

#### **4. Як удосконалити роботу з кадрами у профспілкових організаціях**

Дана робота містить у собі роздуми і рекомендації щодо покращення роботи працівників у профспілкових організаціях, що ґрунтується на розробці досконалої системи роботи з кадрами як у первинних так і у організаціях вищого рівня.

*Розробник: Вериковська Т.В.*

*Центр розвитку профспілкової освіти*

*Академії праці, соціальних відносин і туризму*

**Як удосконалити роботу  
з кадрами  
у профспілкових організаціях  
рекомендації очільникам профспілкових органів**



**Центр розвитку профспілкової освіти  
Академії праці, соціальних відносин і туризму**

## ЗМІСТ

|  |           |
|--|-----------|
| ВСТУП.....   | 5         |
| 1. Суть і пріоритетні напрямки вдосконалення системи роботи з кадрами.....                   | 6         |
| 2. Механізм підбору і розстановки кадрів та оцінка ефективності їх діяльності.....           | 9         |
| 3. Формування резерву профспілкових кадрів.....  | 13        |
| 4. Соціальні гарантії і стимулювання праці профспілкових працівників і активу.....           | 16        |
| <b>5. Підвищення кваліфікації і професійна перепідготовка профспілкових працівників.....</b> | <b>18</b> |
| 5.1. Базові принципи і рівні профспілкової освіти.....                                       | 18        |
| 5.2. Особливості освіти дорослих людей.....  | 23        |
| 5.3. Методи навчання: переваги і недоліки.....   | 27        |
| 5.4. Проблеми організації і фінансування.....  | 33        |

## ВСТУП

Зміна пріоритетних напрямків діяльності професійних спілок в умовах переходу до ринкової економіки вимагає принципово нових підходів до роботи з кадрами, включаючи такі найбільш важливі її компоненти, як висування харизматичних, авторитетних в самих колективах людей на керівні посади в профспілкових організаціях, створення ефективної і мобільної системи підготовки і підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу, стимулювання їх діяльності, забезпечення соціальних гарантій.

Діяльність в цьому напрямку в значній мірі визначається цілеспрямованою і послідовною кадровою політикою.

На сучасному етапі в профспілках знизилась приплив свіжих сил і поновлення кадрів, упала мотивація роботи в профспілкових органах через відсутність перспективи, недостатню кількість популярних лідерів, відомих широким масам та здатних переконати і повести за собою трудящих, підняти авторитет профспілкової організації.

Тому потрібно визнати, що відомий лозунг „Кадри вирішують все” не застарів і, мабуть, ніколи не застаріє. Адже, ніщо так не впливає на імідж, престиж, популярність, авторитет організації, результативність її діяльності, як люди, що зайняті в ній і її очолюють.

Очевидно, що така організація, як профспілка, потребує роботи з вдосконалення соціальних гарантій і стимулювання праці, механізму підбору і розстановки кадрів, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів та активу.

## **1. Суть і пріоритетні напрямки вдосконалення системи роботи з кадрами.**

Основною метою діяльності профспілок є захист трудових і соціально-економічних інтересів її членів. Досягнення цієї мети в ринкових умовах можливе лише за умови вдалої співпраці профспілки з роботодавцем і державою. Щоб соціальне партнерство між профспілковими організаціями, роботодавцями та органами влади було ефективним, профспілковим лідерам вкрай необхідні найсучасніші знання з питань управління та психології, завдяки яким вони зможуть запровадити нові форми роботи, враховуючи правила управління людьми та закономірності їх поведінки. Адже, успіх діяльності такої організації, як профспілка, у значній мірі визначається наявністю її членів, які визначаються у своєму виборі, співставляючи декларовані дії організації з реальними. Тобто, позитивний імідж профспілки, як і будь-якої організації, формується на підставі результатів діяльності, які у свою чергу залежать від вмілого управління.

Зміст будь-якої праці, в тому числі профспілкової роботи, виражає:

а/ склад і характерні особливості трудових функцій, визначених цілями, технологією і організацією справи;

б/ вимоги, що пред'являються трудовими функціями до професійної підготовленості, кваліфікації, інтелекту, здібностей, загального розвитку працівника.

Якщо абстрагуватися від специфіки роботи на конкретній ділянці, на конкретній посаді, то в цілому профспілкову роботу можна описати через набір наступних функцій:

1/ функція соціального менеджменту – планування, підготовка і приймання управлінських рішень, організація виконання, контроль;

2/ технологічна функція – безпосереднє виконання конкретних дій, операцій – аналіз інформації, підготовка документів, організація заходів тощо;

3/ представницька функція – вираження і відстоювання делегованих колективом повноважень в різних органах і організаціях;

4/ експертна функція – проведення соціальної експертизи технічних, організаційних, економічних рішень, які зачіпають інтереси працівників;

5/ консультативна функція – надання інформації з правових, соціально-економічних та інших питань зацікавленим органам і особам;

6/ мобілізаторська функція – збудження масової активності, спрямування енергії мас на досягнення поставлених цілей, організація і проведення масових акцій.

Виконання вказаних функцій входить в зміст профспілкової роботи на всіх її рівнях відповідно до більшості посад, але в різному об'ємі і в різних пропорціях.

Кожна із вказаних функцій являє собою, в першу чергу, набір багатьох більш часткових функцій, дій і операцій в різному їх сполученні, якщо виходити з конкретної посади і конкретних обставин. Так, функція соціального менеджменту містить в собі дії з постановки цілей, формування завдань, планування, підбору кадрів, їх навчання і розстановці, організацію скоординованих дій, налагодження зовнішніх контактів, оцінку і аналіз, контроль виконання тощо.

В профспілковій, як і будь-якій іншій роботі, можна виділити два блоки:

**перший блок** – набір стандартних, повторюваних і обов'язкових до виконання дій, що не залежать, по суті, від ситуації, суб'єктивних бажань працівника і входять в перелік його посадових обов'язків;

**другий блок** – дії, які в значній мірі визначаються ситуацією чи особистісними якостями самого працівника, його цілями, мотивацією, амбіціями, знаннями і вміннями, особливостями психіки.

В профспілковій роботі даний блок посідає чималу питому вагу, особливо в умовах нестабільного функціонування економіки і інших соціальних інститутів, Саме життя актуалізує завдання, рішення яких не має

завчасно відомого алгоритму і вимагає від працівника творчого підходу, вміння нестандартно мислити і діяти.

А тому, одним з найважливіших напрямків підвищення ролі профспілки у вираженні, представництві і захисті соціально-економічних інтересів трудящих є системна, цілеспрямована і послідовна кадрова політика, оскільки кадри для профспілок у сучасних умовах мають виключне значення. Профспілковий рух має потребу в лідерах з гуманною системою цінностей, трудовою мораллю, умінням працювати з людьми, прагненням досягти цілей, що стоять перед профспілковими організаціями. Але не менш важливим є їх професіоналізм.

Кадрова політика – це цілеспрямована і послідовна система принципів, форм і методів роботи з кадрами.

Від кадрової політики, по суті, залежать результати конструктивної боротьби профспілок за соціальні права та економічні інтереси працівників, підвищення їх авторитету і впливу в суспільстві. Адже, сьогодні не можна відривати логіку розвитку профспілкової боротьби від логіки розвитку кадрової політики, покликаної забезпечувати практику науково обгрунтованим підходом до проблеми формування і підготовки, раціонального використання кадрів і активу.

Ефективна кадрова політика, з одного боку – це наявність в певний час, в певному місці, в певній кількості кадрів і активу з відповідним набором компетенцій, наділених довірою мас для заміщення керівних посад всіх рівнів профспілки, з іншої – це мотивація членів профспілки до ефективнішої роботи, фактор підвищення задоволеності своєю профспілковою діяльністю.

Основними принципами кадрової політики повинні бути:

- рівність можливостей для ефективної роботи в профспілках, розвиток і реалізація особистісного потенціалу;
- дотримання трудового законодавства;
- виборність (призначення) керівних кадрів з дотриманням демократичних норм;

- підбір найбільш здібних і підготовлених людей для роботи в апараті профорганів в умовах доступності, конкурентності;
- висока вимогливість і об'єктивність в оцінці працівників;
- безперервність і системність профспілкової освіти і підготовки працівників;
- спадкоємність і систематичне оновлення працівників;
- забезпечення соціальних гарантій профспілковим працівникам;
- участь вищих профорганів в підборі і призначенні керівних кадрів.

Стосовно профспілок можна виділити такі напрямки вдосконалення роботи з кадрами:

- ◆ визначення переліку компетентностей профспілкового лідера, які відповідають вимогам сьогодення;
- ◆ підбір, розстановка і періодична оцінка ефективності діяльності працівників;
- ◆ формування кадрового резерву;
- ◆ регулярне і системне підвищення кваліфікації і професійна перепідготовка профспілкових працівників;
- ◆ соціальні гарантії і стимулювання праці профспілкових працівників.

## **2. Механізм підбору і розстановки кадрів та оцінка ефективності їх діяльності**

Підбір кадрів та активу полягає в виявленні в профспілкових і інших організаціях працівників, що показали себе в громадській діяльності, професійно підготовлених, авторитетних, ініціативних, комунікабельних, здатних реалізувати себе в новій сфері діяльності. Ця робота повинна проводитись цілеспрямовано, системно і постійно. Планування її повинно ґрунтуватись на:



- аналізі стану кадрового потенціалу виборних працівників апарату, оцінці якості їх роботи, визначенні факторів, що впливають на переміщення кадрів;
- обґрунтованому прогнозі потреб в кадрах з врахуванням розвитку профспілки, її профспілкових організацій, об'єднань і органів;
- розробці програми забезпечення майбутніх потреб в кадрах (наявність професійно-кваліфікаційних вимог і аналіз здібностей працівників, необхідних для виконання поставлених завдань).

Підбір кадрів і активу здійснюється шляхом:

- ✓ вивчення особистих і професійних якостей працівника і активіста, оцінки їх придатності для роботи на певній ділянці профспілкової роботи і обрання з них найбільш підготовлених;
- ✓ широкої гласності;
- ✓ виявлення думки членів профспілки та врахування думки вищого профоргану галузевої профспілки і територіального профоб'єднання;
- ✓ визначення переліку категорій профкадрів для затвердження вищим профспілковим органом; реалізації молодіжної і гендерної політики ФПУ.

Критеріями підбору кадрів повинні бути:

**по-перше**, освіта, професіоналізм, результати і досвід профспілкової діяльності, ділові і особистісні якості (здатність працювати з людьми, в єдиній команді, сприймати проблеми членів профспілки як свої особисті і т.ін.);

**по-друге**, знання потреб і інтересів членів профспілки;

**по-третє**, вік кандидатур на виборну профспілкову роботу (як правило, не може перевищувати пенсійний вік окрім винякових випадків для вищих керівників).

Кадрова робота повинна містити пропозиції по просуванню профспілкових кадрів з врахуванням їх професійних якостей і

організаторських здібностей в профспілкових структурах або в інші сфери діяльності.

Основним принципом підбору і розстановки профспілкових лідерів є їх виборність, яка регламентується Статутом відповідної профспілки. Однак, практика свідчить, що в основному працює механізм висунення і виборів, а в кращому випадку присутні елементи підбору, не кажучи вже про розстановку. Відомо, що прийняття рішення проходить колективно, а часто і відкритим голосуванням. А тому, вибір може здійснюватись не стільки свідомо, на підставі розуміння цілей, скільки під впливом випадкових факторів і ситуації, що склалася.

Все це зумовлено тим, що не вироблена технологія громадської атестації керівника профспілкового органу на предмет відповідності виборній посаді, чітко не визначені вимоги до кваліфікаційних характеристик і соціально-психологічних якостей профспілкового лідера, не завжди є в наявності і достатньо повна інформація про кандидатуру.

Визріла також крайня необхідність вироблення активної молодіжної політики, яка передбачає не тільки формування кадрового потенціалу профспілкових органів, а й активне залучення до лав профспілок молодого покоління. Слід враховувати, що для різних рівнів профспілкової ієрархії виправданий свій віковий діапазон, але в цілому курс на більш сміливе омолодження кадрів повинен проводитись з урахуванням дотримання спадковості, умілого поєднання досвіду та молодості.

Все це спонукає до внесення відповідних змін і доповнень у Статути профспілок, де повинні бути закладені основні принципи підбору і розстановки кадрів. В них, напевне, слід включити і критерії, які дають право людині претендувати на роботу в профспілкових органах, або бути зарахованими в резерв.

Органічною складовою підбору і розстановки кадрів є періодична оцінка їх діяльності. Вона повинна носити системний характер, її висновки і

рекомендації слід враховувати при висуванні кадрів, визначенні розміру оплати їх праці і т.ін.

**Критеріями оцінювання ефективності роботи профспілкових працівників і активу є:**

- ✓ гідна і своєчасно виплачена заробітна плата;
- ✓ збереження і розвиток робочих місць;
- ✓ забезпечення безпечних умов праці;
- ✓ рівень соціального захисту членів профспілки;
- ✓ кількість охоплених профспілковим членством;
- ✓ дотримання виконавчої і фінансової дисципліни тощо.

Очевидно, доцільно відродити систему атестації спеціалістів профорганів, а можливо і керівників. Вона може вирішувати, як мінімум, два завдання:

- 1/ визначення міри відповідності профспілкового працівника кваліфікаційним вимогам, що визначаються посадою;
- 2/ оцінка результатів роботи профспілкового органу та його керівника, визначення його авторитету і ставлення до нього членів профспілки (в первинній організації) і керівників організацій (в вищих органах).

Залежно від поставлених завдань атестація може бути двох видів: експертна та громадська.

**Експертна атестація** призначена для обов'язкового попереднього відбору кандидатів із числа претендентів на керівну посаду в профспілковому органі та в склад кадрового резерву організації ( на рівні території, регіону, країни). Для отримання об'єктивних результатів такий тип атестації повинен проводитись незалежними експертами, а її результати повідомляються членам профспілки і у вищі органи.

**Громадська атестація** може виступати в якості інструмента для виявлення ефективності роботи профорганів в період між звітно-виборними конференціями чи з'їздами. Вона може проводитись на вимогу вищого органу, або третини територіальних (первинних) профспілкових організацій.

Ця атестація, на відміну від експертної, передбачає безпосередню участь в ній членів профспілки. Такий тип атестації дає можливість:

а/ визначити, чи гідний даний керівник продовжувати працювати на посаді або бути висунутим для роботи в вищому органі;

б/ ставити питання про його дострокове переобрання у випадку незадовільної оцінки його роботи.

Напевне, обидва види атестації слід проводити за участю вищих профспілкових органів, які покликані забезпечити координацію, а також інструктивно-методичне і організаційне керівництво.

### **3. Формування резерву профспілкових кадрів**

Кадровий резерв – це коло перспективних осіб, переважно серед молоді, для подальшого використання їх в якості профспілкових кадрів.

Важливою складовою роботи з кадрами є формування та підготовка резерву профспілкових кадрів. Це питання потребує значної уваги тому, що кадри, які прийдуть в профспілки завтра, визначають їх майбутнє.

Формування кадрового резерву здійснюється з метою: систематичного оновлення профспілкових кадрів і активу всіх рівнів для підвищення ефективності їх роботи, створення конкурентного середовища, стимулювання професійного і службового зростання, підвищення відповідальності за доручену справу.

Головним показником дієвості роботи з резервом є його затребуваність.

Нині ні в кого не викликає сумніву той факт, що для ефективного управління необхідна спеціальна підготовка, професійні знання, вміння і навички. Тому профспілкам необхідно розробити технологію і принципи формування резерву кадрів і роботи з ним.

Практика показує, що резерв слід визначати на всіх рівнях профспілкової організації: підприємство, територія, країна. Основою для формування резерву кадрів може бути думка експертів, керівників профспілкових організацій, членів профспілки. За їх пропозицією можуть

висуватися кандидати та формуватись списки претендентів на кадровий резерв профспілки. У випадку, коли список кадрового резерву надто великий, доцільно проводити експертний відбір кандидатів (експертна атестація). Напевне, принципи формування резерву кадрів на рівні підприємства і регіону (країни) можуть відрізнятись.

Так, при формуванні кадрового резерву в первинній профспілковій організації повинна враховуватись думка членів профспілки, які самі визначають, кого слід готувати в представники їх інтересів.

При формуванні резерву кадрів на рівні території чи країни, поряд з думкою членів профспілки слід враховувати думку професіоналів: незалежних експертів та колег по роботі. А також, по сукупності факторів – соціальна активність, громадський авторитет, професіоналізм, особисті та ділові якості – визначати перспективи росту кожного кандидата.

Мабуть, варто розглянути можливість запрошення для роботи в профоргани молодих спеціалістів, які закінчили вузи і мають досвід громадської роботи, а також керівників і спеціалістів середньої ланки, що працювали в адміністраціях підприємств і регіонів.

Серйозної уваги вимагає професійна підготовка кадрового резерву. Можливо, варто розробити спеціальні програми підготовки кадрового резерву на рівні підприємства, регіону, країни, передбачивши одночасно в колективних договорах його матеріальні і соціальні гарантії.

В будь-якому випадку важливо враховувати вимоги до рівня підготовки профспілкового працівника, його кваліфікації, які умовно можна виділити у вигляді трьох блоків.

**По-перше**, для виконання своїх функцій профспілковий працівник повинен володіти відповідною соціально-управлінською компетентністю, Її рівень характеризують знання в області економіки, соціології управління, державного законодавства, соціального захисту населення, а також його професійні знання, вміння і навички, отримані в результаті спеціальної освіти і самоосвіти, підвищення кваліфікації, роботи на підприємствах. В блок

якостей, що характеризують соціально-управлінську компетентність керівника необхідно включити і організаторські здібності, тобто вміння самостійно приймати рішення, доводити їх до результату.

**По-друге,** специфіка управлінської діяльності профспілкових організацій на підприємствах полягає в тому, що воно здійснюється через різноманітні форми взаємодії з іншим суб'єктом управління – адміністрацією через систему механізмів соціального партнерства. Звідси і вимоги до знань, умінь і навичок профспілкових працівників, як до суб'єктів соціального партнерства. Це знання в сфері теоретичної і прикладної конфліктології, теорії соціального партнерства, міжнародного, державного законодавства, навички ведення переговорів. В блок якостей особистості профспілкового лідера, як активного виразника інтересів найманих працівників через механізми соціального партнерства варто включити рішучість і твердість, принциповість і чесність поряд з умінням вирішити складні ситуації, здатність знаходити компромісні рішення, не допускаючи безпринципності та зради інтересів працівників.

**По-третє,** профспілковий працівник як виразник інтересів найманих працівників повинен знати потреби, сподівання, інтереси людей, а також виробничі, трудові і соціальні проблеми країни, регіону, галузі, конкретного підприємства. Для цього йому необхідні як теоретичні знання у сфері суспільних наук, перш за все політології, психології, так і навички проведення емпіричних соціологічних досліджень ( або хоча б грамотного їх аналізу), з допомогою яких можна постійно отримувати об'єктивну інформацію про проблеми, потреби працівників про зміни в їхніх почуттях і настроях. До якостей профспілкового лідера, як виразника інтересів найманих працівників можна віднести дружелюбність, товариськість, вміння співчувати, зв'язок з людьми, обов'язковість, схильність до співробітництва, дипломатичність, врівноваженість.

Мабуть, вказані проблеми повинні знайти своє адекватне відображення в навчально-тематичних планах і програмах підготовки резерву на рівні

підприємства, регіону, країни, а основою організації цієї роботи можуть стати перспективні плани підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки резерву.

Особливу увагу необхідно приділити ширшому залученню молоді для роботи в профспілкових органах, визначенню перспектив в їх просуванні по службі. З метою підвищення мотивації роботи в профспілках слід повніше використовувати можливості професійної освіти в вузах. Можливо доцільно відродити практику систематичного підвищення кваліфікації профспілкового активу студентських профспілкових організацій, яке б завершувалось підсумковою атестацією і врученням свідоцтва державного зразка про присвоєння громадської кваліфікації „Профспілковий організатор”. Варто опрацювати і вирішити в установленому порядку питання про включення в держстандарти вищої професійної освіти дисципліни „соціальне партнерство”.

Не менш важлива розробка стимулів залучення молоді до роботи в профспілкових органах. В них могли б знайти відображення питання соціальних гарантій і можливості отримання освіти за направленням профспілкових органів, відповідно до двохсторонніх договорів та ін..

Крім того, необхідно включити в нормативні документи профспілок положення про те, що профактивісти, зараховані в резерв беруть участь в засіданнях колегіальних органів профспілки з правом дорадчого голосу. Ці питання очевидно також повинні бути закріплені в колективних договорах, маючи на увазі надання профактивістам, зарахованим до резерву, відпусток зі збереженням заробітної плати на період навчання і участі в роботі колегіальних органів.

#### **4. Соціальні гарантії і стимулювання праці профспілкових кадрів і активу**

Важливою проблемою роботи з кадрами є забезпечення правових і соціальних гарантій профспілкового працівника і активіста. Сюди слід віднести як створення матеріальних стимулів для ведення профспілкової роботи, отримання додаткових соціальних пільг і гарантій (додаткові оплачувані відпустки, безпроцентні позики, вища освіта і професійна підготовка за рахунок коштів профспілкової організації, сприяння в працевлаштуванні, додаткове пенсійне забезпечення тощо), так і отримання правової допомоги.

Зазвичай, на практиці, завершивши свою виборну профспілкову роботу, людина опиняється під владою опонента-адміністратора, від якого залежить, як будуть будуватися їх подальші відносини. Ця обставина примушує профспілкового працівника іти на „дружбу” з роботодавцем. В результаті, керівник профспілкової організації опиняється в нерівних умовах з роботодавцем, що часто заважає в повній мірі реалізувати принципи соціального партнерства. Органічно пов'язні з викладеним вище і питання забезпечення профспілкових працівників соціальними благами і послугами.

У опонентів профспілок – службовців державних органів і роботодавців – існує відлагоджена система матеріального стимулювання і підтримки своїх кадрів: позики на придбання житла чи автомобіля, медичне страхування за місцем роботи, цінні подарунки і грошові субсидії тощо. В профспілках такий соціальний захист і підтримка своїх працівників не розвинута в достатній мірі. Ця обставина призводить до того, що найбільш здібні спеціалісти намагаються перейти на роботу в державні органи чи в адміністрацію підприємств. Створюється ситуація, за якої профспілкові працівники наперед поступаються своїм опонентам. А тому, ключовим завданням є забезпечення правових і соціальних гарантій профспілкових працівників. Можливо, варто розглянути можливість розробки системи, відповідно до якої профспілкові працівники будуть мати право отримувати матеріальні кошти із спеціально створених фондів. Очевидно, що вирішення



цього питання буде можливим лише у випадку консолідації профспілкових коштів.

Необхідно також розробити чітку систему оплати праці профспілкових працівників. Безперечно, що при цьому в кожній профспілці буде врахована своя специфіка, однак два принципи напевне будуть спільними, а саме:

а/ заробітна плата повинна бути достатньою для забезпечення матеріальних потреб профспілкового працівника та його сім'ї, що дозволить йому не думати про приробіток, а повністю заглибитись в роботу;

б/ заробітна плата повинна передбачати додаткові виплати та преміювання працівників з врахуванням посади в структурі профспілки, результатів праці, рівня освіти і систематичного підвищення кваліфікації, стажу роботи в профспілках.

Важливим фактором, який забезпечує гарантії зайнятості, а відтак соціальну стабільність, є отримання додаткової профспілкової освіти з врахуванням профілю і характеру діяльності в профспілкових органах. Не є таємницею той факт, що багато хто з профспілкових працівників, пропрацювавши значний час в профспілках втрачають отриману раніше професійну кваліфікацію. Тобто, зменшується їх конкурентноздатність на ринку праці, а значить і можливості працевлаштування на випадок переобрання. Тому, доцільним видається навчання керівників профспілкових організацій за тими спеціальностями, які з одного боку будуть корисні при виконанні покладених функцій, а іншої – будуть сприяти росту кваліфікації спеціаліста, підвищенню конкурентноздатності на ринку праці.

До таких спеціальностей можна віднести кваліфікації гуманітарної спрямованості: юриспруденція, менеджмент, соціологія і психологія, соціальна робота тощо.

## **5. Підвищення кваліфікації і професійна перепідготовка профспілкових кадрів.**

## 5.1 Базові принципи і рівні профспілкової освіти.

Органічною складовою кадрової політики є професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів та активу. Стан профспілкової освіти органічно пов'язаний з тенденціями розвитку профспілкового руху і істотно впливає на перетворення профспілок в ефективно діючий інститут соціально-економічного захисту людей праці, в авторитетну громадську організацію.

Профспілкова освіта повинна бути безперервною і стати одною з головних умов розвитку кадрового потенціалу.

Нині захист соціально-трудових прав і інтересів працюючих може забезпечити перш за все людина, яка здатна нести відповідальність за свої дії, добре орієнтується в середовищі, що її оточує, здатна творчо вирішувати всі проблеми, які стоять перед профспілками в процесі модернізації економіки і не завжди послідовної та передбачуваної соціальної політики держави.

Провідна роль **знань** в досягненні стратегічних цілей і завдань профспілок – це професіоналізм профспілкових кадрів, економічна та правова культура членів профспілки.

Практика останніх років показує, що у більшості профспілкових працівників і активістів знання, навички та вміння формуються головним чином на основі емпіричного досвіду. Нові обставини, умови глобалізації і поглиблення ринкових перетворень постійно виявляють обмеженість можливостей форм і методів профспілкової діяльності, що склалися. Звідси і зростання потреби в теоретичних знаннях, намагання профспілкових працівників та активістів не тільки зрозуміти, що відбувається в країні, але й зробити свою поведінку більш обдуманною з врахуванням тенденцій суспільного розвитку. Слід визнати, що озброєння їх прийомами вирішення проблем, з якими профспілки раніше не стикались, завдання досить непросте.

У багатьох профспілкових працівників і активістів знання (інженерні, економічні, педагогічні та ін.), здебільшого ґрунтовні та глибокі, формувалися в умовах, коли цінилися такі позитивні якості радянської вищої

школи як фундаментальність, широта знань, вміння використовувати інструментарій логічного аналізу. Здатність логічного висновку була запорукою успіху в прийнятті рішень, оскільки майбутнє виводилось з минулого і теперішнього.

Роки ринкових перетворень породили кардинальні зміни в усіх сферах громадського життя і сьогодні не лише профспілковому працівнику, а й політикам, державним діячам порою важко уявити картину найближчого майбутнього. Профспілковим кадрам і активу доводиться прогнозувати розвиток профспілок, визначати свою стратегію і тактику дій нерідко всупереч минулому і теперішньому. На місце логіки все частіше приходять інтуїція і творчість. Відповідно це не могло не вплинути на зміст навчання, його методи.

Зміни в освітньому просторі країни в тій чи іншій формі впливають на профспілкову освіту. Зокрема, державні вимоги до підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки вже враховуються організаторами профспілкової освіти.

Насамкінець, міжнародні зв'язки профспілок сприяли вивченню досвіду профспілкового навчання розвинутих країн і використанню сучасних освітніх технологій. Це і проекти, на основі яких проводилась підготовка викладачів нового покоління (тренерів), і семінари, що проводились профспілками при підтримці своїх закордонних колег.

Все це обумовлює необхідність подальшого розвитку системи підвищення кваліфікації і перепідготовки профспілкових кадрів і активу, оскільки найважливішою умовою ефективного захисту соціально-трудова прав і інтересів працівників є компетентність і професіоналізм профспілкових кадрів, а також якісно новий рівень підготовки профактиву. Не менш важливим є інформування профспілкових активістів, членів профспілок про діяльність профспілок, права і гарантії їх діяльності, формування мотивації їх свідомого членства і активної участі в профспілковому русі.

Базові принципи підготовки профактиву ґрунтуються на випереджувальному характері змісту навчання по відношенню до вимог часу, орієнтуванні на розвиток працівника як особистості. Випереджувальний розвиток профспілкової освіти забезпечується:

- актуалізацією змісту і практичною спрямованістю навчання на методи і способи вирішення проблем, розвиток у слухачів здібностей „навчати – навчатися” та навичок орієнтуватися в інформаційному освітньому просторі, підвищенням управлінської культури, психологічної стійкості;
- вдосконаленням системи підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу шляхом створення умов для подальшого розвитку вищих навчальних закладів профспілок, навчальних центрів профспілок;
- формуванням оптимальної моделі управління профспілковою освітою, в якій чітко визначаються і погоджуються компетенція і повноваження, функції і відповідальність всіх структур профспілок, їх освітніх установ;
- створенням системи підготовки і підвищення кваліфікації викладачів (тренерів) в системі профспілкової освіти;
- інтенсифікацією навчального процесу на основі сучасних технологій, розвитком навчально-методичної і інформаційної бази навчання з використанням глобальної мережі Інтернет та локальних інформаційних мереж, створенням профспілкових сайтів, розширенням науково-дослідних робіт з проблем профспілкового руху і виховання профспілкової культури.

Загалом, профспілкову освіту можна поділити на декілька рівнів, зміст освіти кожного з яких визначає освітня програма. В структуру освітньої програми входять навчальний план та навчально-методичні матеріали. Зміст кожної з освітніх програм для конкретної категорії профспілкових кадрів і активу визначається специфікою профспілкових організацій, має обов’язковий мінімум, який встановлюється вимогами до змісту програм відповідного рівня.

Отже, можна розглядати такі рівні профспілкової освіти:

1/ **початкова підготовка** профспілкових кадрів. або введення в профспілкову діяльність. Цей рівень передбачає початкову підготовку вперше обраних голів (заступників голів) профспілкових організацій, профспілкових активістів обсягом не менше 24 годин. На цьому етапі зміст навчання повинен включати чотири навчальних модулі:

- профспілки як соціальний інститут;
- нормативно-правова база діяльності профспілок;
- профспілки в системі соціального партнерства;
- профспілковий працівник в системі соціального управління.

2/ **базове навчання** –передбачає теоретичну та практичну підготовку профспілкових лідерів за програмами підвищення кваліфікації обсягом не менше 72 годин з врахуванням вимог державних стандартів до підвищення кваліфікації, а зміст навчання забезпечується такими навчальними модулями:

- політична, соціально-економічна ситуація в Україні і профспілки;
- українське законодавство і профспілки;
- пріоритетні напрямки роботи профспілок в сучасних умовах;
- профспілковий працівник в системі соціального управління.

3/ **підвищення кваліфікації за спеціальними курсами** (модулями) передбачає підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу, що мають досвід роботи, шляхом поглибленого вивчення окремих напрямків, проблем профспілкової діяльності і оволодіння технологією їх вирішення, а також сприяє особистісному розвитку тих, хто навчається. Тривалість навчання кожного спеціального курсу – до одного тижня. Вибір курсів необмежений і визначається потребами членських організацій і інтересами профспілкових кадрів і активу, можливостями освітніх закладів профспілок.

Короткотермінові тематичні навчання та проблемні семінари доповнюють і розвивають вказані рівні навчання, сприяють реалізації принципу безперервності профспілкової освіти.

Розробка освітніх програм, сучасних технологій і методик навчання, методичних посібників і рекомендацій повинні здійснюватись освітніми закладами профспілок за заявками відповідних профспілкових органів.

В зв'язку з цим важливого значення набуває усвідомлення процесів, які відбуваються в одному з масових секторів освітніх послуг. На жаль, наука тут зробила лише перші кроки. Звідси і додаткові труднощі в визначенні змісту, обґрунтуванні методів навчання профспілкових працівників, оскільки нові освітні і інформаційні технології рішуче змінюють способи засвоєння знань і здобування навичок, створюють нові можливості, породжують нові ролі викладачів (тьютерів, модераторів), а багато хто з організаторів навчання як і раніше в своїй практичній діяльності, пов'язаній зі складанням навчально-тематичних планів, підбором викладачів, все ще знаходяться в полоні застарілих стереотипів.

## **5.2. Особливості освіти дорослих людей**

Принципово нові умови і зміст діяльності сучасної людини кардинально змінює суть освіти: вона перестає бути способом засвоєння готового і загально визнаного, перетворюючись в процес інформаційного обміну з навколишнім світом, який здійснюється практично в кожному акті життєдіяльності людини протягом всього її життя.

Крім того, освіта дорослих людей має свої особливості, які передбачають усвідомлення: специфіки внутрішньої мотивації для отримання певних знань, наявності прагматизму у відношенні до навчання, ролі життєвого досвіду, потреби в самостійності (самореалізації), індивідуальності стилю навчання, використання різноманітних методів, способів оптимізації психологічного клімату.

Відомо, що більшість слухачів системи профспілкової освіти направляються на навчання відповідними органами. Однак, не завжди це зовнішнє стимулювання співпадає з потребами конкретної людини. Тому, спочатку у профспілкового працівника повинне виникнути незадоволення

станом справ в організації і як наслідок – рівнем знань і навичок у вирішенні нагальних проблем. Звичайно, у кожного є свій рівень професійних знань в області економіки чи інженерної діяльності. Однак, ставши головою профкому чи спеціалістом профоргану, у них з'являється відчуття недостатнього обсягу практичних навичок і вмінь, котрим їх раніше ніколи і ніде не навчали. Причому, мова йде про такі навички і вміння, які пов'язані з ефективністю регулювання соціально-трудових відносин, взаємодією з представниками державних і комерційних структур і, врешті, спілкуванням з людьми. Щоб не перебувати в постійному "цейтноті", профспілковому працівнику потрібно мінімізувати витрати часу і сил, навчитися делегувати частину своїх повноважень іншим, оволодівати мистецтвом не стільки слухати, скільки почути, що говорять інші і т.ін.. З розумінням відсутності певних знань, навичок і умінь та необхідності їх для успішної роботи і створюється основа для формування сильної **внутрішньої мотивації** підвищення своєї компетентності.

Практика показує, що у дорослих в процесі навчання постійно виникає запитання: „Навіщо мені потрібен цей матеріал? Як він допоможе в вирішенні моїх проблем?“. Навчання – це інтелектуальна праця, що вимагає чимало зусиль і затрат часу. Не можна вимагати, щоб вся інформація, отримана в процесі навчання, відразу ж втілювалась в практичних справах, але безперечно і інше: якщо слухач не тільки зрозуміє, що буде внаслідок його незнання шляхів вирішення реальних життєвих проблем, але й отримає можливість отримати ці нові знання, то він, природно, не пошкодує своїх сил і часу на вивчення того, що йому пропонується.

Кожен слухач має свій досвід вирішення життєвих і професійних проблем. Дорослі цінують свій попередній досвід, бо він набувався в результаті рішень, що були прийняті свідомо. Не слід забувати, що група слухачів загалом володіє деякими питаннями профспілкової роботи знаннями в більшому об'ємі, ніж викладач – працівник вищого профспілкового органу. Тому, коли досвід ігнорується або він „погано“ поєднується з новими

знаннями, то у слухачів виникає внутрішній конфлікт, який зазвичай проявляється в підсвідомому відторгненні нових ідей, їх нерозумінні. Багате джерело особистих знань та досвіду дорослих повинен різними способами використовуватись в навчальному процесі, стати своєрідною опорою для викладення матеріалу, фоном для ілюстрацій, джерелом генерації нових ідей.

Саме визначення людини як дорослої має на увазі, що вона досягла такого рівня розвитку, коли бере на себе відповідальність за своє життя, самостійне приймання рішень. Тобто, дорослі хочуть, щоб з ними в процесі навчання рахувались як з людьми, які повністю відповідають за свої дії. Дорослі учні прагнуть визнання і поваги. Вони хотіли б в процесі спілкування з викладачем продуктивно здобувати знання, самостійно підходити до нових ідей і методів вирішення проблем. Тому, в навчальному процесі необхідно закладати ідею самокерованого слухача і створювати умови для максимального розкриття його творчих можливостей в процесі здобування знань. Зокрема, з'ясування очікувань слухачів і врахування їх інтересів в цілях навчання робить їх „включеність” в навчання більш високим, формує почуття причетності до реалізації спільно прийнятих рішень.

У кожної людини з роками формується свій стиль навчання: освіта в нього проходить безперервно, є складовою життєдіяльності і відбувається завжди і всюди, а не лише в навчальному закладі. Це стосується і стилю сприймання, і характеру обробки інформації – того, як ми думаємо, спілкуємося. Не слід випускати з уваги і загальну уповільненість реакції у дорослих, певний консерватизм по відношенню до нових ідей, нетрадиційних методів викладення матеріалу і т.ін.. Слід пам'ятати, що люди бачать одне й те ж по-різному. Вченими вже давно установлені різні коди переробки інформації. Так, слухачі, у яких розвинута ліва півкуля мозку, інформацію сприймають раціонально, інші ж, з розвинутою правою півкулею мозку, її переробляють емоційно, використовуючи несвідомі механізми.



Існує три способи сприйняття інформації: зоровий, слуховий і кінестетичний. Психологи вважають, що враження надходять до нас на 84% через очі, на 9% – вуха і на 7% – інші органи чуття. Слід також враховувати, що у кожного слухача на сприймання інформації дуже впливають цінності: особистісні (совість, комунікабельність, професіоналізм та ін.), індивідуальні (здоров'я, природні дані, вік, стать і т.ін.), людські (гуманізм, творчість, свобода, любов та ін.). Навчання відбувається найкраще у тому випадку, коли спосіб взаємодії викладача і слухачів відповідає їх індивідуальному шаблону мислення і орієнтирам на життєві цінності.

Процес розуміння і ритму вивчення матеріалу у кожного слухача свої. Але, щоб стилі навчання були оптимально використані, у кожного з них повинна з'явитися можливість активно проявити себе в навчальному процесі. Досягти цього можна завдяки різноманітним методам навчання, таких як ділові ігри, тренінги, дискусії тощо.

Відомо, що в довготривалій пам'яті від усього об'єму інформації залишається:

- при одноразовому прослуховуванні – до 10%;
- при самостійному читанні – до 30%;
- при активному спостереженні – до 50%;
- при самостійному засвоєнні матеріалу – до 75%;
- при навчанні інших – до 90%.

Різнманітність методів навчання, створення невимушеної обстановки, використання музики, наочних засобів, емоцій та ін.. – необхідна і важлива умова для самореалізації слухача в якості суб'єкта навчання, отримання ним не лише нових знань, а і укріплення віри в правоту діяльності, пов'язану з захистом соціально-трудоових прав і інтересів людей найманої праці, розвиток навичок керівництва, спілкування з людьми. Головним же результатом можна буде вважати засвоєння слухачами способу (методу, технології) вирішення власних проблем.

Використання різноманітних методик навчання і підходів, створення невимушеної і відкритої атмосфери навчання – необхідна і важлива умова для самореалізації дорослих в якості суб'єкта навчання.

### **5.3. Методи навчання: переваги і недоліки**

В навчанні профспілкових працівників і активістів можливе використання різноманітних методів, як традиційних, так і активних. Традиційним методом навчання на сьогоднішній день є **лекція**, яка досить широко використовується в профспілковій освіті. В основі лекції повинна лежати упорядкована, систематизована інформація, яка спонукає слухача до самостійного мислення і допомагає йому усвідомити об'єктивні закономірності. При використанні лекційного методу викладач усно передає інформацію групі, розмір якої, як показує практика, може коливатися від декількох до сотень слухачів. При цьому викладач може застосовувати і наочні засоби навчання використовуючи шкільну дошку, плакати чи показ слайдів.

*Переваги методу:*

- легко організувати;
- не потребує великих затрат;
- корисна, коли час обмежений;
- високий рівень контролю часу і змісту;
- легко поєднується з іншими методами навчання.

*Недоліки:*

- пасивна роль слухачів;
- небезпека перевантаження аудиторії інформацією;
- непридатність з точки зору розвитку навичок поведінки;
- успіх залежить від майстерності лектора.

На сьогодні найбільш поширені такі активні методи навчання як тренінги, ділові і рольові ігри, дискусії (проблемно-орієнтовані), комп'ютерне навчання, розгляд практичних ситуацій.

**Тренінг** – сплановані і систематичні зусилля в модифікації або розвитку знань (умінь) і установок людини через навчання, щоб домогтися ефективного виконання одного або декількох видів діяльності. Застосовуються психологічний, соціально-психологічний, корпоративний, відео та інші види тренінгу. Класифікація тренінгу визначається тематикою (ведення переговорів, навички ділового спілкування і т.ін.), учасниками (профспілкові активісти, голови профкомів, спеціалісти апарату профспілкового органу та ін.), рівнем проблем в організації (індивідуальний, системний, стратегічний).

Характерною особливістю тренінгу є облік потреб тих, хто навчається, у вирішенні практичних, виробничих завдань і в особистісно-професійному розвитку. Для задоволення цих потреб використовуються групові дискусії, ділові ігри, розгляд ситуацій, консультування, психогімнастика та інші методи активного навчання.

*Переваги:*

- створення навчального середовища та навчання дією;
- відкритість і неформальність методу;
- багато варіантів цілей заняття і поведінки тих, що навчаються;
- активне підключення учасників з дозованим поданням інформації;
- розкривання внутрішнього особистісного потенціалу та використання особистого досвіду учасників;
- індивідуальність завдання учаснику і можливість зміни його поведінки;
- психологічне розвантаження.

*Обмеження:*

- потребує значних затрат часу на підготовку та проведення;

- наявність у викладача спеціальних знань і навичок в області психології і соціології;
- зворотній зв'язок може набувати незапланованого характеру;
- спеціально обладнане місце;
- трудність оцінки через високу ступінь індивідуальності результатів;
- значна вартість.

**Ділова гра** – форма відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду діяльності. Ділова гра передбачає наявність певного сценарію, правил роботи і увідної інформації, яка визначає зміст гри. Під час занять (ділової гри) слухачі перебувають в двох сферах – умовній і справжній. Умовність того, що відбувається, допомагає зняти жорсткі стереотипи дій, а разом з ними і опір, який виникає при спробах ці стереотипи переглянути. Ігрова дійсність повинна викликати інтерес у „гравця”, даючи йому можливість створювати ситуації, які не залежать від його дій.

*Переваги:*

- наочність засобів і результатів навчання;
- розуміння і автоматичне засвоєння матеріалу будь-якої складності;
- розвиток продуктивного мислення, соціальних здібностей;
- навчання дією;
- демонстрування взаємозв'язків між різними функціями і процесами в організації.

*Обмеження:*

- вимагає інтенсивних зусиль для підготовки і проведення;
- достатній ризик відволікання від цілей навчання і зосередження на бажанні виграти будь-якою ціною;
- вимагає ігрової майстерності від викладача і повного володіння темою ділової гри;
- значна кількість часу, особливо при розгляді результатів;..
- гра заради гри втрачає сенс і призводить до дискредитації методу.

**Рольова гра** – спосіб розширення досвіду тих, хто навчається шляхом пред’явлення їм несподіваної ситуації, в якій пропонується зайняти позицію (роль) кого-небудь зі слухачів з подальшим виробленням способу, який дозволить привести цю ситуацію до гідного завершення (гра).

*Переваги:*

- набутий досвід (“навчання через дію”) зберігається надовго;
- задоволення;
- виникнення розуміння того, як поведуть себе інші люди;
- безпечні умови;
- ефективний спосіб зміни установок і поглядів;
- вміння контролювати почуття і емоції.

*Обмеження:*

- штучність;
- можливість легковажного ставлення з боку учасників;
- спрощення ситуацій можуть ввести в оману;
- на гру затрачається багато часу;
- викладач може втратити контроль над змістом і процесом навчання.

**Комп’ютерне навчання** – висока ступінь структурування матеріалу, що подається, і послідовна оцінка ступеню його засвоєння. Можливості сучасної комп’ютерної техніки дозволяє розпочинати вивчення предмету (теми) з того рівня, який відповідає його сьогоденному досвіду і здібностям та рухатись вперед особистим, зручним для себе темпом. Комп’ютер оцінює відповіді та визначає, який матеріал повинен бути наданий наступним тому, хто навчається. Інтерактивні мультимедійні програми на компакт-носіях дозволяє досягти непоганого ефекту за рахунок включення можливостей телебачення і комп’ютерів.

*Переваги:*

- можливість розпочати навчання в будь-який час і самостійно визначати темп свого навчання;
- наочність, висока ступінь засвоєння матеріалу;

- терміновий (постійний) зворотній зв'язок;
- висока мотивація тих, хто навчається;
- низька собівартість навчання;
- можливість одночасного охоплення великої кількості тих, що навчаються.

*Обмеження:*

- ризик надмірного спрощення модельованого об'єкту, який призводить до труднощів перенесення отриманих знань в повсякденну професійну діяльність;
- труднощі з управлінням процесом навчання за великої кількості учасників навчання;
- висока вартість розробки мультимедійної програми.

**Дискусія** – організація обговорення в малій групі слухачів з метою знайти вирішення проблеми, або прийти до взаємної згоди з приводу її вирішення. Цей метод дозволяє максимально використати досвід слухачів, сприяє кращому засвоєнню ними матеріалу, що вивчається.

*Переваги:*

- кожен із слухачів має можливість висловити свою думку і дізнатись про точку зору інших;
- розвиток творчих здібностей слухачів;
- сприяє формуванню уяви про сутність питання, що обговорюється;
- допоміжний засіб для аналізу конкретних ситуацій і приймання рішення.

*Обмеження:*

- метод придатний лише для малих груп слухачів;
- вимагає компетентного ведучого (модератора) для стимулювання активності групи та появи ідей;
- можливість ухилитися від теми дискусії;
- сильна залежність від складу групи;
- у деяких учасників дискусії може виникнути роздратованість.

**Розгляд практичних ситуацій** – ситуація являє собою запис набору обставин, які ґрунтуються на реальній або уявній (модельованій) ситуації. Мета використання цього методу полягає в діагностуванні проблеми, виробленні учасниками шляхів її вирішення, оцінці вжитих дій та їх наслідків. Ці рішення, як правило, неочевидні і неоднозначні. Інколи існує декілька можливих рішень однієї і тієї ж проблеми.

*Переваги:*

- реалізм;
- вправа вільна від ризику;
- мінімізація тиску;
- розвиток навичок самоосвіти;
- інтенсивний процес групової взаємодії;
- взаємне збагачення тих, хто навчається;
- можливість розгляду різних точок зору;
- практична обробка вивчених теоретичних концепцій.

*Обмеження:*

- великі затрати часу на підготовку і проведення;
- наявність певних знань як у викладача, так і у слухачів;
- виникнення помилкових думок;
- короткий життєвий цикл конкретної ситуації – необхідність оновлення.

Вибір методів – один із етапів розробки навчально-методичних планів навчання профспілкових працівників і активістів. Кожен з методів має свої переваги і недоліки (обмеження). Універсальних рекомендацій стосовно складу і застосування цих методів не існує. Викладач самостійно приймає рішення про використання того чи іншого методу, ґрунтуючись на своєму досвіді, знанні групи (контингенту) з метою досягнення поставлених цілей. Але є і інші фактори, котрі організатори навчання повинні враховувати: чисельність групи, тривалість програми, рівень підготовленості слухачів, минулий досвід, наявність необхідного обладнання, доступні фінансові

ресурси. Не слід забувати і неписане правило, згідно з яким в навчальному процесі повинно бути не менше третини активних методів навчання.

Використання різних методів сприяє не лише збереженню уваги і працездатності групи, але і відображає реальні життєві ситуації, в яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки. Адже, сьогодні не тільки і не стільки наявність професійних знань визначають суть їх діяльності, але і готовність з точки зору світогляду, загальної культури і моральних якостей виконувати соціальні функції по захисту прав і інтересів найманих працівників в межах повноважень, які визначаються законом та статутами окремих профспілок.

#### **5.4. Проблеми організації і фінансування профспілкової освіти.**

Розвиток мережевого суспільства в Україні, відсутність чіткого розуміння у зв'язку з цим своїх функцій профспілковими організаціями призводить до демотивації профспілкового членства. Сьогодні дуже важливо налагодити систематичне інформування рядових членів профспілки про місце і роль профспілок в суспільстві, їх діяльність по захисту соціально-економічних прав і інтересів людей найманої праці, а організація роботи в цьому напрямку повинна стати складовою частиною діяльності всіх структурних ланок системи профспілкової освіти.

За цих обставин актуалізується також проблема підвищення особистої відповідальності і зацікавленості профспілкових кадрів в поглибленні професійних знань і вдосконаленні практичних навичок, в гармонійному поєднанні потреб та інтересів профспілкових організацій.

Організація роботи з підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу вимагає розробки технології і чітких механізмів її реалізації, які будуть однозначно визначати роль, місце і відповідальність профспілкових органів усіх рівнів.

З організацією роботи з підвищення кваліфікації профспілкових кадрів щільно пов'язане питання фінансового забезпечення. При його вирішенні



потрібно опиратися на конструктивні напрацювання профспілкових об'єднань країн з розвинутою ринковою економікою, маючи на увазі перш за все цільові фіксовані відрахування із бюджетів усіх рівнів на підвищення кваліфікації та більш ефективне використання прав, наданих законодавством України, зокрема Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Результативність профспілкової освіти полягає в її цілісності, яка може бути представлена декількома аспектами:

- ◆ як **систему**, яка має певну структуру профспілкових вищих навчальних закладів і навчальних центрів, фінансування, форм навчання, рівнів управління, що вже склалася;

- ◆ як **результат** (вища, додаткова та ін..), який найчастіше визначається відповідним документом (диплом, сертифікат, посвідчення, довідка);

- ◆ як **послугу**, яка проявляється в створенні умов для навчання (проблемні семінари, консультації, спеціалізовані бібліотеки, ресурсні центри тощо);

- ◆ як **цінність**, тобто оволодіння не лише культурою профспілок, а і причетність до того багатства, яке накопичило суспільство ( відвідування театрів і виставок, зустрічі з відомими людьми, участь в художній самодіяльності тощо).

Аспектний поділ поняття „профспілкова освіта” здійснюється для кращого розуміння її змістових характеристик, а також при розробці нової технології і механізмів її реалізації.

Робота з кадрами у профспілкових організаціях вимагає від профспілкової освіти сучасних навчальних і виховних технологій, які являють собою системну цілісність методів і засобів, спрямованих на розвиток особистості слухача, і через це – на формування і розвиток його професійного статусу.