



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

## ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

8 июня 2023 года

г. Новосибирск

№ 17-7

### О Концепции корпоративного развития членов Профсоюза

В целях системной реализации уставных задач Профсоюза по организационному укреплению Профсоюза (пункт 28 статьи 5 Устава Профсоюза) в части реализации мер по созданию системы непрерывного обучения членов Профсоюза, рассмотрев решение совместного заседания постоянных комиссий Центрального Совета Профсоюза по организационным вопросам и кадровой работе и по вопросам профессиональной подготовки и развития профсоюзного обучения (протокол № 1 от 29 марта 2023 года), **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Концепцию корпоративного развития членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Концепция) (прилагается).

2. Учебному центру Профсоюза (Масленникова Е.В.), организациям Профсоюза в своей работе по обучению членов Профсоюза руководствоваться положениями Концепции в вопросах определения групп обучения, направлений и содержания обучения, типов и видов образовательных программ, реализуемых с целью непрерывного корпоративного развития членов Профсоюза, профсоюзных кадров и актива.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей Председателя Профсоюза Солодилову Л.А., Куприянову Т.В., Дудина В.Н., Авдеенко М.В.

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова

Приложение  
к постановлению  
Исполнительного комитета  
Профсоюза  
от 8 июня 2023 года № 17-7

## **КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЧЛЕНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящая Концепция корпоративного развития членов Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (далее – Концепция, Профсоюз) определяет цели, задачи, механизмы и инструменты системы внутриорганизационного развития членов Профсоюза в современных социокультурных условиях.

1.2. Концепция представляет собой описание структуры вовлечения (ступеней, позиций, этапов) членов Профсоюза в деятельность и работу Профсоюза в логике поэтапного развития их профсоюзной идентичности.

1.3. Концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность общественных организаций.

1.4. Концепция разработана на основе внутриорганизационных принципов и механизмов деятельности Профсоюза, определенных Уставом Профсоюза, Декларацией Профсоюза, миссией Профсоюза и Приоритетными направлениями деятельности Профсоюза на 2020-2025 годы, утвержденными VIII Съездом Профсоюза.

### **II. Актуальность. Цель и задачи**

2.1. Концепция направлена на обеспечение реализации приоритетных направлений развития Профсоюза в части организационного укрепления Профсоюза и создания эффективной системы непрерывного развития членов Профсоюза, в том числе профсоюзных кадров.

2.2. Актуальность формирования и реализации Концепции определяется следующими корпоративными потребностями Профсоюза:

– необходимостью формирования системы корпоративных (профсоюзных) ценностей и знаний, охватывающей все уровни структуры Профсоюза, как системного направления деятельности Профсоюза в новых социокультурных условиях;

– расширением сферы деятельности Профсоюза как общественной организации в сфере образования и науки, направленной на реализацию миссии Профсоюза, в том числе на основе позиционирования Профсоюза как «самообучающейся организации»;

– актуальностью мотивации профсоюзного членства в условиях отрицательной динамики численности Профсоюза;

– необходимостью обеспечения права работников сферы образования и науки на качественное дополнительное профессиональное образование, в том числе на получение актуальных знаний об особенностях профессиональной и трудовой деятельности в современных условиях.

2.3. Цель реализации Концепции – формирование профсоюзной образовательной политики и механизмов внутриорганизационного развития членов Профсоюза.

2.4. Задачи реализации Концепции:

– сформировать корпоративную систему знаний Профсоюза;

– сформировать централизованную систему доступа и распространения корпоративной системы знаний Профсоюза среди всех членов Профсоюза в соответствии с уровнем их вовлечённости в профсоюзную деятельность и профессионально-личностными потребностями;

– сформировать систему применения корпоративной системы знаний Профсоюза в профсоюзной деятельности в организациях Профсоюза (в том числе посредством использования образовательных стажировок, реализации сетевых проектов и исследований, распространения инновационного опыта, передачи экспертных знаний и навыков, внедрения инструментов оценки корпоративных знаний и др.).

2.5. Основой корпоративного развития членов Профсоюза выступает корпоративное профсоюзное образование. Профсоюзное образование членов Профсоюза в рамках реализации Концепции осуществляется посредством освоения ими дополнительных образовательных программ.

### **III. Базовые определения и понятия**

3.1. *Корпоративное развитие членов Профсоюза* заключается в приобретении ими знаний и умений, развитии их социально важных профессиональных и личностных качеств в целях формирования и развития

комплекса компетенций, необходимых для эффективного осуществления профсоюзной деятельности или исполнения должностных профсоюзных обязанностей.

3.2. *Профсоюзная корпоративная система знаний* – это корпоративная (внутриорганизационная) система профсоюзного образования и обучения, которая в зависимости от уровня профсоюзной идентичности предлагает члену Профсоюза соответствующий вид профсоюзного образования посредством освоения соответствующих образовательных программ.

3.3. *Профсоюзная идентичность* понимается как вид социальной идентичности, которая свидетельствует об осознании членом Профсоюза своей общности и чувства сопричастности с профсоюзным сообществом и значимости членства в нём. Профсоюзная идентичность является результатом профессионально-личностного самоопределения члена Профсоюза, который осознает своё участие в профсоюзной деятельности (профсоюзной работе) как призвание и способ профессиональной и личностной самореализации.

3.4. *Процесс развития профсоюзной идентичности* разворачивается как процесс вовлечения работника сферы образования и науки в профсоюзную деятельность и профсоюзный труд. Рост профсоюзной идентичности становится результатом освоения общественной практики, социальных ролей и компетенций, сообразных специфике профсоюзной деятельности и профсоюзного труда.

#### **IV. Ступени корпоративного развития членов Профсоюза**

4.1. Субъектами корпоративного развития являются все члены Профсоюза, а также работники сферы образования и науки, обучающиеся профессиональных образовательных организаций, потенциально рассматривающие Профсоюз как общественную организацию по представительству и защите своих социально-трудовых прав и иных профессионально-личностных интересов.

4.2. Структурно-функциональный анализ деятельности членов Профсоюза позволяет выделить следующие ступени корпоративного развития членов Профсоюза:

4.3. **Ступень I «Резерв Профсоюза»:** на этой ступени находятся работники сферы образования и науки и обучающиеся профессиональных образовательных организаций (старше 14 лет), которые не являются членами Профсоюза. У них отсутствует профсоюзная идентичность; они не связывают свою развивающуюся (или потенциальную) профессиональную жизнедеятельность с необходимостью реализации себя в общественной, в том числе профсоюзной, организации.

На этой ступени Профсоюзом реализуются просветительские программы, направленные на формирование первичной ориентации в сфере интересов и

деятельности Профсоюза, возможностях реализации в Профсоюзе личностных и профессиональных задач, потребностей и интересов.

Развертываемая на этой ступени профсоюзная просветительская деятельность направлена на распространение профсоюзных знаний и опыта, формирование социальных умений, навыков и компетенций, ценностных установок в целях профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов посредством организации «профсоюзно-ориентированных» мероприятий.

**4.4. Ступень II «Потенциал Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, вовлеченные в Профсоюз, но не вовлеченные в деятельность Профсоюза (в том числе впервые вступившие в Профсоюз).

Это – этап адаптации к Профсоюзу как общественной организации, имеющей свои способы поддержки позитивной трудовой социализации в профсоюзной организации. На этой ступени у человека нет ясного представления о сущности и специфике профсоюзной деятельности и функций Профсоюза в представлении интересов работников и регулировании трудовых отношений.

Профсоюзное обучение на этой ступени развертывается посредством организации целенаправленного обучения по овладению базовыми профсоюзными понятиями, знаниями, умениями и компетенциями профсоюзной деятельности, развитию социальных компетенций и способностей, приобретению опыта применения полученных знаний в повседневной профсоюзной жизнедеятельности и в течение всей последующей профессиональной жизни.

**4.5. Ступень III «Актив Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые начинают проявлять выраженные интересы к профсоюзной деятельности и её специфике и которые активно вовлечены в деятельность Профсоюза и переживают переход к осознанному освоению личностью новых для неё профсоюзных ролей на основе активного участия в деятельности выборных органов профсоюзных организаций (собраниях, конференциях, комитетах, советах, президиумов, комиссиях и др.).

С целью корпоративного развития и поддержки позитивного становления профсоюзной идентичности на этой ступени начинает использоваться иной вид образования – целевая профсоюзная подготовка. Профсоюзная подготовка реализуется как тип практической подготовки. Цель подготовки – формирование и развитие широкого круга знаний и практических навыков и компетенций в каких-либо аспектах или направлениях профсоюзной деятельности.

Ведущей задачей этого этапа профсоюзного обучения является формирование кадрового резерва организаций Профсоюза и Профсоюза. Содержательная направленность программ профсоюзной практической подготовки определяется потенциалом и перспективами последующей профсоюзной работы.

Важным профессионально-личностным качеством этой ступени корпоративного развития должно стать сознательное выделение профсоюзной деятельности как способа профессиональной самореализации.

**4.6. Ступень IV «Лидеры Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые осмысленно проживают процесс «вхождения» в профсоюзную работу и демонстрируют способность обеспечивать её стабильность и продуктивность.

Важным профессионально-личностным качеством этой ступени профсоюзного развития является формирование личностных убеждений, которые отражают внутреннюю солидарность человека с социальными, групповыми идеалами, ценностными нормами и культурными стандартами не только ближайшего профсоюзного сообщества, но и Профсоюза в целом, что позиционирует его как ответственного лидера профсоюзной организации.

На этой ступени реализуется профсоюзное профессиональное образование, направленное на приобретение членами Профсоюза знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных профсоюзных трудовых функций или направлений профсоюзной деятельности, позволяющих развивать профсоюзную деятельность (или её отдельные направления) в качестве самостоятельной профессиональной деятельности; осуществляется дальнейшее развитие кадрового резерва организаций Профсоюза и Профсоюза.

Содержание программ профсоюзного профессионального образования приобретает целенаправленный характер и определяется совокупностью решаемых профсоюзных задач в рамках выделенного направления профсоюзной работы, что свидетельствует о реализации сущности профсоюзного образования, обеспечивающего процессы развития личности, её социальности, создание условий для позитивного самоопределения и социализации в общественной жизни трудового сообщества, взаимного уважения, бережного отношения к социокультурному наследию и трудовым традициям.

**4.7. Ступень V «Капитал Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые обладают определённым набором профессионально-личностных свойств и качеств, которые обеспечивают им широкое общественное признание в качестве лидеров профсоюзного движения в сфере образования, членов выборных и иных органов Профсоюза регионального, межрегионального и всероссийского уровней, в том числе руководящие органы Профсоюза, иные органы профсоюзного движения всероссийского и международного уровней.

Это – этап обретения профессионализма в профсоюзной работе, который означает, что член Профсоюза стал лучшим среди «мастеров профсоюзной работы»; обладает эффективными организационными навыками, опытом и

профессиональными качествами. Это также этап профсоюзного профессионального наставничества, так как на этой ступени член Профсоюза является авторитетным мастером профсоюзного движения, имеет единомышленников и последователей, перенимающих опыт, подражающих, учеников (независимо от соответствующих официальных статусов); член Профсоюза становится не просто профессионалом в профсоюзной работе, но и человеком, способным передать свой опыт профсоюзной работы.

Поддержка корпоративного развития членов Профсоюза этой ступени продолжает осуществляться посредством реализации профсоюзных программ дополнительного профессионального образования, в большей мере реализующих образовательные компоненты и модули, направленные на формирование стратегического мышления и широкого круга социальных и социально-трудовых управленческих (менеджерских) компетенций, в том числе посредством реализации программ профессиональной переподготовки. Реализуются образовательные программы в иных системах профсоюзного образования и системы образования Российской Федерации.

Содержание образовательных программ должно обеспечивать развитие компетенций стратегического управления и управления изменениями в контексте государственных трендов и задач развития общества и экономики.

## **V. Заключительные положения**

5.1. Профсоюзное корпоративное развитие членов Профсоюза осуществляется за счет средств профсоюзных организаций, а также за счет привлеченных иных средств или договорных отношений со сторонними организациями, в том числе органами управления образованием или органами местного самоуправления.

5.2. Оценка продуктивности корпоративного развития членов Профсоюза заключается в сопоставлении полученных результатов проведенного профсоюзного образования с запланированными целями развития и отражается на показателях общей динамики численности членов Профсоюза.

5.3. Концепция разработана для применения в деятельности и работе членов Профсоюза, профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций структуры Профсоюза.

5.4. Концепция реализуется в срок до 2030 года.

5.5. Концепция корпоративного развития членов Профсоюза соотносит выделенные корпоративные ступени и виды профсоюзного образования, которые дополнительно разделены на уровни профсоюзного образования, в целях обеспечения соответствия Концепции корпоративного развития членов

Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации Концепции профсоюзного образования Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» (далее – ФНПР), принятой постановлением Исполкома ФНПР от 03.03.2021 № 3-9.

5.6. Модель «Корпоративного развития членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации» является приложением Концепции (приложение 1), отражающей совокупную систему развития членов Профсоюза и её внутренние взаимосвязи и взаимозависимости.

## Приложение 1

## МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЧЛЕНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ступени роста	ступень I	ступень II	ступень III	ступень IV	ступень V
	<b>Резерв</b> Профсоюза	<b>Потенциал</b> Профсоюза	<b>Актив</b> Профсоюза	<b>Лидеры</b> Профсоюза	<b>Капитал</b> Профсоюза
<b>позиции корпоративного роста</b>	работники и обучающиеся (старше 14 лет) системы образования - не являющиеся членами Профсоюза	члены Профсоюза в ППО, не участвующие в деятельности ППО	активные члены Профсоюза в ППО, члены выборных коллегиальных и иных органов первичных и территориальных профсоюзных организаций	руководители ППО/ работники аппаратов ППО, члены выборных органов ТОП/ работники аппаратов ТОП, руководители ТОП/работники аппаратов Р(М)ОП/ члены выборных коллегиальных и иных органов Р(М)ОП	руководители Р(М)ОП/работники аппарата Профсоюза/ члены выборных и иных органов Профсоюза, руководители Профсоюза/члены выборных и иных органов профсоюзных организаций всероссийского и международного уровня
<b>этапы освоения профсоюзной деятельности</b>	этап ориентирования к профсоюзной деятельности	этап адаптации к профсоюзной деятельности	этап гармонизации с профсоюзной деятельностью	этап творческой самореализации в профсоюзной деятельности	этап обретения профессионализма в профсоюзной работе / профсоюзное наставничество
<b>уровни профсоюзной идентичности</b>	уровень отсутствия профсоюзной идентичности	уровень проявленной индивидуальной профсоюзной идентичности	уровень выраженной индивидуальной профсоюзной идентичности	уровень социально-групповой профсоюзной идентичности	уровень социально-общественной профсоюзной идентичности
<b>уровни профсоюзного образования</b>	уровень I	уровень II	уровень III	уровень IV	уровень V
<b>вид образования</b>	профсоюзная просветительская деятельность	начальное профсоюзное обучение	профсоюзная практическая подготовка	профсоюзное профессиональное образование	
<b>тип программ</b>	не образовательные программы	профсоюзные программы дополнительного образования взрослых		профсоюзные программы дополнительного профессионального образования	
<b>виды программ</b>	просветительские программы	программы начального профсоюзного обучения	программы целевой подготовки по направлениям профсоюзной деятельности	программы повышения квалификации	программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки; образовательные программы в иных системах профсоюзного образования и системы образования РФ
<b>группы профсоюзного обучения</b>	"Профсоюзный резерв"		"Профсоюзный актив"	"Профсоюзные кадры"	

ППО - первичная профсоюзная организация

ТПО - территориальная профсоюзная организация (городская, районная и иные)

Р(М)ПО - региональные (межрегиональные) профсоюзные организации