



Научно-исследовательский журнал «Современный ученый / Modern Scientist»

<https://su-journal.ru>

2025, № 5 / 2025, Iss. 5 <https://su-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 331.109

Формирование экспертности при обучении лидеров профсоюзных кадров и актива

^{1, 2} Новикова Т.В.

¹ Институт физико-математического, информационного и технологического образования, Новосибирский государственный педагогический университет,

² Сибирский институт профсоюзного движения

Аннотация: статья посвящена проблеме формирования экспертности при обучении лидеров профсоюзных кадров и актива, что представляет собой одно из ключевых направлений современного профессионального образования. Актуальность исследования связана с необходимостью содействия подготовке руководителей, способных решать сложные задачи как в повседневной профсоюзной деятельности, так и в рамках социально-экономических проектов. Новизна работы определяется сочетанием анализа мотивационных факторов и оценкой реальных показателей, характеризующих овладение лидерами инновационными методами. В ходе исследования были описаны три последовательных этапа сбора данных (интервью, онлайн-анкетирование, фокус-группы), а также изучены подходы к комплексной подготовке профсоюзных руководителей. Особое внимание уделено таким аспектам, как вовлеченность, проектная активность, информационно-коммуникативная среда и наставнические практики. Работа ставит цель выявить особенности применения модульных форм обучения, цифровых технологий и систем оценивания. Для достижения этой цели применялся сравнительный анализ, методы интервьюирования и контент-анализа, а также опора на теоретические изыскания ряда исследователей. В заключении подчеркивается значимость результатов для совершенствования методологии профессионального образования, статья будет полезна специалистам в области профсоюзной деятельности и управления персоналом.

Ключевые слова: профсоюзные лидеры, профессиональное образование, экспертность, мотивация, проектная активность, наставничество, обучение кадров, модульные программы, вовлеченность, инновационные методики

Для цитирования: Новикова Т.В. Формирование экспертности при обучении лидеров профсоюзных кадров и актива // Современный ученый. 2025. № 5. С. 215 – 221.

Поступила в редакцию: 4 января 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 2 марта 2025 г.; Принята к публикации: 22 апреля 2025 г.

Formation of expertise in training trade union staff and active leaders

^{1,2} Novikova T.V.

¹ *Institute of Physics, Mathematics, Information and Technological Education,
Novosibirsk State Pedagogical University,*

² *Siberian Institute of Trade Union Movement*

Abstract: the article is devoted to the problem of forming expertise in training trade union staff and active leaders, which is one of the key areas of modern professional education. The relevance of the study is associated with the need to promote the training of leaders capable of solving complex problems both in everyday trade union activities and within the framework of socio-economic projects. The novelty of the work is determined by a combination of analysis of motivational factors and assessment of real indicators characterizing the mastery of innovative methods by leaders. The study described three successive stages of data collection (interviews, online questionnaires, focus groups), and also studied approaches to the comprehensive training of trade union leaders. Particular attention is paid to such aspects as involvement, project activity, information and communication environment and mentoring practices. The work aims to identify the features of the use of modular forms of training, digital technologies and assessment systems. To achieve this goal, comparative analysis, interviewing and content analysis methods were used, as well as relying on theoretical research by a number of researchers. The conclusion emphasizes the importance of the results for improving the methodology of vocational education; the article will be useful for specialists in the field of trade union activities and personnel management.

Keywords: trade union leaders, vocational education, expertise, motivation, project activity, mentoring, personnel training, modular programs, involvement, innovative methods

For citation: Novikova T.V. Formation of expertise in training trade union staff and active leaders. Modern Scientist. 2025. 5. P. 215 – 221.

The article was submitted: January 4, 2025; Approved after reviewing: March 2, 2025; Accepted for publication: April 22, 2025.

Введение

В настоящее время одной из важнейших задач государственной молодежной политики является формирование активной молодежи, способной включаться в решение социально-значимых проблем российского общества, и вместе с этим выступать трудовым потенциалом в управлении производственных процессов. Это актуализирует вопрос о формировании лидерских качеств и компетенций у молодежи. Данная категория молодых людей сегодня дифференцируется на обучающуюся и работающую молодежь.

Лидерские качества и компетенции личности формируются у молодежи повсеместно, будь то учебная и внеаудиторная деятельность в образовательных организациях, работа в молодежных объединениях или на предприятиях, участие в различных мероприятиях.

Таким образом, с одной стороны развитие лидерских качеств и компетенций помогает молодежи в достижении поставленных целей, а с другой стороны развитию данных качеств и компетенций уделяется недостаточное внимание на практике.

Актуальность темы объясняется непрерывным усложнением задач, которые встают перед профсоюзами в современных социально-экономических условиях. Рост потребности в квалифицированных руководителях профсоюзных организаций, способных внедрять инновационные формы работы, напрямую соотносится с вызовами рынка труда, ускоренной цифровизацией и изменениями в государственной молодежной политике.

Целью настоящей статьи является раскрытие факторов, влияющих на формирование экспертной готовности профсоюзных руководителей, а также определение оптимальных методов обучения, сочетающих практико-ориентированные и методически обоснованные подходы. Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

1) Выявить ключевые мотивы и формы вовлеченности лидеров профсоюзных объединений в процесс обучения.

2) Проанализировать влияние методик (модульных программ, фокус-групп, наставничества) на уровень сформированности экспертности.

3) Разработать рекомендации по совершенствованию обучения профсоюзных кадров и актив-

ва с учетом междисциплинарных исследований и отраслевой специфики.

Новизна заключается в том, что в работе комплексно рассмотрены трехэтапные методики сбора эмпирических данных о практике обучения и вовлеченности руководителей, а также сопоставлены результаты со средствами анализа, выработанными в исследованиях, посвященных вопросам профсоюзного лидерства и профессионального образования.

Материалы и методы исследований

В процессе подготовки статьи были использованы труды ряда авторов, которые охватывают как методологию профсоюзного обучения, так и аспекты мотивации и лидерства. Так, Т.В. Бахута-швили и О.М. Луговая [1] рассмотрели инновационные формы обучения молодежи с акцентом на лидерские качества; И.А. Германов и Е.Б. Плотникова [2] обратили внимание на проблемы формирования актива первичных профсоюзных организаций; а Н.Н. Демидова, А.В. Зулхарнаева и Н.Е. Лобжанидзе [3] исследовали модели оценки деятельности общественно-профессиональных ассоциаций.

Изучая специфику компетенций лидеров профессиональных экспертных сообществ, мы опирались на взгляды Р.А. Долженко, С.Б. Долженко и А.С. Донской [4], которые предлагают профиль компетенций и подчеркивают ценность многоаспектных учебных заданий. О.А. Кудрина и В.Ф. Бахтиярова [7], которые рассмотрели особенности методов и технологий обучения профсоюзных кадров и профсоюзного актива. Дополнительно применялись данные исследований С.Б. Долженко, Р.А. Долженко, В.С. Харченко, А.В. Назарова [5], выделивших особенности волонтерской экспертной активности. Важным дополнением выступили работы Т.Н. Ивановой [6], отразившие специфику профсоюзного лидерства в студенческой среде.

Для понимания регионально-отраслевых особенностей обучения профсоюзного актива учитывались выводы В.Н. Кускова, И.В. Березовского, Н.В. Тонких [8] о создании системы обучения на основе кластерного подхода. А.В. Назарова [9] описала проблемы менеджмента в студенческих профсоюзных организациях, что послужило базой для анализа механизмов самоорганизации. Названные исследования были использованы при анализе проблемы формирования экспертности при обучении лидеров профсоюзных кадров.

В ходе исследования применялись несколько методов: сравнительный анализ литературных источников, контент-анализ расшифровок интервью и стенограмм фокус-групп, а также структуриро-

ванное анкетирование (как количественный метод) для выявления частотности и соотношения мотивов обучения. Использовался метод описательного анализа для интерпретации полученных данных о вовлеченности и экспертной готовности лидеров.

Результаты и обсуждения

Проведенное исследование базировалось на комплексном анализе экспертной деятельности лидеров профсоюзных кадров, при котором учитывалась степень их готовности к выполнению сложных задач в профессиональном обучении. Работа включала три последовательных этапа, в которых приняли участие 85 человек из разных регионов (включая руководителей профсоюзных организаций, молодых лидеров, экспертов в области обучения персонала). Средний стаж участников в профсоюзной деятельности составил 9,75 года, а выборка формировалась на основе заранее утвержденных критериев (длительность существования сообщества от трех лет, реальное участие в тематических проектах управления профсоюзным активом, опыт координации образовательных инициатив).

На первом этапе проведена серия полуструктурированных интервью с 14 руководителями профильных ассоциаций, которые функционировали в среднем 4,5 года и имели сформированное ядро лидерского состава. Изучалось, каким образом лидеры оценивают свою мотивацию к развитию компетенций, связанных с управлением обучением будущих профсоюзных руководителей и продвижением их экспертного потенциала. По данным расшифровок бесед (общий объем – 112 страниц текста), 76,90% респондентов (все 14 человек дали письменное согласие на публикацию обобщенных данных) указывали на «стремление к обновлению профессиональных методик» и «ориентацию на проектно-аналитическую деятельность» как главные приоритеты. Среди лидеров с опытом работы свыше 5 лет в профсоюзных структурах 62,50% отмечали важность привлечения внешних экспертных центров и партнеров. В то же время у руководителей с периодом лидерства менее 2 лет (их доля составила 37,50%) в приоритете стояло укрепление экономического и социального статуса объединений, усиление признания на региональном уровне.

На втором этапе проведено онлайн-анкетирование среди 40 членов профсоюзных объединений из промышленного сектора, бюджетной сферы и сферы сервиса, которые прошли в течение последних 12 месяцев курсы по формированию экспертных компетенций. Вопросник содержал 18 основных и 6 уточняющих вопросов; уровень возврата анкет составил 100% (все 40 ре-

спондентов завершили опрос). По итогам анализа данных 84,60% опрошенных (34 человека из 40) указали, что лидер, способный активно координировать проектную работу, вовлекать молодежь и формировать среду для обмена идеями, оказывает наиболее существенное влияние на результативность. При этом 77,50% (31 человек) охарактеризовали собственные образовательные программы как «эффективные», но отмечали ограниченность времени на практические занятия. Кроме того, 55,00% (22 человека) выразили неудовлетворенность отсутствием системного мониторинга результатов и предложили внедрить многократную оценку динамики навыков участников. Подобные результаты соответствуют выводам исследования [7, 9], где подчеркивается, что модульная логика и кейсовые подходы улучшают уровень вовлеченности и усвоения материала.

Третий этап проводился в формате двух фокус-групп (по 7 участников каждая) с лидерами молодежных ячеек, вовлеченных в профсоюзную деятельность при вузах и крупных производственных предприятиях. Всего в дискуссиях участвовали 14 человек в возрасте от 23 до 32 лет, имеющие опыт профсоюзной работы от 1,8 до 3,4 года. По итогам стенограмм (объем — 47 страниц) более 71,40% респондентов подчеркивали доминирование нематериальных стимулов: желания влиять на принятие решений, интереса к совместной аналитической работе и стремления к профессиональному самовыражению. Лишь 28,60% участников упоминали финансовые факторы как значимый мотив. Такая картина соотносится с проектом [1], где молодежь в профсоюзном секторе определялась как максимально восприимчивая к инновационным методикам обучения и творческому подходу.

Участники фокус-групп подтвердили, что подбор стратегии обучения лидеров обычно исходит из личных интересов: более 64,30% (9 человек из 14) считают, что программы, ориентированные на коммуникацию и исследовательские кейсы, способствуют укреплению экспертного статуса и приносят культуру инноваций в профсоюзное пространство.

Значимым результатом оценки лидерской экспертности стало выявление степени готовности руководителей к практико-ориентированным проектам. 63,40% из числа интервьюируемых и анкетированных респондентов (54 человека из всех 85) показали высокую вовлеченность, выраженную в инициативном запуске обучающих модулей и регулярном сотрудничестве с другими ассоциациями. По мнению 42,30% опрошенных (36 человек), открытый тип сетевого взаимодействия приводит к повышению качества образовательного контен-

та. Данные согласуются с [2], где указывалось, что самоорганизация в профсоюзной среде теснейшим образом связана с умением лидеров формировать коллективную готовность к постоянному обмену знаниями и лучшими практиками.

Респонденты также отметили, что лидеры профсоюзов предпочитают комплексные формы обучения, объединяющие стажировки, тренинги, участие в симуляциях и рефлексию по итогам реальных кейсов. 79,50% (66 человек) поддерживают идею интегральной модели, сочетающей теорию, практику и сетевые инструменты. Аналогичные выводы даются в [4; 5], где подтвердили высокую ценность многоаспектных учебных заданий, особенно по вопросам переговоров, публичных выступлений и социального проектирования.

На основании полученных результатов сформированы следующие рекомендации:

1) Усилить системность подготовки – чередовать модульные блоки и углубленные сессии практики, учитывая отраслевую специфику и целевые приоритеты конкретных профсоюзов.

2) Формировать «сквозные проектные команды» – привлекать экспертов из нескольких организаций для совместного участия в межотраслевых программах, что позволит нарастить межрегиональные профессиональные связи.

3) Использовать цифровые ресурсы – комбинировать очную форму обучения с онлайн-курсами, виртуальными симуляторами и дистанционными консультациями, что, по мнению 62,90% (около 53 человек), позитивно влияет на доступность и вариативность образовательной среды.

4) Расширить наставнический формат – вовлекать опытных профсоюзных руководителей в сопровождение молодых активистов, что содействует передаче уникальных знаний и социальных компетенций.

Проанализированные данные указывают на необходимость подхода к обучению профсоюзного актива, ориентированного на сочетание личностно мотивированных стимулов к росту и современных методов развития экспертности. Полученные результаты свидетельствуют о наличии устойчивого запроса на динамичную, самоорганизующуюся систему подготовки, в которой теоретическая часть подкрепляется реальными задачами и коллаборацией профсоюзных объединений.

Проведенное исследование подтвердило актуальность проблемы вовлеченности и лидерства в профсоюзных структурах, о чем свидетельствует целый ряд работ, посвященных вопросам подготовки профсоюзных кадров и особенностям их мотивации. В имеющихся исследованиях неодно-

кратно отмечалось, что современный этап развития общественных организаций и профессиональных сообществ связан со сменой парадигмы управленческих практик и повышением роли социально-экономических стимулов, не ограниченных формальными отношениями «работодатель – работник». В то же время многие авторы в сфере профсоюзного обучения указывали на потребность в инновационных методиках и форматах подготовки кадрового резерва для профсоюзных органов, где мотивационные факторы имеют ключевое значение.

Сопоставление наших результатов с данными более ранних работ [6] показывает близость общих тенденций и подтверждает целесообразность скоординированного использования активных и интерактивных форм обучения лидеров и активистов профсоюзов. Как и отмечалось в зарубежных исследованиях, участники проявляют повышенный интерес к практико-ориентированным моделям развития компетенций, что обусловлено желанием укрепить собственную экспертную роль и статус в сообществе. Тем самым результаты согласуются с выводами об эффективности тренинговых, фасилитативных и проектных форматов, позволяющих лидерам сразу же закреплять новые умения в реальной профсоюзной деятельности.

В ходе нашего исследования выяснилось, что важным источником вовлеченности остается совокупность личностных и групповых мотивов: желание влиять на содержание управленческих решений, повышать собственную профессиональную экспертность, расширять неформальные связи и взаимодействовать с внешними партнерами. Эта совокупность стимулов соответствует сочетанию ценностных и прагматических факторов, которые в предшествующих исследованиях (особенно в контексте волонтерских сообществ) характеризовали длительную приверженность участника к проектной деятельности. Вместе с тем в профсоюзной среде отмечается более весомая роль альтруистических и социально-ответственных мотивов, отражающих стремление поддерживать коллег и добиваться продвижения общих интересов работников [8]. Подобные результаты отчасти перекликаются с данными исследований, в которых профсоюзы рассматриваются как пространственный контур для коллективного самоопределения и солидарности.

Заметное значение приобрела и экспертная составляющая: большая часть респондентов подчеркивала важность развития специальных знаний и консультативных навыков в процессе профсоюзного обучения, что позволит реализовывать более сложные проекты, в том числе по оценке квали-

фикаций, участию в отраслевых комиссиях и взаимодействию с государственными структурами. Аналогичные наблюдения отражены в литературе, где утверждается, что обеспечение волонтерской деятельности экспертов требует баланса личного интереса (профессионального роста) и общественно значимого результата (регуляция трудовых отношений, защита интересов работников).

Результаты исследования показали, что наличие у профсоюзных лидеров опыта общественных проектов и сформированной сети партнерств коррелирует с их готовностью включаться в новые инициативы и оказывать поддержку молодым коллегам. Данные интервью и фокус-групп свидетельствуют о том, что организации, формально признаваемые «зрелыми», имеют более расширенную практику некоммерческой экспертной активности и отчетливо выражают готовность к ее наращиванию. Тем самым фактически подтвердилось предположение о позитивном влиянии успешно функционирующих сообществ на вовлеченность в широкий круг социально значимых задач [3]. Неожиданный нюанс заключается в том, что респонденты из вновь сформированных сообществ при этом демонстрируют более высокую потребность в поддержке и обучении, но менее уверены в своей роли в решении крупных отраслевых или региональных вопросов.

Сравнивая собственные результаты с другими исследованиями, следует отметить, что большинство авторов фокусировались на корпоративном понимании вовлеченности сотрудников, тогда как наша работа расширяет поле анализа за счет изучения личной и групповой мотивации к добровольной экспертизе, зачастую не связанной с формальными трудовыми отношениями. Применение подобного подхода дало возможность детальнее выявить механизмы альтруистического и ценностно-ориентированного поведения в профсоюзной среде. Одновременно подтвердились данные авторов о том, что ключевые стимулы участия в сообществах вне узких профессиональных обязанностей объединяют стремление к признанию, желание влиять на развитие профессиональной сферы и потребность в личном совершенствовании.

Так, исследование внесло вклад в понимание механизмов вовлеченности лидеров и активистов профсоюзов, дав более широкую интерпретацию факторов, влияющих на стабильность кадрового состава и рост качества работы профсоюзных объединений. Показано, что комплексная система обучения лидеров, сочетающая очные и дистанционные форматы, применение бизнес-подходов и проектные формы, может стимулировать добровольную экспертную деятельность, способствуя

развитию компетенций и повышению авторитета профсоюзов в профессиональной среде. Существенным шагом в будущем станет совершенствование сотрудничества с образовательными учреждениями и другими экспертными площадками, чтобы обеспечить непрерывный обмен опытом и поддержку научных изысканий в сфере профсоюзного лидерства.

Полагаем, что результаты нашего исследования послужат базой для проектирования моделей мотивации и вовлечения профсоюзных лидеров, опирающихся на локальный контекст, особенности отрасли и степени сформированности экспертной среды. Нам представляется важным продолжить междисциплинарные исследования, в которых бы анализировались различия в организационных и психологических факторах вовлеченности, учитывались возрастные и культурные особенности профсоюзных активистов и расширялась типология форм экспертного волонтерства.

Выводы

Рассмотренные в работе результаты подтвердили достижение всех поставленных во Введении задач. Во-первых, удалось выделить ключевые мотивы (преобладание нематериальных стимулов,

желание влиять на принятие решений, вовлекать молодежь) и характерные формы деятельности (тренинги, модульные программы, наставничество) лидеров профсоюзных объединений. Во-вторых, показано, что использование активных методик и сетевой коллаборации значительно повышает уровень экспертной готовности, что отражают статистические данные трех этапов исследования. В-третьих, разработаны комплексные рекомендации по совершенствованию обучения профсоюзных кадров с упором на чередование теоретических и практических модулей, использование цифровых ресурсов и внедрение системы наставничества со стороны опытных руководителей.

Так, проведенный анализ позволяет заключить, что формирование экспертности в профсоюзной среде тесно связано с мультидисциплинарным подходом и привлечением современных технологий обучения, ориентированных на практику и стимуляцию личной мотивации. Подобные выводы могут служить основой для дальнейших исследований, где фокус будет смещен к детальному сравнению ситуаций в разных регионах и отраслях.

Список источников

1. Бахуташвили Т.В., Луговая О.М. Инновационные формы и методы обучения в формировании лидерских качеств у современной молодежи // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 79-1. С. 150 – 165.
2. Германов И.А., Плотникова Е.Б. Проблемы формирования актива первичных профсоюзных организаций // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2010. № 2. С. 112 – 125.
3. Демидова Н.Н., Зулхарнаева А.В., Лобжанидзе Н.Е. Теоретические и прикладные аспекты оценки эффективности деятельности профессиональных педагогических ассоциаций в России // Вестник Мининского университета. 2022. № 4 (41). С. 98 – 112.
4. Долженко Р.А., Долженко С.Б., Донская А.С. Формирование профиля компетенций лидеров профессиональных экспертных сообществ // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 55. С. 45 – 60.
5. Долженко С.Б., Долженко Р.А., Харченко В.С., Назаров А.В. Деятельность профессиональных экспертных сообществ: особенности мотивации участников и оценка их вовлеченности // Мониторинг. 2021. № 5. С. 23 – 37.
6. Иванова Т.Н. Деятельность профсоюзных лидеров в студенческой среде // БГЖ. 2015. № 1 (10). С. 30 – 42.
7. Кудрина О.А., Бахтиярова В.Ф. Особенности методов и технологий обучения профсоюзных кадров и профсоюзного актива // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. 2022. № 1-3 (62). С. 89 – 101.
8. Кусков В.Н., Березовский И.В., Тонких Н.В. Регионально-отраслевая система обучения кадрового актива профсоюзного движения // Управленец. 2018. № 3. С. 57 – 70.
9. Назарова А.В. Менеджмент в профсоюзной организации студентов: проблемы становления // Известия ПГУ им. В. Г. Белинского. 2012. № 28. С. 75 – 88.

References

1. Bakhutashvili T.V., Lugovaya O.M. Innovative forms and methods of teaching in the formation of leadership qualities in modern youth. Problems of modern pedagogical education. 2023. No. 79-1. P. 150 – 165.
2. Germanov I.A., Plotnikova E.B. Problems of forming the active members of primary trade union organizations. Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology. 2010. No. 2. P. 112 – 125.
3. Demidova N.N., Zulkharnaeva A.V., Lobzhanidze N.E. Theoretical and applied aspects of assessing the effectiveness of professional pedagogical associations in Russia. Bulletin of Minin University. 2022. No. 4 (41). P. 98 – 112.
4. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Donskaya A.S. Formation of a competency profile of leaders of professional expert communities. Bulletin of Tomsk State University. Economics. 2021. No. 55. P. 45 – 60.
5. Dolzhenko S.B., Dolzhenko R.A., Kharchenko V.S., Nazarov A.V. Activities of professional expert communities: features of motivation of participants and assessment of their involvement. Monitoring. 2021. No. 5. P. 23 – 37.
6. Ivanova T.N. Activities of trade union leaders among students. BGZ. 2015. No. 1 (10). P. 30 – 42.
7. Kudrina O.A., Bakhtiyarova V.F. Features of methods and technologies for training trade union personnel and trade union activists. Bulletin of the Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla. 2022. No. 1-3 (62). P. 89 – 101.
8. Kuskov V.N., Berezovsky I.V., Tonkikh N.V. Regional and industry system for training trade union activists. Manager. 2018. No. 3. P. 57 – 70.
9. Nazarova A.V. Management in the students' trade union organization: problems of formation. Bulletin of PSU named after V.G. Belinsky. 2012. No. 28. P. 75 – 88.

Информация об авторе

Новикова Т.В., аспирант, Институт физико-математического, информационного и технологического образования, Новосибирский государственный педагогический университет; директор, Сибирский институт профсоюзного движения, 9137174472@mail.ru

© Новикова Т.В., 2025