

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА
В ЛЕГКОЙ И ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ ***

**COMPETITIVENESS OF STAFF IN TEXTILE AND LIGHT
INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF BELARUS
IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY**

Е.А. АЛЕКСЕЕВА

E.A. ALEKSEYEVA

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

(Vitebsk State University of Technology, Republic of Belarus)

E-mail: alekseeva@vstu.by

В статье проведена оценка конкурентоспособности персонала в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь. Выделены теоретические подходы к оценке конкурентоспособности персонала (компетентностный, с точки зрения трудового потенциала и с точки зрения полезности для организации). Выявлены направления влияния цифровизации на развитие отрасли, которая рассматривается как источник отраслевого роста прибыли и производительности труда. Определены отраслевые тренды, которые оказывают влияние на конкурентоспособность персонала в отрасли. Выявлены отраслевые угрозы и факторы, негативно влияющие на конкурентоспособность персонала на отраслевом уровне; разработаны рекомендации по их преодолению для повышения конкурентоспособности персонала и отрасли в целом.

The article assesses the competitiveness of staff in textile and light industry of the Republic of Belarus. Theoretical approaches to the competitiveness of staff assessment (competence-based, from the point of labor potential view and from the point of labour performance view) are singled out. The directions of the digitalization influence on the development of the industry, which is considered as a source of industry-wide growth in profits and labor productivity, are identified. Industry trends that have an impact on the competitiveness of staff on the industry level have been identified. Industry threats and factors that negatively affect the competitiveness of staff at the industry level have been identified. Recommendations for overcoming them in order to increase the competitiveness of staff and the industry as a whole have been developed.

Ключевые слова: конкурентоспособность персонала, компетенции персонала, результативность труда, цифровые навыки.

* Статья подготовлена по материалам доклада Международной научно-технической конференции "Инновации в текстиле, одежде, обуви (ИСТАИ-2022)", которая состоялась 23-24 ноября 2022 года в Учреждении образования "Витебский государственный технологический университет" (Республика Беларусь).

Keywords: competitiveness of staff, personnel competencies, labor productivity, digital skills.

Конкурентоспособность персонала становится ключевым фактором выживания организации в условиях турбулентной внешней среды и цифровизации экономики [1...3]. Легкая и текстильная промышленность характеризуются производством товаров интенсивного обновления и обладают высоким потенциалом создания и развития новых конкурентных преимуществ благодаря цифровой трансформации предприятий отрасли [4], [5].

Оценка конкурентоспособности персонала: подходы, факторы, показатели.

Конкурентоспособность персонала как экономическая категория появилась в результате развития теории человеческого капитала Г. Беккера его последователями и усиления акцента на персонал как источник конкурентных преимуществ организации. Конкурентоспособность персонала является сравнительной категорией и подразумевает наличие конкуренции, т.е. соперничества за какой-либо дефицит (вознаграждение, должность, рабочее место и т.д.). В экономической литературе можно встретить различные подходы к определению конкурентоспособности персонала:

- с точки зрения качеств (компетенций) отдельных работников [1], [6], [7];

- с точки зрения трудового потенциала [3], [8];

- с точки зрения полезности (результативности труда) для организации [2], [9].

Компетентностный подход увязывает качества и компетенции работника (профессионально-квалификационные, деловые, личные и мотивационные) с его конкурентоспособностью и предлагает проводить сравнительный анализ этих качеств для оценки конкурентных преимуществ работников по отношению друг к другу.

Авторы [6] предлагают также учитывать потребности отрасли в компетенциях и определять конкурентоспособность работника через призму соответствия его компетенций этим потребностям. Основным направлением усиления конкурентоспособности работника в рамках этого подхода

выступают обучение персонала, развитие и освоение новых компетенций.

Подход с точки зрения трудового потенциала увязывает конкурентоспособность работника с его человеческим капиталом как мерой воплощенной в человеке способности приносить доход [3]. Авторы [8] развивают этот подход и предлагают оценивать конкурентоспособность работника в его зоне ответственности с учетом кадровых приоритетов предприятия.

Подход, ориентированный на результативность, при оценке конкурентоспособности работников в качестве ключевых факторов рассматривает результаты их труда и соответствие стратегии организации [2], [9]. Автор [2] предлагает проводить оценку конкурентоспособности не только отдельных работников или их группы, но также учитывать и безработных граждан. С этой целью автор предлагает использовать инструментальные и экспертные методы оценки.

Ряд авторов склонны разделять оценку конкурентоспособности персонала на внутреннем и внешнем по отношению к предприятию рынках труда [2], [3]. При этом интересы работодателя в отношении повышения конкурентоспособности персонала на этих рынках могут быть противоположными.

Все авторы сходятся во мнении, что конкурентоспособность персонала оказывает существенное влияние на конкурентоспособность организаций и отрасли в целом.

Как отмечает автор [3], конкурентоспособность персонала может быть оценена как на индивидуальном уровне (для отдельных сотрудников), так и для группы людей (подразделения, персонала организации, профессионального сообщества и пр.).

Оценка конкурентоспособности может быть проведена и на отраслевом уровне. Такой подход может быть полезным при формировании кадровой политики на отраслевом уровне (отраслевыми органами управления), при оценке востребованности навы-

ков, а также спроса и предложения навыков на отраслевом рынке труда, при формировании отраслевой потребности в кадрах и заказа на подготовку специалистов отрасли.

При оценке конкурентоспособности персонала на отраслевом уровне необходимо учитывать такие факторы, как привлекательность отрасли для потенциальных работников и престижность профессии, спрос на отраслевые навыки и компетенции на рынке труда, темпы роста спроса на отраслевую продукцию, производительность труда в отрасли и др.

Влияние цифровизации на конкурентные преимущества в легкой и текстильной промышленности

Смена технологических укладов экономики (высокоразвитые страны, по оценкам специалистов, подошли шестому технологическому укладу) сопровождается полным проникновением интернета и искусственного интеллекта во все сферы экономики, т.е. переходе к цифровизации экономик всех стран, которая должна кардинально изменить весь мир, а не только высокоразвитые страны. Продуктом современности стала электронная экономика, в том числе веб-, интернет- и цифровая экономики, которые функционируют с помощью цифровых технологий и способны обеспечить рост добавленной стоимости и прибыли по всей цепочке создания стоимости [4]. Цифровизация экономики и промышленности, в свою очередь, изменяет структуру спроса на навыки и компетенции персонала [10], [11].

В текущей экономической ситуации текстильной и легкой промышленности нужны нестандартные решения и прорывные инновации, которые обеспечат потенциал роста прибыли в отрасли. От производителей отрасли требуется непрерывно развивать и модернизировать выпускаемую продукцию, создавать инновационные продукты, не просто заменяя импортные материалы на внутреннем рынке, но и опережая их по функциональным и иным свойствам, внедрять инновационные технологии и реализовывать идеи создания новых продуктов, в том числе и путем "диффузии инно-

ваций", т.е. приходящих из других индустрий и направлений науки. Инновационный тип развития легкой промышленности предполагает непрерывный и целенаправленный процесс поиска, подготовки и реализации нововведений с целью увеличения эффективности ее функционирования, большей степени реализации потребностей клиентов отрасли [6].

Существенным отличием легкой промышленности от других отраслей является доминирующее влияние моды, изменчивого потребительского спроса и постоянная смена модельного ряда и зачастую ассортимента. Актуальным для современного производства является сокращение времени выхода новых изделий на рынок при одновременном удовлетворении специфических потребностей потребителей. Кастомизация позволяет соединить преимущества механизированного и автоматизированного производства с гибкостью и мобильностью ателье.

В этих условиях самыми актуальными задачами для всех предприятий легкой и текстильной промышленности являются обеспечение интенсификации производства и снижения себестоимости кастомизированной продукции промышленного изготовления, которые могут быть решены при переходе к цифровой модели предприятия.

В маркетинге и продажах будущее также за индивидуализацией изделий под заказы конкретных потребителей. Продукция будет создаваться с учетом персональных запросов человека, изображение с монитора должно быть совместимо с программами для моделирования, а потому становится возможным дальнейшее воспроизведение рисунка при производстве текстильных изделий. Дизайнер может виртуально показать клиенту готовое изделие, а также внести изменения в рисунок при желании клиента.

Цифровизация производства открывает много возможностей в сфере производства текстиля и одежды из него. Все перечисленные технологии приводят к достижению стратегических бизнес-целей: росту эффективности, повышению конкурентоспособности, активному развитию на рынке. Од-

нако, чтобы производители стали более востребованы, "точечного" внедрения технологий на разных стадиях производства недостаточно – необходима комплексная цифровизация управленческих процессов.

Таким образом, цифровизация бизнес-процессов в легкой и текстильной промышленности может обеспечить создание и поддержание новых конкурентных преимуществ, создавая потенциал прибыли.

Конкурентоспособность персонала в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь: оценка и вызовы

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь (<https://www.belstat.gov.by/>), за последние два десятилетия в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь произошло сокращение объемов промышленного производства и доли отрасли в обрабатывающей промышленности почти в 3 раза. Данные, характеризующие место и роль текстильной промышленности в структуре промышленного производства, представлены в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Показатели	Годы				
	2017	2018	2019	2020	2021
Количество организаций, шт.	1927	1933	1952	1941	1941
Темпы роста объема промышленного производства текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха, %	105,1	104,0	97,7	100,4	104,1
Удельный вес продукции в общем объеме промышленного производства, %	3,9	3,6	3,4	3,4	3,1
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	85,9	85,2	83,4	76,3	74,6
Удельный вес среднесписочной численности работников в среднесписочной численности работников промышленности, %	9,7	9,7	9,5	9,0	8,9
Отношение среднемесячной заработной платы работников к среднемесячной заработной плате работников промышленности, %	68,0	65,8	65,1	64,0	65,8

Как видно из таблицы, количество организаций отрасли за период 2017-2021 гг. практически не изменяется, то есть активного прихода в отрасль новых игроков не происходит, но и ухода организаций с рынка также не наблюдается. Это связано с невысоким, но стабильным потенциалом прибыли (уровень рентабельности продукции около 10%), а также стабильностью спроса на продукцию на рынке (как уже отмечалось, продукция отрасли относится к товарам интенсивного обновления, которые приобретаются гораздо чаще, чем происходит их физический износ, благодаря моде).

Удельный вес текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха в структуре промышленного производства за исследуемый период продолжает снижаться, что снижает привлекательность отрасли с

точки зрения предложения труда. Среднесписочная численность работников также снижается, в отрасли наблюдается отток кадров. Следует отметить также отставание отрасли по уровню производительности и оплаты труда примерно в 1,5 раза от среднего по обрабатывающей промышленности. Эти показатели свидетельствуют о снижении кадрового потенциала отрасли, что представляет серьезную угрозу перспективам ее дальнейшего развития.

Производство тканей и текстильных изделий лидирует в структуре отраслевой продукции, значительный удельный вес занимает также производство одежды (рис. 1-а).

Производство обуви, а также изделий из кожи и меха стремительно теряет свои позиции в отрасли, что объясняет общий отраслевой спад. Среди регионов, обеспечи-

вающих производство отраслевой продукции, традиционно лидируют Витебская, Брестская и Гродненская области (рис.1-б).

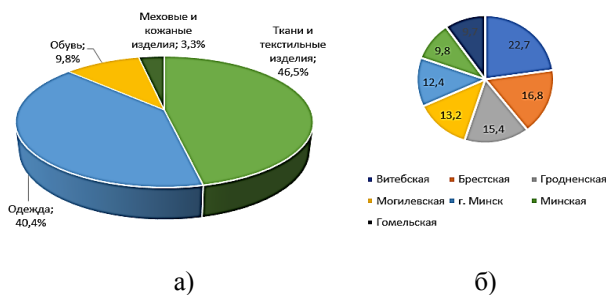


Рис. 1

Легкая и текстильная промышленность имеет ряд особенностей, оказывающих влияние на конкурентоспособность персонала отрасли:

- высокая доля ручного труда в швейной и кожевенно-обувной подотраслях;
- низкая производительности труда и добавленной стоимости по сравнению с другими отраслями промышленности;
- снижение престижа данного вида профессиональной деятельности;
- высокая текучесть кадров, особенно в категории рабочих профессий;
- более низкий уровень оплаты труда в отрасли, чем в среднем по промышленности и экономике;
- низкий уровень инвестиционных затрат на персонал [12] и, в частности, расходов на обучение.

При этом доля затрат на персонал в себестоимости отраслевой продукции составляет около одной трети, что превышает показатели других отраслей.

Исследователи [1] в рамках компетентного подхода отмечают существенные разрывы между ожидаемыми и фактическими навыками персонала легкой и текстильной промышленности в российском корпоративном сегменте (недостаток навыков) по цифровым и инновационным навыкам. Схожая ситуация наблюдается и в Республике Беларусь. В условиях дефицита рабочей силы и высокой текучести кадров предприятия вынуждены заполнять существующие вакансии претендентами, не вполне соответствующими требованиям рабочих мест. Это ослабляет конкуренто-

способность персонала отрасли и в совокупности с низким уровнем расходов на обучение представляет угрозу уже для отраслевой конкурентоспособности.

ВЫВОДЫ

Существующие вызовы и угрозы требуют разработки и реализации активных мер кадровой политики в текстильной и легкой промышленности Республики Беларусь для выхода из сложившегося кадрового кризиса [12]. Одним из приоритетных направлений кадрового развития необходимо выбрать формирование цифровых и инновационных навыков как наиболее востребованных и недостающих на отраслевом рынке труда. Для этого следует пересмотреть приоритеты финансирования отраслевых инвестиционных программ в пользу инвестиций в человеческий капитал и персонал, что позволит повысить его производительность, конкурентоспособность, а также создаст условия для преломления негативных отраслевых трендов и роста конкурентоспособности отрасли и ее продукции. Возможности для изменения сложившейся в отрасли кадровой ситуации заключены также в интеграции промышленных предприятий отрасли с научными и образовательными учреждениями, ориентированными на подготовку специалистов для отрасли и осуществляющих научные исследования и разработки для легкой и текстильной промышленности. Такая интеграция позволит укрепить кадровый потенциал отрасли через систему целевой подготовки, а также инновационный потенциал через трансфер технологий.

Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить привлекательность отрасли в глазах работников, а также их конкурентоспособность, создаст предпосылки для отраслевого роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вашаломидзе Е.В., Пак О.А. Повышение конкурентоспособности работников в контексте развития профессиональной компетентности // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. Т.11, № 12. С. 2943...2956.

2. Литвиненко М.С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // Экономика труда. – 2021. Т. 8, № 4. С. 423...442.
3. Троицкая А.А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. – 2019. Т. 6, №2. С. 647...658.
4. Симонин П.В., Капустина Н.В., Костромина Е.А., Косолапов Ю.В. Влияние человеческих ресурсов на развитие текстильно-промышленного кластера в условиях Индустрии 4.0 // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2022, № 2. С.64...69.
5. Bayraktar Osman & Ataç Canan. (2018). The Effects of Industry 4.0 on Human Resources Management. P.340.
6. Юнусов М.Б., Есиркепова А.М., Маширова Т.Н. и др. Особенности формирования модели управления персоналом на предприятиях текстильной отрасли // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2020, № 3. С. 36...43.
7. Шагалина Д. А., Бурдюгова О. В. Конкурентоспособность персонала организации: факторы влияния и инструменты управления // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2017. Т.39. С. 4146...4150.
8. Радько С.Г., Невмержицкая О.Н. Формирование оптимальной модели оценки конкурентоспособности кадрового состава, адаптированной к потребностям предприятия //Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2022, № 1. С.59...63.
9. Wang H, Wang L, Liu C. Employee Competitive Attitude and Competitive Behavior Promote Job-Crafting and Performance: A Two-Component Dynamic Model. Front Psychol. – 2018 Nov 21;9:2223. Access mode: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6258773/>.
10. Nick H.M. van Dam (2017). The 4th Industrial Revolution & The Future of Jobs. Access mode: <https://www.besthrcertification.org/docs/the-4th-industrial-revolution-the-future-of-Jobs.pdf>
11. Scott Engler. Lack of Skills Threatens Digital Transformation 2020. Access mode: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/lack-of-skills-threatens-digital-transformation>.
12. Ванкевич Е. В., Алексеева Е. А., Коробова Е.Н., Дягилев А. С. Влияние управления человеческими ресурсами организации на эффективность ее деятельности: теоретические подходы и эмпирические оценки (на примере предприятий текстильной промышленности Республики Беларусь) // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2020, № 6. С. 19...26.

REFERENCES

1. Vashalomidze E.V., Pak O.A. Improving the employees' competitiveness in the context of the professional competence // Economics, entrepreneurship and law. – 2021, Volume 11, № 12. P. 2943...2956.

2. Litvinenko M.S. Methodological approach to assessing employee competitiveness // Labour Economics. – 2021, Volume 8, № 4. P. 423...442.
3. Troitskaya A.A. Competitive human capital of the employee: problems of formation and implementation // Labour Economics. – 2019, Volume 6, № 2. P. 647...658.
4. Simonin P.V., Kapustina N.V., Kosromina E.A., Kosolapov U.V. The impact of human resources on the development of the textile and industrial cluster in the context of Industry 4.0 // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2022, № 2. P. 64...69.
5. Bayraktar Osman & Ataç Canan. (2018). The Effects of Industry 4.0 on Human Resources Management. P.340.
6. Unusov M.B., Esirkepova A.M., Mashirova T.N., etc. Peculiarities of formation of a personnel management model in the enterprises of the textile industry // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2020, № 3. P. 36...43.
7. Shagalina D.A., Burdyugova O.V. Competitiveness of the organization's personnel: factors of influence and management tools // Scientific and methodical electronic journal "Concept". – 2017, V. 39. P.4146...4150.
8. Radko S.G., Nevmerzhitskaya O.N. Formation of an optimal model for assessing the staff competitiveness, adapted to the enterprise needs // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2022, № 1. P. 59...63.
9. Wang H, Wang L, Liu C. Employee Competitive Attitude and Competitive Behavior Promote Job-Crafting and Performance: A Two-Component Dynamic Model. Front Psychol. – 2018 Nov 21;9:2223. Access mode: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6258773/>.
10. Nick H.M. van Dam (2017). The 4th Industrial Revolution & The Future of Jobs. Access mode: <https://www.besthrcertification.org/docs/the-4th-industrial-revolution-the-future-of-Jobs.pdf>
11. Scott Engler. Lack of Skills Threatens Digital Transformation 2020. Access mode: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/lack-of-skills-threatens-digital-transformation>.
12. Vankevich E. V., Alekseeva E. A., Korobova E.N., Dyagilev A. S. The impact of the organization's human resources management on the efficiency of its activities: theoretical approaches and empirical evaluations (on the example of the textile industry enterprises of the Republic of Belarus) // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii. Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2020, № 6. P. 19...26.

Рекомендована оргкомитетом Международной научно-технической конференции "Инновации в текстиле, одежде, обуви (ICTAI-2022)". Поступила 01.11.22.