

HƏMKARLAR İTTİFAQI HƏRƏKATI VƏ SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ BÖLMƏSİ

УДК – 316

Разия Маниева

Азербайджанская Академия Труда и Социальных Отношений, д.ф.э., доцент

**ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ – ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ
ПРИОРИТЕТОВ ПРОФСОЮЗОВ АЗЕРБАЙДЖАНА**

В статье рассматриваются основные приоритеты системы профсоюзного обучения на современном этапе, с учетом кадровой политики профсоюзов Азербайджана. Также раскрываются сущность сегментов профсоюзного обучения. В тоже время акцентируется внимание на инновационных формах и методах обучения, их практическое значение и роль в профсоюзном обучении.

Профсоюзное обучение - это процесс формирования и развития знаний, навыков и умений профсоюзных работников и активистов, опыта творческой деятельности и социальных отношений, а также просвещение членов профсоюзов и работников.

Происходящие реформы в обществе, естественно, обусловили изменения системы профсоюзного образования. И задачей данной статьи является попытка описания элементов этой системы и взаимосвязи между ними стратегией и тактикой профсоюза.

В настоящее время существует множественность форм и методов обучения, программ и содержания материала. Но мы хотели рассмотреть обучение, в котором сфокусировано такие важные звенья, как образование, информирование, инструктирование в самом широком смысле, как целенаправленно организованный и систематически осуществляемый процесс передачи знаний, умений и навыков, определяющих успешность функционирования профсоюзной организации.

Чтобы более подробно описать явление «профсоюзное обучение» мы свяжем это с понятием «сегментация», которое иногда используется в маркетинге для анализа какого-либо рынка товаров или услуг, хотя сфера профсоюзного обучения не является полностью рыночной, и в тоже время в ней присутствуют коммерческие элементы, а именно образовательные услуги предлагаются на платной основе [1, с.7].

Такой маркетинговый подход для нас важно с точки зрения разделение «источника» профсоюзного знания (продавца, производителя - в нашем случае - преподаватель) и его «получателя» (покупателя, потребителя, реципиента - профсоюзный кадр, активист). Это разделение и дает нам два первых фактора (критерия) сегментации профсоюзного обучения.

Рассмотрим эти критерии. Как известно, в профсоюзах **«Очень нужно учить людей, как правильно защищать интересы»**, т.е. **«кто этому научит?»**. Как показало изучение этого вопроса, это преподавательский состав, который можно подразделить на 5 групп, а именно:

- профсоюзные работники всех уровней: Конфедерация Профсоюзов Азербайджана, отраслевые комитеты, региональные профкомы предприятий;
- работники государственных органов и организаций, занимающихся по роду своей деятельности трудовыми проблемами;
- профессиональные преподаватели из ВУЗ-ов и других образовательных учреждений;
- профессиональные профсоюзные преподаватели международных организаций. Это было во-первых.

Во-вторых, кому передаются профсоюзные истины, т.е. **«кого учить?»**:

- широкие профсоюзные массы;
- активные профсоюзные массы;

- профсоюзные активисты - (председатели и члены участковых комитетов, делегаты конференций, собраний, съездов и т.д.);

- профсоюзные кадры всех уровней, среди которых особо выделяется подгруппа вновь избранных председателей профкомов [2, с.4].

И, конечно, важным критерием может служить содержание обучения:

- обновление знаний законов и норм;

- обучение коллективным переговорам и составлению коллективных договоров;

- обучение по проблемам оргайзинга, т.е. организации и привлечения новых членов.

Сочетание и пересечение выделенных критериев, на наш взгляд, можно свести к идеальным типам (сегментам) профсоюзного обучения. Если проанализировать каждый из этих критериев, то каждый из них характеризуется каким-либо доминирующим фактором:

- информационно просветительская работа;

- инструктивное обучение;

- институционализированное обучение.

На современном этапе новые требования предъявляются к руководителям профсоюзных организаций, так как результаты деятельности профсоюзной организации зависят от авторитета председателя профсоюзной организации и его команды, которые должны обладать, прежде всего, профессионализмом и ответственностью [3, с.77].

Исходя из этого, должны быть поставлены основные цели профсоюзной учёбы. Это:

- актуализация содержания и методов обучения за счёт активного внедрения в организацию учебного процесса новейших достижений науки и на этой основе повысить эффективность самостоятельной работы обучающихся;

- создание условий психологической комфортной среды обучения профсоюзного актива, обеспечивающие свободу выбора форм и методов обучения, самообразования, ориентированных на ритмичную интенсивную работу. Это, что касается профсоюзных кадров.

А обучение профсоюзного актива, в свою очередь, должно сориентироваться на формирование знаний, умений и навыков, необходимых членам профсоюзного комитета, постоянным комиссиям профорганизации, профсоюзным активистам [3, с.78].

Такой подход позволяет председателям профсоюзных организаций добиваться овладения:

знаниями

- основ правового регулирования деятельности профсоюзной организации, нормативно-правовых актов, регламентирующих работу профорганизации, правильного создания документов управленческой деятельности, организации работы с документами, внедрения методов проектирования в деятельности профорганизации;

умениями

- эффективного речевого поведения в актуальных ситуациях общения, искусства речи;

- делового контакта;

- развития коммуникативных и креативных способностей;

- адаптации к новым условиям и др.

Чтобы добиться этого, в основу организации процесса обучения профсоюзного актива заложены принципы инновационной деятельности:

• принцип модульного построения инновационных структур развития образовательного процесса (создание подвижной модульной структуры для решения инновационных задач на различных этапах);

• принцип системности инновационного развития, предусматривающий учёт соразмерности всего комплекса осуществляемых изменений;

• принцип индивидуально-ориентированного способа обучения.

• принцип достигнутого результата, отражающий зависимость последующих нововведений от уровня культурного усвоения предыдущих.

Если проанализировать это в контексте рассматриваемых критериев, то следует отметить, что каждый из этих факторов занимает важное место в профсоюзном обучении. Что это значит?

Первое: информационно-просветительская работа. Исходя из того что главным критерием, определяющим данный сегмент профсоюзного обучения, является объект воздействия: широкие профсоюзные массы, то здесь с учетом названия критерия – это профсоюзного просвещение. Здесь основное направление работы - обеспечение профсоюзных кадров и активистов информационно-аналитическими материалами, т.е. пресса-газеты, журналы, сайты электронные почты, ИКТ. А также немаловажный фактор имеет раздача на учебе каждому председателю профсоюзной, в которой укомплектованы разного рода материалов: от законов до макетов коллективных договоров [4, с.122].

В целом это направление профсоюзной деятельности достаточно ресурсоемкое и профсоюзные организации должны постоянно изыскивать дополнительные (помимо профбюджета) способы финансирования.

Второй сегмент - Инструктивное обучение. Какая основная цель профсоюзного обучения? Нами было отмечено выше, *«Мы должны их научить, чтобы они знали свои права»*. Отличительной особенностью данного сегмента профсоюзного обучения то, что преподавателями служат сами профсоюзные кадры (работники республиканских и отраслевых аппаратов, а также председатели профкомы предприятий). И в этом случае профсоюзное обучение должно быть организовано в соответствии со специально разработанной концепцией профсоюзного обучения, и эта концепция должна строиться на основе гибкой многоуровневой системы обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива.

Институциональный сегмент третий - представлен трансформированными областными или региональными Учебно-методическими центрами. Целью подобных образовательных учреждений является получение прибыли за счет предоставления образовательных услуг. Они занимается учебой не только по профсоюзным проблемам, но и по другим направлениям - это английский язык, бухгалтерское дело, компьютерная грамотность, повышение квалификации работников кадровых, экологических служб, фондов недвижимости и т. д. [4, с.123].

Отличительная особенность подобных центров - это наличие своего штата квалифицированных преподавателей, разработанные методики обучения, большое количество литературы и учебных материалов. Финансирование в таких центрах осуществляется за счет средств профсоюзных центров или отраслевых профсоюзов.

Относительно системы профсоюзного обучения в Азербайджане, то она построена на основе Концепции кадровой политики Конфедерации профсоюзов Азербайджана, принятая в 2003 г [1, с.17].

Основные задачи КПА в соответствии с этой Концепции: 1) обеспечить профсоюзным лидерам и специалистам получение разносторонних знаний и практических навыков в области теории и практики профсоюзного движения, конфликтологии, психологии, менеджмента, экономики, права и социологии, и т.д.; 2) формировать профсоюзного лидера, обладающего всем комплексом качеств, необходимых для работы в новых рыночных условиях и постоянно стремящегося к профессиональному росту, самосовершенствованию.

Академия труда и социальных отношений являющийся современным образовательным центром и организует учебный процесс для профсоюзных кадров и актива всех категорий на основе поставленных задач КПА. Концепция рекомендована в качестве модели для использования в практической работе, и как основа для профсоюзного обучения кадров и актива. [1, с.18].

Сегодня происходящие перемены в обществе диктуют свои приоритеты. В динамично развивающемся, постоянно меняющемся рыночном мире профсоюзная организация, как и любая другая, должна стремиться к повышению своей конкурентоспособности, и это невозможно без обучения кадров. Необходимость обучения профсоюзных кадров и актива,

проведение правового просвещения для членов Профсоюза – это важнейшее направление нашей деятельности. Если мы сможем научить каждого члена Профсоюза отстаивать свои права в отдельности, то они смогут защищать свои права коллективно. По словам Г.Спенсера, *великая цель образования – не знания, а действия*. Если это соотносить с профсоюзным обучением, то мы выбираем, как правило, активные формы обучения, те темы, которые дают возможность саморазвиваться, самореализовываться, самоорганизовываться профсоюзным кадрам и активу. Содержание учебного процесса – это в основном модульные программы, внедрение инноваций, разработанные в виде получения тех профсоюзных знаний, и которые направлены на повышения их профессионализма и компетентности, уровня информированности, знаний и методов по защите социально-экономических интересов работников, дают мотивацию профсоюзной активности, когда начинать нужно, прежде всего, с себя [5, с.171].

Современной профсоюзной организации требуется лидер, обученный мыслить и работать по-новому. То есть, способный сохранять позитивные традиции и видеть перспективы, умеющий создать успешную команду единомышленников, отстаивать права работников и выстраивать партнерские отношения с работодателями и властью. Для него важно быть с руководителем на равных, являться достойным оппонентом, общаться и договариваться с ним на одном языке.

Для этого мы в учебном процесс активно используем такие методы, как диалог, тренинги, ролевые и деловые игры, «круглые столы», проблемные семинары, экспертная панельная дискуссия, практические занятия в форме разбора конкретных ситуаций, «мозговой штурм», работа в малых группах и т. д. Одним словом, – это то, что с интересом осваивают профсоюзные лидеры сегодня.

Подтверждением этому служат ответы участников обучения на вопрос анкеты обратной связи, которые одобряют подобную форму обучения и применяют полученные знания на местах в своих профорганизациях.

Принимая во внимание, что учебный процесс во многом зависит от преподавателя, мы проели серию тренингов по проблеме «Научи учителя», в данном случае «тренер-преподаватель». Целью данных тренингов было изучение основ методики преподавания и использования активных методов обучения, изучение основ психологии, риторики и физиогномики.

Как же это работает в жизни? В октябре прошлого года в рамках обучения кандидатов в тренеры-преподаватели по методике «Научи учителя» проводился тренинг, целью которого было изучение основ методики преподавания и использования активных методов обучения, изучение основ психологии, риторики и физиогномики.

Конечно, система обучения профсоюзных кадров и актива в современных условиях не может быть достаточно эффективной без использования инновационных образовательных технологий. Можно говорить о двух направлениях применения информационных технологий в профсоюзном образовании: использование мультимедийных средств для проведения очных занятий и использование средств для дистанционного обучения [6, с.214].

Внедрение компьютерных технологий в профсоюзную деятельность позволило использовать такие ресурсы, как интернет-технологии, создание текстовых, табличных документов, электронных архивов, сопровождение выступлений презентационным материалом. Опережающее развитие профсоюзного образования обеспечивается: - актуализацией содержания и практической направленностью обучения методам и способам решения проблем; развитием у обучающихся способностей «учить – учиться», навыков ориентироваться в информационном образовательном пространстве; повышением убежденности, управленческой культуры, психологической устойчивости; - совершенствованием системы повышения квалификации профсоюзных кадров и их резерва, а также актива путем создания условий для дальнейшего развития высших учебных заведений профсоюзов; - формированием оптимальной модели управления профсоюзным образованием, в которой четко определяются и согласовываются компетенция и полномочия, функции и ответственность всех структур профсоюзов, их образовательных учреждений; - созданием системы подготовки и повышения квалификации вне-

штатных преподавателей (тренеров) на базе Академии труда; - интенсификацией учебного процесса на основе современных технологий, развитием учебно-методической и информационной базы обучения, с использованием глобальной сети Интернет и локальных информационных сетей, созданием профсоюзных сайтов, применением дистанционного обучения; расширением научно-исследовательских работ по проблемам профсоюзного движения и воспитания профсоюзной культуры [4, с.189].

Профсоюзное обучение было и остается необходимым. Без него профсоюзы, как общественная организация, в принципе не могут существовать. Систематизированные знания с учетом специфики работы и умение применять их на практике - это основа эффективности профсоюзов.

Ключевые слова: обучение, инновация, сегменты, знания, умения, профсоюзные кадры, преподаватель

Использованная литература

1. Кадровая политика профсоюзов Azerbaijan. Концепция Конфедерации Профсоюзов Azerbaijan. Баку, 2003 г.
2. Конфедерации Профсоюзов Azerbaijan (КПА). Турин (Италия), 16-28 февраля 2009 г. – презентация. Всемирный семинар.
3. Инновационные формы обучения профсоюзного актива. Учебное пособие. М.: 2010
4. Активные методы обучения в образовании трудящихся. МОТ, 1993
5. Бражко А.Л. Самообразование: организация, психология, технология. М.: АТиСО, Институт повышения квалификации профсоюзных кадров, 2003
6. Краучер Р. Активные методы в профсоюзном образовании: пособие для начинающих преподавателей. Газ. «Солидарность», № 33, 2005

Raziyyə Maniyeva

HƏMKARLAR İTTİFAQLARI TƏLİMİ AZƏRBAYCAN HƏMKARLAR İTTİFAQLARININ VACİB PRIORİTETLƏRİNDƏN BİRİ KİMİ

Xülasə

Məqalədə Azərbaycan həmkarlar ittifaqlarının kadr siyasətini nəzərə alaraq, hazırkı mərhələdə həmkarlar ittifaqı təhsil sisteminin əsas prioritetlərinə diqqət yetirilir. Həmkarlar ittifaqı təhsil segmentlərinin mahiyyəti açıqlanır, ona münasibət bildirilir. Eyni zamanda, innovativ formalar və tədris metodları, onların praktiki əhəmiyyəti və həmkarlar ittifaqı təlimində rolu araşdırılır.

Açar sözlər: təlim, innovasiya, segmentlər, bilik, bacarıqlar, həmkarlar ittifaqları kadrları, müəllim

Raziyya Maniyeva

TRADE UNION TRAINING AS ONE OF THE IMPORTANT PRIORITY OF AZERBAIJAN TRADE UNION

Resume

The article considers the main priorities of the system of trade union training at modern stage, taking into account the personnel policy of Azerbaijan trade union. Also, discloses the essence of segments of trade union training. At the same time, the main attention is paid to the innovative forms and methods of training, their practical importance and the role in trade union training.

Keywords: training, innovation, segments, knowledge, skills, trade-union personnel, teacher