

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE TEXTILE INDUSTRY

Е.Г. ЕРЛЫГИНА, С.В. ШТЕБНЕР, В.И. ЖУРКО, М.А. ДЕУЛИНА
E.G. ERLYGINA, S.V. SHTEBNER, V.I. ZHURKO, M.A. DEULINA

(Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых)
(Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs)
Email: erlygina@mail.ru; shtebner@mail.ru; zhurkovi@mail.ru; Deulinamariya@gmail.com

В работе проведен анализ современного состояния отрасли текстильной промышленности, выявлены основные проблемы и причины обуславливающие их возникновение, проанализировано состояние качественной составляющей кадрового потенциала. Предложены приоритетные направления развития текстильной отрасли.

In work the analysis of the current status of the textile industry, identified the main problems and reasons behind their occurrence analyzes the qualitative component of human potential. Proposed priority directions of development of the textile industry.

Ключевые слова: текстильная промышленность, кадровый потенциал, приоритетные направления.

Keywords: textile industry, human resources, priorities.

Анализ современного состояния отрасли текстильной промышленности показал, что при наличии положительных тенденций в развитии отрасли остаются проблемы и задачи, требующие скорейшего решения, основными из которых являются следующие.

1. Техническая и технологическая отсталость отрасли.
2. Низкий уровень инновационной и инвестиционной деятельности.
3. Социальная и кадровая проблема.

В табл.1 приведены причины, обуславливающие возникновение проблем, а также результат их воздействия на основные показатели и направления деятельности текстильной промышленности.

Сегодня проблема нехватки высококвалифицированных кадров текстильной

промышленности является одной из наиболее актуальных.

На предприятиях не хватает квалифицированных технических рабочих и топ-менеджеров. Это обусловлено низкой престижностью отрасли и низким средним уровнем заработной платы. Нехватка технических кадров на практике приводит к снижению средней квалификации по предприятию, в связи с чем возрастают производственные риски, связанные с человеческим фактором. Нехватка топ-менеджеров, являющихся экспертами в текстильной отрасли, вынуждает текстильные предприятия нанимать экспертов из других отраслей, что приводит к ошибкам в принятии текущих и стратегических управленческих решений [1].

№ п/п	Проблемы	Причины возникновения	Результат
1	Техническая и технологическая отсталость отрасли	- моральный и физический износ ОПФ, низкий коэффициент их обновления; - отсутствие автоматизированных систем управления производственным процессом	- высокая сырьемкость, трудоемкость, энергоемкость производства; - невысокое качество, высокая себестоимость продукции
2	Низкий уровень инновационной и инвестиционной деятельности	- недостаточный для модернизации и реструктуризации производства уровень инвестиций; - снижение бюджетного финансирования научных разработок	- малая доля инновационной наукоемкой продукции на рынке; - несоответствие качества готовых товаров требованиям потребителей
3	Социальная и кадровая проблема	- низкая заработная плата в текстильном производстве; - низкие возможности предприятий в создании условий, необходимых для привлечения молодых высококвалифицированных специалистов и профессиональных рабочих кадров	- отток рабочих кадров; - дефицит высококвалифицированных специалистов (маркетологов, менеджеров, управленческих кадров и др.), профессиональных рабочих по всем основным технологическим переделам; - низкие темпы роста производительности труда

Состояние качественной составляющей кадрового потенциала сегодня на многих предприятиях отрасли находится в зоне критических величин. Низкая заработная плата и ухудшающаяся ситуация в профессиональной и квалификационной подготовке рабочих кадров и специалистов привели к невосполнимой утрате кадрового потенциала, сокращению численности, в основном, за счет ухода молодых и перспективных работников в возрасте до 30...40 лет. Отсутствие молодых кадров нарушает преемственность поколений – эта цепочка на подавляющем числе предприятий уже разорвана.

В настоящее время все больше российских компаний подключается к проектам, связанным с развитием молодого поколения страны, вкладывают деньги в образование. Наиболее успешные компании ведущих отраслей, не удовлетворенные качеством образования, заключают с вузами договоры, адаптируя под свои требования подготовку кадров, и одновременно развивают собственные корпоративные образовательные учреждения.

Сегодня широко применяются следующие формы взаимодействий [2].

1. Целевой заказ компаний на подготовку студентов – предприятие согласовывает с вузом требования к обучению

вновь набираемых студентов-целевиков и берет на себя некоторые обязательства в их отношении – обеспечивает места для прохождения практики, выплачивает стипендии и т. д. За целевую подготовку специалистов предприятия не платят, если те проходят по общему конкурсу на бюджетные места.

2. Участие работодателей в отборе выпускников – компании участвуют в экзаменационных комиссиях, в ярмарках вакансий, "днях карьеры", проводят конкурсы научных работ по своей специализации, по их итогам учреждают именные стипендии (такая форма взаимодействия используется лишь крупными работодателями, которым нужен постоянный приток большого количества молодых специалистов).

3. Совместная организация студенческих практик – обеспечивает наработку студентами практических навыков, сокращение адаптационного периода и дообучения у молодых специалистов.

4. Материальная помощь вузам – позволяет вузам использовать новейшее оборудование, знакомит студентов с техникой, которая используется в работе по их специальности. На эту форму взаимодействия идут главным образом крупные компании.

5. Участие работодателей в обучении студентов и подготовке преподавателей – компании организуют преподавание специальных предметов силами своих работников, организуют спецкурсы и кафедры, приглашают преподавателей вуза на стажировку в компанию, участвуют в формировании учебных планов.

6. Учебно-производственные консорциумы – в рамках консорциумов (вуз - наука - бизнес) помимо подготовки специалистов для компаний оказывается также спектр

смежных услуг: переподготовка и повышение квалификации персонала, пост-вузовское образование, научно-техническое сотрудничество.

7. Корпоративный университет – высшая форма собственных образовательных программ – компании в своих корпоративных университетах глубоко учат специальности, а также лидерству, личной эффективности, коммуникабельности, карьерному успеху.

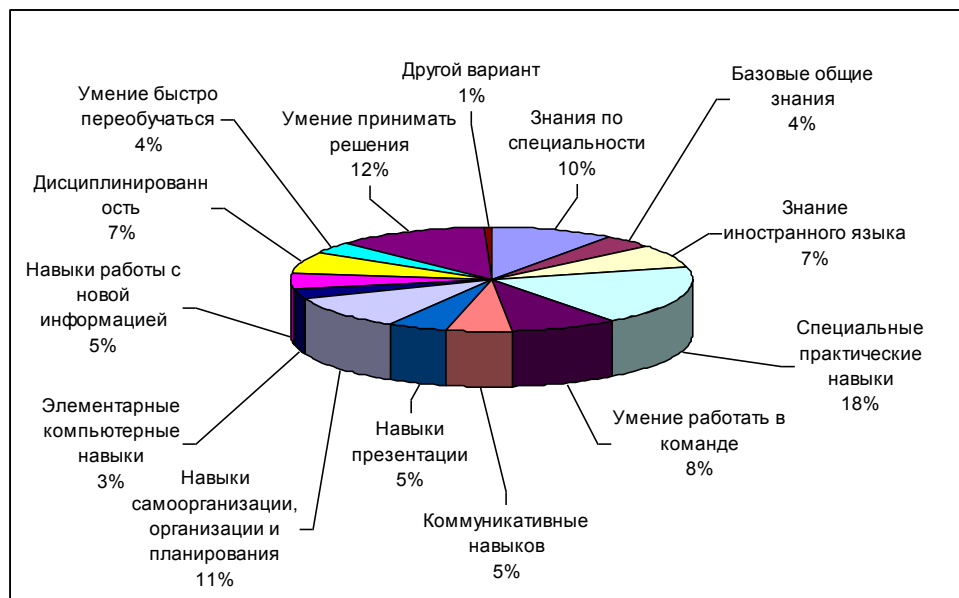


Рис. 1

Анализ развития регионального рынка труда (рис. 1 – отсутствие квалификации/компетенций у выпускников вузов, %) и выявление проблем, связанных с профессиональной подготовкой кадров системы высшего профессионального образования требованиям рынка труда, показал, что основными проблемами развития системы образования с точки зрения руководителей организаций при принятии на работу молодых специалистов являются:

- неадекватность системы образования потребностям экономики страны, регионов и отдельных компаний;

- негибкость образовательных программ и устаревшие образовательные стандарты;

- отсутствие системы опознавания качества образования.

При оценке качества подготовки выпускников работодатели отмечают:

- отсутствие специальных практических навыков у выпускников;

- отсутствие или низкий уровень знаний по специальности (эта проблема, в первую очередь, вызвана оторванностью процесса обучения от практики, отсутствием в учебных заведениях преподавателей-практиков);

- отсутствие некоторых "технических" знаний и навыков (например, слабое знание иностранного языка);

- слабые компетентные навыки – неумение работать в команде; боязнь принимать решения, слабые коммуникативные и организаторские навыки; отсутствие навы-

ков самоорганизации, организации и планирования, дисциплинированности; низкая способность быстро переобучаться.

Основная проблема, с которой сталкиваются руководители организаций, принимаемая на работу молодых специалистов, – это разрыв между потребностями бизнеса и результатами подготовки выпускников высшими учебными заведениями.

Современным предприятиям текстильной промышленности требуется качественно новый, трудоспособный специалист. В условиях современного производства, модернизации и расширения его объемов, необходимости выпуска новой продукции нужны соответствующие рабочие кадры и специалисты. Образовательная политика властей должна побуждать систему образования к реагированию на изменение спроса на профессии, что подразумевает:

- осуществление мониторинга потребности отрасли в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе, оценка количества высвобождаемых и привлекаемых работников с учетом реализации новых инвестиционных программ и реструктуризации отрасли;

- разработка профессиональных и образовательных стандартов для подготовки специалистов в области текстильной промышленности в соответствии с требованиями работодателей;

- создание в регионах инновационной системы подготовки кадров путем формирования университетских комплексов, консолидирующих потенциал образования, науки и бизнеса, а также отраслевых профессиональных образовательных учреждений и корпоративных учебных центров отраслевого профессионального обучения и повышения квалификации персонала;

- разработку и реализацию мер по развитию трудовой мобильности высвобождаемых работников текстильной промышленности, включая превентивное профессиональное обучение, профессио-

нальную ориентацию в целях трудоустройства на переоснащенные рабочие места;

- создание условий, необходимых для привлечения молодых высококвалифицированных специалистов и профессиональных рабочих кадров.

В Ы В О Д Ы

На сегодняшний день в качестве приоритетных направлений в текстильной отрасли необходимо рассматривать следующие направления: развитие трудовых ресурсов и гибких форм занятости на предприятиях отрасли, введение стимулирующих мер по сохранению кадров, привлечение молодых специалистов и рабочих, что, в свою очередь, обеспечит воспроизводство трудовых ресурсов текстильной промышленности на базе обучения, реализацию принципов непрерывной многоуровневой системы подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих, инженерных и управленческих кадров.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Юхина Е.А., Радовский И.А. Риски инвестиционных проектов в текстильной промышленности в современных условиях // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2011, № 2. С.5...7.

2. Моргунова Н.В., Филимонова Н.М., Ерлыгина Е.Г. Стратегическое управление системой высшего образования в регионе. – Владимир: ВООО ВОИ ПУ "Рост", 2010.

R E F E R E N C E S

1. Juhina E.A., Radovskij I.A. Riski investicionnyh proektov v tekstil'noj promyshlennosti v sovremennyh uslovijah // Izv. vuzov. Tehnologija tekstil'noj promyshlennosti. – 2011, № 2. S.5...7.

2. Morgunova N.V., Filimonova N.M., Erlygina E.G. Strategicheskoe upravlenie sistemoj vysshego obrazovaniya v regione. – Vladimir: VOOO VOI PU "Rost", 2010.

Рекомендована кафедрой менеджмента и маркетинга. Поступила 09.07.15.