, от имени которой пришло письмо, сравните его URL-адрес с тем, что на веб-сайте из полученного письма.

Ну а ошибки в тексте письма, разноречивость в стилях и размерах шрифтов, несоответствие логотипов, изображения плохого качества — все это верные признаки того, что вы имеете дело с обманом.

И самое главное — свяжитесь с организацией, от которой пришло письмо. Но не по телефону или адресу, указанному в нем, а воспользовавшись контактной информацией, которая представлена на официальном сайте организации, от имени которой к вам обратились. Так вы избавите себя от сомнений.

# НАКАЛ СТРАСТЕЙ

## ПРОФАКТИВИСТЫ В ЭПИЦЕНТРЕ КОНФЛИКТА

Ольга ПРЯМИЦЫНА

Профсоюзная работа предполагает тесное общение с людьми — иначе как можно узнать, что волнует и интересует работников и что думает работодатель по тому или иному вопросу. Но общение не всегда бывает легким и приятным.



Каждый председатель первички или профсоюзный работник сталкивался с ситуацией, когда визитер зол и раздражен. От самих председателей нередко можно услышать, что их первоочередная задача — выслушать и успокоить посетителя.

Неважно, с чем недовольный человек пришел к профработнику — с обидой или столкновением интересов нескольких сторон, главное — не распалить оппонента еще больше и прийти к согласию.

«Первое, что нужно понять и признать в такой ситуации, — это право человека на негативные эмоции. Что-то их вызвало, и эмоции надо прожить, а до этого

бесполезно призывать человека к спокойствию. Однако как только вы признаете право на существование этих эмоций у другого человека, вам и ему становится легче. Важно показать, что вы уважаете право собеседника испытывать и демонстрировать эти эмоции», — говорит начальник отдела профессионального самоопределения и карьерного роста Центра занятости населения Санкт-Петербурга Ольга Чернаус. Если собеседник чрезмерно возбужден и рассержен или расстроен, можно применить простые, но действенные инструменты для его снятия. При волнении — дать выпить воды. Это на физиологическом уровне помогает

снизить стресс. А затем переключить его с эмоций на рациональное мышление. Для этого попросите его в мельчайших деталях рассказать о случившемся — сосредоточившись на пересказе событий, накал эмоций у него снизится. Итак, разгневанный посетитель успокоился, и можно в деталях исследовать конфликт или обиду. Следует выяснить суть конфликта, определить всех участников, включая тех, которые не очевидны. Изучить историю его развития и определить возможные пути разрешения. Но что делать, если сами вы стали стороной конфликта или на вас обрушился гнев обиженного или обеспокоенного сотрудника?

«Еще одна важная, хорошая черта человека, который работает с людьми, — умение признавать свои ошибки, если, конечно, таковые есть и претензии собеседника обоснованы, — продолжает Ольга Чернаус. — Лучше признать свои недоработки, таким образом как бы присоединиться к противоположной стороне и уже вместе искать решение проблемы». При любом развитии событий важно помнить, что обычно к профработнику приходят жаловаться не как к частному лицу, а как к должностному, исполняющему определенную функцию. Это поможет не принимать чужие негативные эмоции близко к сердцу и воспринимать их на свой счет, а значит, лучше

выполнить задачу и избежать выгорания. А на будущее всем профработникам Ольга Чернаус советует освоить ряд навыков, которые помогут успешно вести переговоры даже с самыми рассерженными посетителями. «Если человеку нравится быть лидером, то ему однозначно надо освоить управленческие компетенции. Много для начала не надо — изучите, что такое конфликтная компетентность, фасилитация, работа с возражениями, в зависимости от того, с чем вы чаще сталкиваетесь в своей работе. Все инструменты уже есть, они разработаны и готовы к использованию, — научитесь и пользуйтесь», — подводит итог она.



# ЭПОХА VUCA И BANI: ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ

КАК ЖИТЬ С ТЕМ,  
ЧТО МИР НЕ  
БУДЕТ ПРЕЖНИМ

Елена ПАВЛОВА

Далеко не все мы знаем, что такое среда VUCA, а нам уже предлагают научиться жить в мире BANI. Оба понятия касаются неустойчивости и стремительной изменчивости мира, в котором мы сегодня живем. Попробуем разобраться, как научиться принимать тот факт, что мир больше никогда не будет прежним, и как работникам профсоюза и его членам научиться жить в среде BANI с VUCA.



Для начала, конечно, стоит разобраться с терминами, а для этого стоит заглянуть в 90-е годы. Именно тогда, по окончании холодной войны, в среде американских военных появилась концепция VUCA. Обстановка во время военных действий всегда непредсказуемая, нестабильная и постоянно меняющаяся, отчего у участников возникает ощущение непрекращающегося хаоса. VUCA же предлагала способы действия в этой среде, учила фокусироваться на цели, ясно видеть

происходящее, адаптироваться и принимать решения.

По сути, речь идет о мире, который сошел с ума, поскольку VUCA — это слитно читаемая аббревиатура английских слов: Volatility — непостоянство, Uncertainty — неопределенность, Complexity — сложность, Ambiguity — неоднозначность.

Узнали в этих четырех понятиях сегодняшние реалии?

**НЕПОСТОЯНСТВО.** Уж точно. Ничего нельзя планировать наперед: зимой

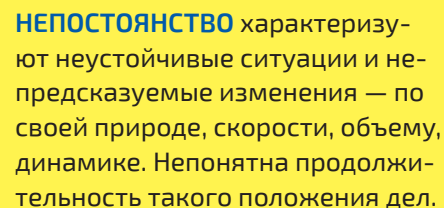
вы представляли, как осенью рассматриваете пирамиды в Мексике, а весной пришла пандемия и из дома вообще нельзя было сделать ни шага, чтобы сохранить здоровье.

**НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ.** Как будут развиваться дальнейшие события, какие привычные товары останутся на полках магазинов, а какие исчезнут, какие еще санкции придумают, сможем ли мы пользоваться иностранным программным обеспечением? Никто не знает.

**НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ.** Одно и то же событие трактуется по-разному. И сегодня россияне испытывают это на себе. Недружественные страны не слышат Россию, проводя свою информационную политику. Жители Запада не хотят даже слышать о восьми годах геноцида и постоянных обстрелов Донбасса и Луганщины. Ведь так?

Самое широкое применение VUCA все же нашла в бизнес-среде, поэтому в определениях выше многое связано с экономикой. В 2008–2009 годах разразился мировой финансовый кризис. И с помощью знаний VUCA люди осмысливали отношение к работе, придумывали гибкие стратегии и находили адекватный способ мышления в условиях изменений.

С началом пандемии VUCA шагнула в более широкий мир, потому что Непостоянство, Неопределенность, Сложность и Неоднозначность — то, в чем мы сегодня живем. Нашего привычного мира, стабильного, предсказуемого, простого и определенного, больше не существует. Изменения часто бывают болезненными, поэтому мы их не любим, предпочитаем привычную, проторенную дорогу. Поэтому главное, что стоит сделать, — это признать и принять изменения. Они ведь от нас не зависят, мы не

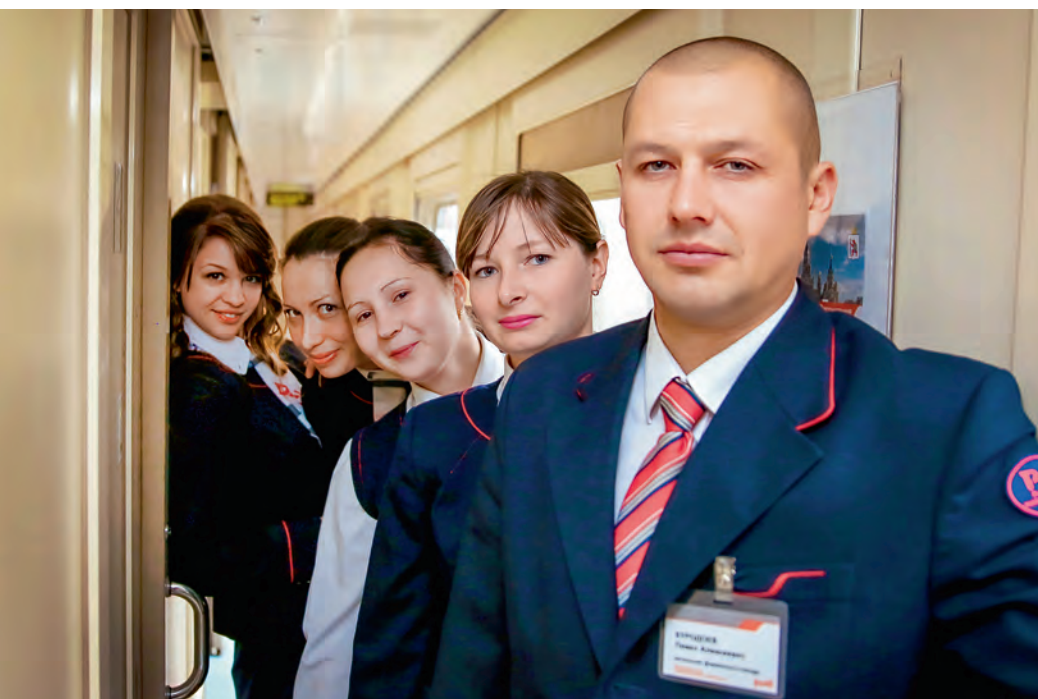


**НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ** означает отсутствие информации для прогнозирования последствий и планирования необходимых действий. То, что раньше считалось бесспорным, утратило свою силу, и руководители больше не могут основывать свои решения на прошлом опыте.

**СЛОЖНОСТЬ** подразумевает ситуации, где много взаимосвязанных элементов и огромный объем информации. Такое большое количество факторов значительно усложняет процесс принятия решения и планирования.

**НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ** определяется отсутствием четкого понимания правил игры. Иногда это вызвано ситуационной новизной и сомнениями, которые могут возникнуть при попытке принять решения в новом контексте.





*Еще в начале этого года никто не мог и предположить, что не будут летать самолеты в южные аэропорты страны и почти весь пассажиропоток придется принять железнодорожникам*

можем их контролировать. А управлять своей реакцией и состоянием — в наших силах. Значит, главная задача — адаптироваться. Часто мы не знаем, как это сделать, и тогда стоит поэкспериментировать. Мы коснемся только сферы профессиональной деятельности, поскольку от нее зависит наше благополучие. Наша стабильная работа может исчезнуть в любой момент: сокращение штата, перепрофилирование, падение объемов работы, закрытие компании. Это беспокоит многих. В этом случае стоит освоить новые компетенции, пройти курсы, продумать этапы своего карьерного роста. Уже сегодня люди, столкнувшись с заменой их на машинные системы, лишаются работы, что приводит к необходимости искать новую и зачастую переучиваться, работать по вновь приобретенной профессии. Технологии развиваются настолько быстро, что неиз-

вестно, как изменится наша жизнь в ближайшие пару лет: очередная эпидемия застигнет нас врасплох или ввиду развития биотехнологий будет решена одна из глобальных проблем населения, и придет новая. А завтра при трудоустройстве работодатель будет требовать совершенно другие компетенции нежели те, которые пользуются спросом сейчас; на смену поколению Z придет поколение «Альфа», еще больше ориентированное на использование гаджетов и технологических новшеств. Эмоциональное и психологическое состояние человека будет подвергаться все большим вызовам, необходимость постоянно привыкать к новым условиям станет привычкой. Комфорт, доставляемый с помощью внедрения технологий, будет приносить необъятный поток информации, которую нужно фильтровать, перерабатывать и усваивать. И это лишь часть того, что становится

нашей реальностью. Исчезнет часть современных профессий. Агентство стратегических инициатив совместно с Московской школой управления Сколково создали Атлас новых профессий, согласно которому с 2030 года представители 57 профессий начнут терять работу. Это менеджеры, администраторы, юристы, водители, диспетчеры, операторы, экономисты, специалисты по учету и снабжению, кассиры, стенографисты, копирайтеры, библиотекари, лекторы, каскадеры, юрисконсульты, нотариусы, риэлторы, экскурсоводы, секретари-референты, переводчики, логисты-диспетчеры, штурманы и другие. Для того, чтобы остаться «на плаву», нужны новые, надпрофессиональные, навыки, которые важны для специалистов самых разных отраслей. Если человек ими овладеет, то он повысит эффективность профессиональной деятельности как в своей отрасли, так и сможет перемещаться между отраслями, что сохранит его востребованность как специалиста. Работодатели сами определили эти надпрофессиональные навыки. Это: экологическое мышление, управление проектами, системное мышление, работа с людьми, работа в условиях неопределенности, программирование, робототехника, искусственный интеллект, навыки художественного творчества, мультиязычность и мультикультурность, междотраслевая коммуникация, клиентоориентированность, бережливое производство. Например, человек имеет развитый эстетический вкус или приобрел способность к художественному творчеству. Большой запрос на персонализированные товары и услуги увеличивает потребность в изящных

**ПОСКОЛЬКУ НОВОЙ  
РЕАЛЬНОСТЬЮ СТАЛА  
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ,  
НЕ СЛЕДУЕТ СЛИВАТЬ  
ЭНЕРГИЮ НА ТОПТАНИЕ  
НА МЕСТЕ, НЕОБХОДИМО  
СОСТАВИТЬ ПЛАН  
СМЕНЫ ПРОФЕССИИ  
И ДОВЕСТИ ЕГО ДО  
СОВЕРШЕНСТВА.**

и нестандартных решениях, а творческого работника компьютером не заменишь. Поэтому работодатели еще очень долго будут ценить творческое мышление и развитый эстетический вкус.

Поскольку нашей новой реальностью стала неопределенность, консультант в области карьерных стратегий, автор книги «Никогда-нибудя» Елена Резанова советует не сливать свою энергию на топтание на месте: не мечтать, задавая себе заклинивающие вопросы (нужно ли мне это? мое ли это дело?), а составить план смены профессии и довести его до совершенства. Начать стоит с бесплатных вебинаров или курсов по своей специализации.

**ЧТО ДЕЛАТЬ?**

Эксперты выделяют 11 навыков, которые необходимы для выживания в мире VUCA.

**БЫТЬ СМЕЛЫМ.** Нам страшно заниматься важным — мы боимся что-то испортить или не выпол-

нить. Нам страшно делать любимое занятие своим бизнесом, чтобы не убить к нему интерес. Нам страшно отказаться от привычек, традиций, рутины, чтобы не потерять свою важность, поэтому нужно перестраиваться.

**УЧИТЬСЯ.** Образование — важнейшее направление для того, чтобы не только не потеряться, но и реализоваться в условиях, когда недостаточно выбрать свою нишу, отучиться в институте и устроиться в хорошую компанию. Трудоспособный возраст увеличился, вырос и возраст образовательный. Непрерывное образование становится глобальным трендом.

**РАЗУЧИВАТЬСЯ.** Вы получили новую информацию на лекции, из видео или книги, и она вам нравится, она вас заряжает. Но у вас не получается вписать ее в свою жизнь, потому что вы привыкли к другому. Поэтому важно уметь снимать пласт ментальных привычек, который мешает пробиться новой



*Сегодня работодатели сами определяют надпрофессиональные навыки, среди которых и экологическое мышление. Компания «РЖД» и РОСПРОФЖЕЛ не исключение. В этом году в волонтерской экологической акции «Чистые берега», приуроченной к Международному дню Черного моря, приняли участие около ста железнодорожников*

информации от слов к практике, то есть разучиваться.

**БЫТЬ ГИБКИМ** (в мире VUCA это называется Agile) — это стратегический навык для того, чтобы научиться всему остальному. Agile — про коммуникацию, которая стоит выше бюрократии, жестких планов и навыков, потерявших актуальность. Она предполагает эффективное и тесное взаимодействие сотрудников разных уровней, плоскую структуру организации. Вместо строгой иерархии и профильных отделов — самообъединяющиеся кросс-функциональные команды, в которых все равны и ориентированы на результат.

Напомним, что для традиционного подхода характерны встречи и цепочки согласований, долгосрочная стратегия и детальный календарный план. А в Agile все по-другому: быстрое решение проблем в ходе назначаемых по необходимости встреч и постоянная трансформация продукта под меняющиеся нужды потребителя.

Agile-трансформацию прошли такие крупные компании, как «Альфа-страхование», «Сбербанк», «М-Видео», «МТС» и другие.

**ЕСТЬ СЛОНА ПО КУСКАМ.** Дробите большие цели на маленькие, большие дела — на несколько шагов. Меняйте деятельность, переключайтесь и давайте себе возможность получать дозы «гормона счастья» (дофамина). Ведь когда человек доводит до конца дело, происходит его выброс. Это дает силу и энергию на следующие дела.

### НАЙТИ ВДОХНОВЛЯЮЩУЮ

**БОЛЬШУЮ ЦЕЛЬ.** Найти ценность в своей работе — один из навыков, который поможет не терять вдохновения и влюбленности в свою

работу и будет защищать от выгорания. Если вы устали, вспомните, почему вы решили заниматься своей работой. Не теряйте свою включенность и вспоминайте свой первый рабочий день, когда вы были уверены, что у вас хватит сил для того, чтобы изменить к лучшему свой профком/первичку/профсоюз.

### УПРАВЛЯТЬ СВОЕЙ ЭНЕРГИЕЙ.

Если вам сложно найти ценность в своей работе, тогда проверьте уровень заряда вашей «батарейки». Возможно, вы просто устали и дело не в том, что вы занимаетесь не тем. Как это сделать? Посмотрите, как вы проводите выходные. Если вы активны, дело не в заряде, энергия есть и нужно учиться ей управлять. Оказывается, тайм-менеджмент — уже устаревшая практика. Управлять нужно именно энергией, а не временем.

Существует 4 вида энергии:

- ✓ физическая (сон, спорт, питание);
- ✓ эмоциональная (развитие эмоционального интеллекта, осознание и работа со своими эмоциями);
- ✓ ментальная (концентрация и осознанность);
- ✓ духовная (смыслы и цели работы, жизни).

В наших силах взять их под контроль, чтобы быть в порядке.

**БЫТЬ В ПОРЯДКЕ.** Как бы поверхностно это ни звучало, «быть в порядке» — это наша собственная ответственность. Когда мы в порядке, мы со всем можем справиться. Однако мы не видим границ и не знаем, когда надо остановиться. Если говорить о работе, то первые 90 минут рабочего времени — самые продуктивные. Не стоит тратить их на разговор с коллегами или разбор почты. Занимайтесь важными делами в это время.

Количество отработанного времени не связано с продуктивностью. Объем работы, который сделан сотрудниками, работавшими 12 и 18 часов, может быть одинаковым. Лучше предупредить выгорание, чтобы оно никогда не наступило. Самый простой и действенный инструмент — пауза. Отдых. Когда в обеденное время вы встаете из-за рабочего стола и идете на час есть, отдыхать, прогуливаться, несмотря ни на что. И когда вы вернетесь с восполненными силами, вы успеете сделать еще больше.

### ПРОВОДИТЬ ВРЕМЯ БЕЗ ГАДЖЕТОВ.

Не отвлекайтесь на уведомления на смартфоне, когда вы общаетесь с человеком. Если во время беседы вы достаете смартфон, смотрите и убираете, то подсознательно даете повод человеку думать, что он недостоем вашего внимания. Создавайте качество своего окружения и начните с себя.

**НАВЫКИ 4К.** Креативность, коммуникация, командная работа и критическое мышление. Soft skills (гибкие навыки) в период четвертой промышленной революции имеют большее значение для успеха, чем владение hard skills (профессиональные, технические компетенции, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить: например, знание иностранных языков, навыки работы за компьютером, умение управлять автомобилем или самолетом). Под термином Soft skills подразумевают широкий спектр умений: организовывать командную работу, вести переговоры и договариваться с коллегами, креативность, способность учиться и адаптироваться к изменениям. Эти навыки будущего будут востребованы, несмотря на экономические изменения или очередной технический скачок.



*Когда мир столкнулся с пандемией, нам всем было сложно удержаться от апокалиптического взгляда*

## СОВРЕМЕННЫЙ МИР НЕЛИНЕЕН, В НЕМ НЕТ ОЧЕВИДНОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ ПРИЧИНАМИ И СЛЕДСТВИЯМИ.

**РАЗВИВАТЬ ИНТУИЦИЮ.** Мгновенно принятые решения могут оказаться такими же верными, как и решения, принятые после тщательного обдумывания. По мере накопления опыта мы становимся профессионалами в наших реакциях и готовы расшифровывать то, что находится по ту сторону наших мгновенных суждений и первых впечатлений. Часть нашего мозга, которая принимает моментальное решение, называется адаптивным бессознательным и представляет собой нечто вроде гигантского компьютера, который быстро и четко обрабатывает большой объем данных, необходимых для функционирования человеческого существа. Можно развить мгновенный тип мышления. Один из способов — актерские упражнения на импровизацию. Хорошие импровизаторы похожи на телепатов: все у них кажется заранее оговоренным. Это оттого, что они принимают все поступаю-

щие предложения — и это то, чего «нормальный» человек никогда не сделает.

## BANI ВМЕСТО VUCA

«2022 год показал, что могут происходить вещи, которые многие боялись себе даже представить, — рассказывает клинический психолог, психотерапевт сервиса видеоконсультаций с психотерапевтами «Ясно» Марина Волкова. — Тотальная неопределенность стала главной характеристикой нашего времени. Термин VUCA перестал предсказывать потенциальные сценарии будущего. Футуролог Джамаис Кашио предложил новую аббревиатуру для описания мира — BANI».

BANI не отменяет концепт VUCA, он его переформатирует.

И VUCA, и BANI не создают новых смыслов, но помогают понять, что происходит вокруг, назвать словами то, что люди и так чувствуют. Это способ лучше оценивать текущее состояние мира и реагировать на него.

BANI расшифровывается как «хрупкий, тревожный, нелинейный, непостижимый».

То есть изменчивость превратилась в хрупкость, неопределенность обернулась тревожностью, сложность — нелинейностью, а неоднозначность (или двусмысленность) — непостижимостью.

В современном мире все может сломаться в любой момент. Это тревожит людей, поэтому они пытаются уследить за изменениями, постоянно просматривают соцсети, обновляют новости. А ведь доверять можно далеко не всякой информации.

Мир нелинеен, в нем нет очевидной связи между причинами и следствиями (как возможно, чтобы

из-за летучей мыши люди по всему миру более года не выходили из дома?). Это мир, в котором трудно отличить внятный сигнал от шума. Мир искусственного интеллекта и очень больших данных.

«Когда мы сталкиваемся с такими масштабными ситуациями, как потенциальная климатическая катастрофа, пандемия, угроза третьей мировой войны и так далее, сложно удержаться от апокалиптического взгляда на мир. Но такой взгляд — это лишь одна из рамок, просто самая очевидная. Чтобы сменить «оптику», нужны определенные усилия», — говорит Марина Волкова. BANI — это не только про осмысление, но и про новые вызовы — как рабочие, так и психологические. Чтобы справляться с неопределенностью, стоит повышать устойчивость к изменениям и уменьшать ожидания, возвращать себе контроль в тех областях, где это еще получается. Противостоять тревожности помогает эмпатия и осознанность. А постигать непостижимое можно пробовать с помощью интуиции.

Попробуем чуть пристальнее взглянуть на вызовы, которые предлагает нам новый мир, разобрав каждую составляющую по отдельности.

**ХРУПКОСТЬ.** Если обратимся к жизни вне нынешнего ситуационного контекста, то поймем, что она всегда связана с непредсказуемостью — как в отношениях с людьми, так и в экономике. «Мы не можем предусмотреть всего — и это нормально. Можно обратиться к прошлому успешному опыту преодоления кризисных ситуаций», — советует психолог.

**ТРЕВОЖНОСТЬ.** Проблема в том, что мы не просто испытываем тревогу, но и заражаем ей друг друга (в этом смысле особенно опасны соцсети). Хочется получить доступ к максимуму информации, но это ловушка — информация не помогает обрести контроль. «Человек, который плохо умеет канализировать тревогу, попадает в ситуацию внутреннего снежного кома: на собственную непроработанную тревожность накладывается новая, полученная из

новостей. Лучший выход — ограничить доступ к информации, не раскачивать тревожность. Это не значит, что мы зарываем голову в песок», — говорит психолог.

**НЕЛИНЕЙНОСТЬ.** В новом мире мы не всегда можем выстроить причинно-следственные связи, они кажутся нелинейными, несоразмерными. Но прозрачной связи между явлениями может попросту не существовать, важен контекст, к которому у нас нет доступа в полной мере. «Линейная связь часто редуцирует контекст, мы не можем познать сложную динамическую систему простым анализом частей. Тут важен системный подход, не аналитическое, а синтетическое мышление», — говорит Марина Волкова.

**НЕПОСТИЖИМОСТЬ.** Мир перегружен информацией. Большие данные не столько помогают пониманию, сколько лишают прозрачности. Системы искусственного интеллекта, которые с ними работают, для большинства малопостижимы, к тому же они постоянно усложняются и могут вызывать тревогу. «Важно нащупать границу личных психических возможностей и не ставить себе задачу связать все данные. Признать, что мы действительно можем не получить ответы на все интересующие вопросы. Противостоять непостижимости может наша собственная специализация и работа в команде. Способность занять сложную позицию, не делить мир на черное и белое присуща взрослой психике и развитому мышлению. Меняющийся мир — хорошая возможность развить эту способность и приблизить себя к интересным открытиям».



Можно, конечно, отрицать действие современных трендов и игнорировать происходящие вокруг изменения. Однако рано или поздно новые реалии коснутся каждого из нас. Поэтому следует быть наготове, чтобы суметь отреагировать на происходящие перемены достойно, не растеряться, а найти что-то свое, оказаться в гармонии с миром. Для этого не забывайте развиваться, учитесь навыкам XXI века, повышайте свой эмоциональный интеллект.



## Как выжить?

Для того, чтобы адаптироваться в мирах VUCA и BANI, существуют различные стратегии. Более гармоничному внедрению в современные реалии того, кто трудится с людьми или в большом коллективе, работающем на единый результат, могут способствовать:

- ✓ Необходимость быть более толерантным. Если мы говорим о неоднозначности, двоякости, то мы ее допускаем и принимаем, а следовательно, реагируем корректно на мнения, кардинально отличающиеся от наших. В мире не существует абсолюта, поэтому важно мнение каждого, пускай оно иногда доходит до абсурда.
- ✓ Умение строить коммуникации. Плавная вытекающая из первого пункта стратегия, позволяющая налаживать контакт с разными людьми, быть более гибким и добиваться целей более просто.
- ✓ Умение работать в команде. Командообразование сегодня — важная вещь в силу того, что часто приходится реализовывать проекты, где каждому человеку отводится строго определенная функция, и от работы каждого работника зависит успех проекта в целом.
- ✓ Преодоление своих слабостей. Страхи есть всегда, они преследуют нас ежедневно, и сегодня становится важным оценивать себя не в сравнении с другими людьми, а в сравнении с самим собой. «Чего добился я? Как изменился я после этого проекта? Чем я лучше сегодня в сравнении со вчера?» — вот вопросы, которые стоит задавать современному человеку.
- ✓ Нестандартные подходы. Развитие креативного мышления, поиск оптимального решения, зачастую принадлежащего сразу нескольким сферам, умение вычленив правильную, необходимую информацию из общего потока — вот что поможет сократить издержки неопределенности, изменчивости.
- ✓ Получение обратной связи. Способность слышать обратную связь, анализировать ее, подходить позитивно к критическим замечаниям также становится необходимой. Отношение к ошибкам в наше время меняется кардинально — тот, кто ошибается, получает опыт, следовательно, представляет собой большую ценность, нежели тот, кто начинает с нуля.

В статье использованы материалы сайтов: 4brain.ru, netology.ru, bitobe.ru, monocler.ru

## ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

В наше время уже невозможно представить себе подарок, который преподносится без упаковки.

Печатный дом «Магистраль» предлагает вашему вниманию подарочные коробки — такая упаковка подойдет для подарка к любому празднику или мероприятию. На нашем производстве мы разрабатываем и изготавливаем коробки различного дизайна и размера. В подарочной коробке легко переносить подарок, не боясь его повредить, поцарапать или помять. Но на этом функции подарочной коробки не заканчиваются! Ведь она несет еще эстетический смысл, создавая определенное настроение и придавая подарку привлекательный вид.

Звоните, пишите, заказывайте.

*Желаем всем здоровья и благополучия!*

*Ваш Печатный дом «Магистраль»*

