

## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **по анализу моделей организации профсоюзного обучения ОО «Северо-Казахстанская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования»**

Анализ проведен с целью оценки действующих подходов к организации профсоюзного обучения в Северо-Казахстанской области и выработки предложений по повышению эффективности кадровой политики Профсоюза.

По состоянию на 01 января 2026 года ОО «Северо-Казахстанская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования» включает:

- 14 районных и городских организаций;
- 535 первичных профсоюзных организаций;
- 23 957 членов профсоюза.

В Северо-Казахстанской области профсоюзное обучение организуется в различных форматах и направлено на повышение правовой грамотности, организационной компетентности и лидерских навыков профсоюзного актива. Обучение координируется в соответствии с Планом правового всеобуча на 2025 год, утверждённым постановлением Исполкома областной профсоюзной организации № 2, п. 2 от 24 декабря 2024 года.

Наблюдается положительная динамика охвата обучением:

За 2024 год проведено **30** обучающих мероприятий, в них приняли участие **6284** человека.

За 2025 год проведено **34** обучающих мероприятий, в них приняли участие **8734** человека.

В отчётный период применялась многовекторная модель обучения, сочетающая традиционные и современные методы. Обучение актива реализуется через тематические встречи, тренинги, выездные семинары и постоянно действующую **«Школу профсоюзного актива»** (проводится ежеквартально). Для первичной подготовки вновь избранных председателей и членов профкомов используется профильный курс «Основы профсоюзной деятельности». С 2019 года успешно функционирует дистанционная консультационная площадка в мессенджере WhatsApp - проект **«Методическая копилка»**.

Согласно внутренним нормативам Профсоюза, расходы на обучение должны составлять не менее 10% расходной части сметы профсоюзного органа. В 2025 году фактический показатель составил 6%, в 2026 году показатель увеличен до 7%. При наличии позитивных тенденций объем выделяемых средств все еще не соответствует утвержденным отраслевым нормативам.

#### **Выявленные проблемные вопросы:**

- ограниченный кадровый состав лекторов и тренеров-практиков;
- недостаточный уровень цифровизации обучающего процесса;

- неполный обмен успешными практиками между профсоюзными организациями;

### **Выводы:**

Проведённый анализ показывает, что в системе профсоюзного обучения региона используются различные организационные модели, каждая из которых имеет свои преимущества и ограничения. Наиболее перспективным является внедрение **комбинированного (blended) и модульного подходов**, обеспечивающих сочетание системности, гибкости и практической направленности обучения.

Меняющаяся правовая и методологическая база в сфере образования порождает новые вызовы в социально-трудовых отношениях. В этих условиях от профорганов требуется высокая компетентность, способность оперативно принимать правильные решения в конфликтных ситуациях, вести конструктивный диалог с работодателями и эффективно защищать интересы членов профсоюза.

Эффективность профсоюзного обучения во многом определяется регулярностью занятий, качеством учебных программ, кадровым обеспечением и постоянным учётом реальных потребностей актива. Ключевым механизмом решения существующих проблем должна стать постоянно действующая **Школа профсоюзного актива** с чёткой модульной структурой и системой оценки результатов.

### **Предложения по повышению эффективности профсоюзного обучения**

Для совершенствования системы обучения рекомендуется:

1) Разработать и внедрить систему дистанционного и смешанного обучения (онлайн-платформа, видеокурсы, вебинары) с использованием современных цифровых инструментов, включая элементы искусственного интеллекта.

2) Сформировать региональный пул лекторов и тренеров-практиков (в том числе из числа опытных председателей первичных организаций и внешних экспертов), предусмотрев систему их подготовки и материального стимулирования.

3) Усилить системный обмен опытом между профсоюзными организациями области посредством регулярных онлайн- и офлайн-площадок, а также создания банка успешных практик.

4) Организовать постоянный мониторинг эффективности обучения (Pre-test / Post-test, анкетирование участников через 3-6 месяцев после обучения, анализ практического применения полученных знаний).

5) Рассмотреть вопрос повышения качества профсоюзного обучения на заседаниях руководящих органов областной организации.

6) Разработать и утвердить комплексный план мероприятий на 2026-2028 годы, предусматривающий непрерывное профессиональное развитие

профсоюзного актива и активное использование ИИ в качестве дополнительного эффективного инструмента обучения.

**Отдел организационной работы  
Аппарата Центрального комитета Профсоюза**