

ВЛИЯНИЕ КАДРОВОГО РИСКА НА РАЗВИТИЕ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

THE IMPACT OF HUMAN RISK FOR THE DEVELOPMENT OF THE TEXTILE INDUSTRY IN THE VLADIMIR REGION

Е.В. ГАВРИЧЕНКО
E.V. GAVRICHENKO

(Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых)
(Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs)
E-mail: vlandlenav@rambler.ru

В статье рассматриваются факторы кадрового риска и их влияние на экономический рост текстильной промышленности во Владимирской области в современных условиях, представлены ключевые аспекты по подбору персонала.

The article discusses the human factors of risk and their impact on economic growth of the textile industry in the Vladimir region in modern conditions, discusses the key aspects of recruitment.

Ключевые слова: персонал, факторы риска, кадровый риск, рост текстильной промышленности.

Keywords: personnel, factors of risk, personnel risk, the growth of the textile industry.

Последнее время наблюдается заметный интерес к отечественной текстильной промышленности, что связано с заинтересованностью руководства страны и регионов к возрождению отечественного товаропроизводителя и получению на внутреннем рынке натуральной качественной продукции, которая может конкурировать с импортной продукцией. Во Владимирской области текстильная промышленность занимает около 3% производства в валовом региональном продукте области, но с каждым годом доля текстильной промышленности снижается. В табл. 1 представлены основные показатели, характеризующие изменения по текстильной отрасли во Владимирской области за 2012-2014 гг. [1], [2], [6].

Из табл. 1 видно, что наблюдается стабильное снижение текстильной промышленности в региональном продукте Владимирской области. Ранее [3] мы уже затра-

гивали проблемы с серьезным износом (70%) производственных средств в текстильной промышленности. Теперь остановимся на другом ключевом факторе, влияющем на производство, – это кадры.

Кадры промышленных производств на современном этапе занимают ключевое место при функционировании предприятий. Без образованных и квалифицированных ключевых сотрудников ни одно предприятие не способно выжить в сложившихся условиях жесткой конкурентной борьбы. При подборе персонала любое предприятие сталкивается с определенными трудностями, которые возникают при рассмотрении потенциальной кандидатуры на занимаемую должность, при этом не важно, рабочая это специальность или должность вышестоящего менеджера. В любом случае возникает вопрос об образовании и квалификации, навыках работы и коммуникабельности и т.д.

Т а б л и ц а 1

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Обрабатывающие производства, отгружено товаров: в том числе текстильного и швейного производства	238,4 млрд. руб., что в действующих ценах составило 106,3%, к предыдущему году. 7,5 млрд. руб. (95% к уровню 2011 года), 3,1%	на 267,2 млрд. руб., что в действующих ценах составило 109,6% к предыдущему году. 7,1 млрд. руб. (96,4% к уровню 2012 года), 2,7%	310,8 млрд. руб., что в действующих ценах составило 114,6% к предыдущему году. 6,8 млрд. руб. (95,6% к уровню 2013 года), 2,2%
Индекс промышленного производства ИПП текстильной промышленности	по полному кругу предприятий составил 101,3%, 119,1%	по полному кругу предприятий составил 105,1%, 93,2%	по полному кругу предприятий составил 110,5% 75,4%
Рост выпуска в текстильном и швейном производстве	124,7%	92,3%	82,4%
темпы в текстильном секторе: – производство хлопчатобумажных – производство тканей из синтетических и искусственных волокон	уменьшилось на 16% уменьшилось на 16,2%	уменьшилось на 14% уменьшилось на 10,4%	уменьшилось на 7,3% уменьшилось на 27,1%

Именно при утверждении кандидатуры возникает кадровый риск, который можно снизить, только увидев реальную работу данного кандидата на занимаемую должность, но в этом случае он уже будет являться сотрудником предприятия, и вер-

нуть время вспять при неудовлетворительной работе уже невозможно. В табл. 2 представлены факторы и причины риска набора и карьерного роста персонала на предприятии.

Т а б л и ц а 2

Факторы риска	Причины
Образование	отсутствие профильного образования, не фундаментальные знания по полученному образованию (образование некачественное)
Квалификация	отсутствие навыков и умения по полученной квалификации
Соответствие профессии	нет профильного образования, отсутствует квалификация, низкая коммуникабельность
Требования к занимаемой должности	отсутствие навыков работы с коллективом, нет профильного образования по текстильной промышленности, отсутствие опыта работы в текстильной отрасли

В сложившихся экономических условиях существуют два основных ключевых аспекта в подборе кадров при работе на новом оборудовании и работе менеджером на всех уровнях управления предприятием.

При работе на новом оборудовании сотрудникам необходимо получить информацию о возможностях и последовательности работы нового оборудования. Такую информацию предоставляют в рамках курсов повышения квалификации, предоставляются фирмой-производителем мастер-классы по работе нового оборудования, пробные запуски оборудования с участием

представителя производителя. Но данное обучение при рыночных отношениях не бесплатное, а у предприятий текстильной промышленности финансовые средства очень-очень ограничены, поэтому и приходится экономить на обучении, рассчитывая на профессионализм собственных сотрудников. Здесь и активизируются кадровые риски, и вспоминают об уровне образования, квалификации, знаниях, умениях и прочих навыках.

Следующий важный аспект возникает при неудовлетворительной работе структурного подразделения, и мы вспоминаем

об управленческих функциях ключевых менеджеров. При управлении кадрами требуется возвращение к традициям СССР, когда прежде чем сотрудник становился руководителем, как правило, он проходил по карьерной лестнице, начиная с рабочего, далее бригадира, мастера и т.д., доходя поэтапно до руководящей должности, при этом каждая следующая ступень карьерного роста сопровождалась соответствующим профильным образованием [5]. В этом случае теоретические знания подкрепляются практикой или практические умения классической теорией, что неизменно способствует улучшению выполнения поставленных задач с экономным использованием ресурсов. Тогда руководитель может принимать профессиональные управленческие решения по развитию предприятия.

Основной задачей руководства предприятия текстильной промышленности яв-

ляется организация замкнутого процесса хозяйственной деятельности, а именно своевременно и целесообразно закупать и использовать необходимые ресурсы, из них производить требуемого объема качественную текстильную продукцию, которую оперативно реализовывать по доступным ценам.

Для организации замкнутого процесса деятельности необходимы грамотные специалисты с активными жизненными позициями в своей профессиональной деятельности – "патриоты текстильной промышленности". Но при этом необходимо вспомнить и о материальной стороне вопроса, а именно о заработной плате, поскольку таким специалистам нужна и соответствующая заработная плата, а во Владимирской области она не очень высокая (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Средняя заработная плата	2012 г.	2013 г.	2014 г.
По Центральному округу РФ, тыс. руб.	27,8	33,3	37,8
По Владимирской области, тыс. руб.	15,1	17,7	19,7

Изучая данные табл. 3, видим, что средняя заработная плата во Владимирской области ниже, чем по Центральному округу РФ. Говоря о средней заработной плате, требуется заметить об усредненных показателях заработной платы и о проживающем минимуме каждого конкретно взятого региона и об адекватности уровня заработной платы. Но нельзя не учитывать и тот факт, что за одну и ту же работу в разных регионах платят по-разному, что провоцирует миграцию трудовых ресурсов. Возвращаясь к кадровому риску, влияющему на развитие текстильной промышленности во Владимирской области, отметим, что сотрудники предприятий будут работать качественно и самозабвенно, только в том случае, если их заработная плата будет покрывать средние расходы на проживание, питание и обеспечение несовершеннолетних своих детей. В противном случае высококвалифицированные специалисты будут искать лучшие условия труда и заработной платы, то есть переходить на

другие места работы в населенном пункте, городе, области, стране.

Возрождение текстильной промышленности без государственной поддержки и поддержки смежных отраслей невозможно. Во Владимирской области при поддержке администрации созданы предпосылки образования текстильного кластера с участием следующих предприятий текстильной отрасли: ОАО "Ткацко-отделочная фабрика "Авангард" (мебельно-декоративные ткани, гобелены, подкладочные и сорочечные ткани, "шотландки", махровые хлопчатобумажные ткани, полотенца), ООО "ТК "Городищенская отделочная фабрика" (марля медицинская, перевязочные изделия), ООО "ТФ "Медтекс" (марля медицинская, бинты, салфетки, перевязочные пакеты), ООО "Авантекс" (полиэфирные волокна и нетканые материалы), ООО "Предприятие нетканых материалов" (нетканые полотна на основе льняных и синтетических волокон), ОАО Холдинговая компания "Владимирский текстиль" (брезент различных артикулов со

специальными видами пропиток), ОАО "Сударь" (швейные изделия: пиджаки, брюки, костюмы мужские), ЗАО "Собинская швейная фабрика" (спецодежда, ветровки, брюки, платья, пальто и полупальто женские), ООО "Детская одежда" (пальто и полупальто женские, платья и костюмы женские, детские, юбки, брюки, блузки, спецодежда).

Современные экономические санкции дают возможность текстильным предприятиям расширить сбыт своей продукции и завоевать положительную репутацию у отечественного покупателя, а в перспективе – возродить отечественную текстильную промышленность, которая всегда славилась качеством натуральных тканей. Для этого требуется создать экономичные производственные линии (обновить производственные фонды), собрать для работы на них грамотный персонал или обучить собственный персонал, с подписанием контракта с ним о последующей работе на определенный период времени.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аналитическая записка об основных итогах работы промышленности Владимирской области в 2014 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kppn.avо.ru>
2. Аналитическая записка об основных итогах работы промышленности Владимирской области в 2013 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kppn.avо.ru>
3. *Гавриченко Е.В.* Состояние основных производственных средств как один из ключевых рисков в текстильной промышленности // Изв. вузов.

Технология текстильной промышленности. – 2014, № 4. С.39...42.

4. Деловая жизнь. Средняя зарплата в России и других странах мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://bs-life.ru/rabota/zarplata>

5. *Зайцева И.А.* Разрывы в системе непрерывного образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015, № 1-2. С. 33.

6. Итоги социально-экономического развития Владимирской области в 2012 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.avо.ru/region/results>

REFERENCES

1. Analiticheskaja zapiska ob osnovnyh itogah raboty promyshlennosti Vladimirskoj oblasti v 2014 godu [Jelektronnyj resurs]. // Rezhim dostupa <http://www.kppn.avо.ru>

2. Analiticheskaja zapiska ob osnovnyh itogah raboty promyshlennosti Vladimirskoj oblasti v 2013 godu [Jelektronnyj resurs]. // Rezhim dostupa <http://www.kppn.avо.ru>

3. *Gavrichenko E.V.* Sostojanie osnovnyh proizvodstvennyh sredstv kak odin iz kljuчевых riskov v tekstil'noj promyshlennosti // Izv. vuzov. Tehnologija tekstil'noj promyshlennosti. 2014, № 4. S.39...42.

4. Delovaja zhizn'. Srednjaja zarplata v Rossii i drugih stranah mira [Jelektronnyj resurs]. // Rezhim dostupa <http://bs-life.ru/rabota/zarplata>

5. *Zajceva I.A.* Razryvy v sisteme nepreryvnogo obrazovanija // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. – 2015, № 1-2. S. 33.

6. Itogi social'no-jekonomicheskogo razvitija Vladimirskoj oblasti v 2012 godu [Jelektronnyj resurs]. // Rezhim dostupa <http://www.avо.ru/region/results>

Рекомендована кафедрой бухгалтерского учета, финансов и сервиса. Поступила 09.07.15.