

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ЛИНЕЙНОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

MODEL OF FORMATION OF COMPETENCES OF LINEAR PERSONNEL OF THE ENTERPRISES OF THE TEXTILE INDUSTRY

И.Ф. ЖУКОВСКАЯ, М.В. КРАСНОВА, И.И. САВЕЛЬЕВ

I.F. ZHUKOVSKAYA, M.V. KRASNOVA, I.I. SAVELEV

(Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний России)

(Vladimir State University named after Alexander and Nikolai Stoletovs, Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia)

В данной статье проводится оценка состояния текстильной промышленности, проблем кадрового обеспечения и производительности труда. Основанием для проведения исследования стала обозначенная правительством ориентация на формирование необходимых компетенций кадров. Предложена модель формирования компетенций линейного персонала предприятий текстильной отрасли.

In this article is carried out the assessment of a condition of the textile industry, problems of staff-ing and labor productivity. The orientation to formation of necessary competences of shots designated by the government became the basis for carrying out a research. There is offered the model of formation of competences of linear personnel of the enterprises of the textile industry.

Ключевые слова: текстильная промышленность, человеческий капитал, компетенции персонала.

Keywords: textile industry, human capital, competences of personnel.

Кардинальные изменения в экономике России, начавшиеся в конце прошлого столетия, привели к существенным изменениям во всех отраслях, в том числе и в текстильной промышленности. В настоящее время рынок изделий отечественной текстильной промышленности отличается разбалансированностью между спросом и предложением. Сложившаяся ситуация обусловлена рядом причин. Во-первых, за последние четверть века индекс производства текстильной и швейной промышленности по данным Росстата сократился в 2017 г. до 34,05% от уровня 1992 г. Анализ динамики объемов производства за анализируемый период позволяет выделить несколько периодов их падения и последующего восстановительного

роста. Либерализация рынка в 1992 г. привела к стремительному сокращению объемов производства, а впоследствии и предприятий текстильной промышленности. В 2000-е гг. наблюдался незначительный рост, достигший пика в 2006 г. (111,8%). Однако глобальный финансовый кризис 2008 г. и взаимные санкционные войны (начавшиеся в 2014 г. и продолжающиеся до сих пор) привели к заметному сокращению зарегистрированных предприятий текстильной промышленности (7,7 тыс. в 2017 г.). Растет и концентрация производства. В 2015 г. 71,57% суммарного объема текстильных изделий производилось на 50 предприятиях (в 2010 г. – 62,01%). Тем не менее, в отрасли есть отдельные точки роста, связанные с произ-

водством синтетических тканей, но их производство в полной мере не замещает снижения объемов производства натуральных тканей. Во-вторых, развитие текстильной промышленности в России сопряжено с высокой стоимостью сырья (особенно натурального) и перебоями в его поставках, необходимостью модернизации производств и низкой инвестиционной привлекательностью отрасли, что отражается в устойчивом тренде снижения финансовых вложений в основной капитал. Только за 2011-2017 гг. объем инвестиций в текстильное и швейное производство (подраздел DB) сократился с 11056,1 млн. руб. до 9473,4 млн. руб. На фоне кризисного сокращения спроса этот тренд не удается переломить даже при активной государственной поддержке. Не способствует росту отрасли и ограниченность доступа к кредитным ресурсам для финансирования оборотных средств. В-третьих, низкий уровень управляемости и конкурентоспособности национальных производителей привели к потере национальных сегментов рынка, доля которых не превышает 26...27%. При этом импортная продукция предлагается в основном по заниженным ценам, а выросшая до огромных размеров доля контрафакта приводит к дальнейшим потерям рынка сбыта. В-четвертых, параллельно с сокращением количества предприятий отрасли происходило и сокращение численности занятых работников. Так, в текстильном производстве за 2009-2017 гг. численность занятых сократилась с 146,9 до 87,8 тыс. человек. Несмотря на рост заработной платы в текстильном производстве с 2010 г. по 2018 г. более чем в 2 раза (с 10970 руб. до 24384 руб.), она остается одной из самых низких в народном хозяйстве, что ведет к дальнейшему оттоку квалифицированной рабочей силы из отрасли и снижению производительности труда. По материалам исследований Института анализа предприятий и рынков НИУ ВШЭ руководители предприятий обрабатывающих отраслей второй по значимости проблемой обозначили дефицит квалифицированной рабочей силы (первая проблема – это высокое налогообложение) [2, с. 144...145].

Таким образом, сохранение низкого уровня оплаты труда, отсутствие мотивационных механизмов к эффективному труду, ухудшение качества человеческого капитала, снижение производительности труда выступают главным ограничителем модернизации отрасли и ее расширенного воспроизводства в условиях необходимости обеспечения импортозамещения. В этих условиях компетентность используемого в отрасли человеческого капитала для выполнения своих профессиональных обязанностей определяется требованиями отрасли и рынка и отражается в профессиональных стандартах.

Существенный вклад в разработку теории человеческого капитала и методологию его оценки внесли Г. Беккер, В. Боуэн, Б. Вейсборд, Э. Долан, Д. Минер, Л. Туроу, Т. Шульц, В.П. Антонюк, С.А. Дятлов, Н.Н. Критский и др. Исследованию категории "трудовой потенциал" посвящены работы К.Х. Абдурахманова, В.С. Буланова, Н.А. Волгина, Л.С. Дегтярь, Ю.Г. Одегова, А.А. Попова, Б.В. Ракитского, Г.Г. Руденко, Г.П. Сергеева и др. Разработкой компетентностного подхода в управлении персоналом занимались Д. МакКлеланд, Р. Бояцис, Л. Спенсер и С. Спенсер, С. Уиддет, С. Холлифорд, А.Я. Кибанов, С.О. Кондратов, Е.А. Митрофанова, А.Ю. Мисаилов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова, В.Г. Черемисина и др.

Цель работы заключается в исследовании проблем обеспечения текстильной отрасли квалифицированными кадрами, низкой производительности труда и разработке модели формирования компетенций линейного персонала.

Важную роль в повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции играет подготовка высококвалифицированных рабочих и специалистов. В настоящее время большинство предприятий текстильной промышленности отказываются от закупки оборудования именно из-за отсутствия кадров по его эксплуатации и ремонту. Происходит это потому, что с начала реформ количество учебных учреждений начального и среднего профессионального образования сократилось почти в 3,5 раза, что привело к сокращению их вы-

пускников почти в 3 раза. Так, в 2017 г. по специальности "Технология легкой промышленности" были подготовлены всего 8,7 тыс. чел. (в 2016 г. – 9,4 тыс. чел.). Кроме того, база большинства профессиональных училищ до сих пор оснащена морально устаревшим оборудованием. В итоге доля рабочих низших (1...3-го) разрядов примерно такая же, как и высококвалифицированных работников (4...6 разрядов) – 53,3%. Существует в отрасли и дефицит линейных сотрудников (инженеров, технологов, маркетологов, менеджеров, управленческих кадров и др.), знающих специфику отрасли, способных умело вести производство и бизнес в условиях рынка и международных стандартов. Поэтому в отрасли возрастает заинтересованность в подготовленном по единым отраслевым стандартам персонале с определенным набором и уровнем профессиональных компетенций. Однако, несмотря на то, что с 01.01.2017 г. в силу вступил Федеральный закон от 03.07. 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", разработка профессиональных стандартов для текстильной отрасли не завершена. В силу этого и возникают неотложные потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов не только высшего, но и среднего и низшего звена.

В компетенции специалистов текстильного производства включаются:

- профессиональные (технические), характерные для сферы текстильного производства;

- мобильные (социально-коммуникативные, технологические), необходимые для управления эффективной трудовой деятельностью работников различных профессий [1, с. 60];

- художественно-эстетические, направленные на формирование художественно-графической и конструктивной логики и восприятия;

- компетенции субъекта жизнедеятельности, необходимые для личностного саморазвития, получения новых знаний и адаптации имеющихся компетенций к новым

экономическим и технологическим требованиям, охраны здоровья и безопасности и др.

На нынешнем этапе потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов среднего и низшего звена работников текстильной промышленности возможно снизить в созданных при образовательных организациях учебно-технологических центрах переподготовки и повышения квалификации кадров. В этих структурах обучение должно быть направлено не только на переподготовку и повышение квалификации для специалистов с высшим непрофильным образованием или проведение занятий по профессиональной подготовке специалистов из других отраслей, но и на построение вектора профессионального развития потенциального специалиста текстильной промышленности – проведение занятий для учащихся специализированных школ (9...11 классов) по рабочим специальностям; проведение практик для студентов 1...4 курсов профильных учебных заведений; проведение обучения линейного персонала текстильных предприятий (по основным направлениям деятельности) по освоению смежных профессий, а также проведение профессиональных стажировок на модернизированных и инновационных предприятиях и организация курсов по освоению специальных информационных технологий. Определяя цель деятельности подобных Центров, как формирование профессиональных компетенций персонала текстильной промышленности, соответствующих требованиям современности, можно представить следующую модель формирования компетенций линейного персонала предприятий текстильной промышленности (табл. 1).

Планирование и реализация всех этапов процесса обучения зависят от запросов, особенностей обучающихся, их текущей квалификации. В процессе повышения квалификации у работника организации формируются специфические профессиональные навыки посредством специальных методов обучения.

Цель			
Формирование профессиональных компетенций			
Задачи			
Формирование профессионально-технических компетенций	Формирование художественно-эстетической компетенции	Формирование организационных компетенций	Формирование социально-коммуникативных компетенций
Направления			
Профессионально-техническое	Художественно-эстетическое	Организационное	Социально-коммуникативное
Теоретическая подготовка			
Приобретение знаний о технологиях и стандартах производства изделий текстильной промышленности	Формирование художественно-эстетического блока знаний	Приобретение знаний об организации процесса производства	Формирование социально-коммуникативных знаний
Профессиональная (технологическая) подготовка			
Приобретение навыков по технологии и стандартам выпуска продукции	Получение художественно-графических конструкторско-технических, композиционных навыков	Формирование навыков управления взаимодействием в бизнес-процессах	Приобретение навыков коммуникации, освоение приемов и методов делового общения
Психологическая подготовка			
Формирование клиентоориентированности, прогнозирования трендов и запросов потребителей	Развитие художественно-эстетического восприятия, цветоразличения	Формирование навыков самоорганизации и самоконтроля	Развитие социально-коммуникативных способностей
Результат			
Производственно-технологические навыки и оценка их качества	Навыки художественно-эстетические	Навыки организации бизнес-процессов	Навыки деловой коммуникации
Готовность обучающихся (персонала) к деятельности в соответствии с профессиональными стандартами			

Пр и м е ч а н и е. Составлено авторами.

За счет расширения теоретических знаний и практических умений происходит рост творческой активности и инициативности обучающихся, возможность реализовывать результаты их учебных проектов на предприятиях. Осознание важности профессиональной деятельности закладывает основу профессиональной и социальной компетентности личности и ее последующее влечение к профессиональному росту. При отсутствии профессиональных стандартов и скорейшего повышения производительности отрасли частичным решением проблемы может стать развитие системы социального партнерства в рамках смешанного обучения, построенного на модели 70:20:10 [3], для специалистов среднего звена, для рабочих профессий – дуального обучения, а также системы переподготовки и повышения квалификации персонала. А в дальнейшем – образование триединого партнерства (государство-бизнес-образование) при формировании промышленных кластеров в ре-

гионах, ядром которого должен стать образовательный комплекс, основная цель деятельности которого – это подготовка кадров, обладающих компетенциями, определенными в профессиональных стандартах.

В Ы В О Д Ы

1. В современных условиях развития текстильной промышленности приоритетное значение приобретают качественные характеристики человеческого капитала, что, в свою очередь, определяет необходимость обладания работниками определенного набора компетенций, что несомненно отразится на росте производительности труда.

2. Компетенции являются основой профессиональной деятельности руководителей всех звеньев с целью успешного выполнения профессиональной деятельности.

3. Предложенная модель формирования компетенций линейных менеджеров способствует расширению практического опы-

та с учетом системного и практикоориентированного подходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мисаилов А.Ю. Роль компетенций в деятельности руководителя производственного предприятия // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2018, № 2. С. 59...65.

2. Радаев В.В., Данилина В.Н., Котельникова З.В., Назарбаева Е.А. Текущее состояние и перспективы развития легкой промышленности в России // Докл. к XV Апр. Междунар. науч. конф, по проблемам развития экономики и общества (Москва. 1-4 апр. 2014 г.). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.

3. *Battele John*. The 70 Percent Solution: Google CEO Eric Schmidt gives us his golden rules for managing innovation // CNN Money magazine. November 28, 2005. - URL: https://money.cnn.com/2005/11/28/news/newsmakers/schmidt_biz20_1205/

REFERENCES

1. Misailov A.Yu. Rol' kompetentsiy v deyatel'nosti rukovoditelya proizvodstvennogo predpriyatiya // Izv. vuzov. Tekhnologiya tekstil'noy promyshlennosti. – 2018, № 2. S. 59...65.

2. Radaev V.V., Danilina V.N., Kotelnikova Z.V., Nazarbaeva E.A. Tekushchee sostoyanie i perspektivy razvitiya legkoy promyshlennosti v Rossii // Dokl. k XV Apr. Mezhdunar. nauch. konf, po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva (Moskva. 1-4 apr. 2014 g.). – M.: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2014.

3. *Battele John*. The 70 Percent Solution: Google CEO Eric Schmidt gives us his golden rules for managing innovation // CNN Money magazine. November 28, 2005. - URL: https://money.cnn.com/2005/11/28/news/newsmakers/schmidt_biz20_1205/

Рекомендована кафедрой частноправовых дисциплин факультета права и управления ВЮИ ФСИН России. Поступила 10.01.19.