

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

Инновации в кадровом обеспечении предприятий лёгкой промышленности

Научный руководитель – Беланов Иван Сергеевич

Ципинова Алина Арсеновна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: tsipinova.alina@mail.ru

Легкая промышленность переживает сложный период структурной трансформации. Цифровизация производственных процессов и внедрение автоматизированных систем проектирования предъявляют принципиально новые требования к персоналу. В этих условиях традиционные подходы к подбору, мотивации, обучению кадров перестают отвечать потребностям отрасли. Е.А. Глушкова и С.В. Базилевич [1] справедливо отмечают, что сущность требований к современному работнику легкой промышленности более не сводится к простому исполнению технологических операций. Формируется запрос на специалиста, обладающего компетенциями в смежных областях, способного работать на стыке технологий и дизайна. Инновации в кадровом обеспечении отрасли, таким образом, должны затрагивать не только содержание труда, но и всю систему его воспроизводства.

Проблема привлечения молодых специалистов в отрасль стоит особенно остро. Престиж рабочих профессий и инженерных специальностей в текстильной и швейной промышленности остается неоправданно низким на протяжении последних десятилетий. Многие абитуриенты выбирают направления подготовки, ориентируясь на устаревшие представления об условиях труда и уровне заработной платы в секторе. Удержание квалифицированных кадров требует создания принципиально иной среды на производстве. Речь идет не только о достойном уровне оплаты труда, но и о возможности профессионального роста, внедрении гибких графиков и совершенствовании социального пакета. Инновационным подходом здесь выступает трансформация имиджа самой отрасли, позиционирование ее как высокотехнологического сектора экономики [1].

Следует признать, что кадровая проблема в легкой промышленности носит системный характер. А.Р. Совина [2], анализируя данный вопрос, приходит к выводу о наличии устойчивого разрыва между содержанием образовательных программ и реальными запросами работодателей. Учебные заведения зачастую готовят специалистов, владеющих устаревшими методами работы и не знакомых с современным оборудованием. Инновации в кадровом обеспечении должны начинаться именно с пересмотра образовательных стандартов и внедрения практико-ориентированных моделей обучения. Эффективным механизмом здесь может стать сетевое взаимодействие предприятий и профильных вузов. Создание базовых кафедр и учебно-производственных кластеров позволяет сократить период адаптации выпускника на рабочем месте.

Применение цифровых технологий открывает новые горизонты в управлении персоналом. Внедрение систем дистанционного обучения позволяет проводить повышение квалификации сотрудников без отрыва от производства. Это особенно актуально для распределенных производственных комплексов и предприятий с непрерывным циклом работы. Использование виртуальных тренажеров и симуляторов технологических процессов дает возможность безопасно и быстро обучить работника работе на сложном оборудовании. Такой подход минимизирует риск поломок и производственного травматизма на начальных этапах. Более того, цифровые платформы позволяют вести персонифицированный

учет компетенций и выстраивать индивидуальные карьерные траектории для каждого сотрудника.

Другим важным направлением инновационной кадровой политики выступает внедрение системы наставничества нового типа. Классическая модель передачи опыта от старшего поколения к младшему зачастую не работает в условиях технологического разрыва. Молодые специалисты, владеющие цифровыми инструментами, могут обучать старших коллег работе с программным обеспечением, получая взамен опыт в области материаловедения и конструирования. Формирование таких кросс-функциональных команд способствует созданию здорового психологического климата и повышению общей эффективности труда. Необходимо также пересмотреть подходы к мотивации самих наставников, сделав эту работу престижной и экономически привлекательной.

Особого внимания заслуживает проблема адаптации производственной культуры к запросам поколения Z. Молодые работники ориентированы на быстрый результат, ценят горизонтальные связи и плохо переносят жесткую бюрократическую иерархию. Инновации в кадровом обеспечении требуют перехода от авторитарного стиля управления к партисипативному, предполагающему вовлечение сотрудников в принятие решений. Создание проектных групп для решения конкретных производственных задач, внедрение элементов геймификации в рутинные процессы - все это способствует росту вовлеченности персонала. Работодатели, игнорирующие эти изменения, рискуют столкнуться с высокой текучестью кадров среди молодых специалистов.

Нельзя не подчеркнуть, что кадровое обеспечение предприятий легкой промышленности имеет привязку к специфике регионального социально-экономического развития [3]. Значительная дифференциация в темпах экономического роста между регионами усиливает разницу в обеспечении квалифицированными специалистами на уровне отраслей, где легкая промышленная, как правило, уступает другим сферам обрабатывающей промышленности. Решение этой проблемы лежит в поле корректной установки приоритетов стратегического развития на уровне регионов, поиска и привлечения ресурсов для обеспечения отраслевого выравнивания, формирования условий для адаптации легкой промышленности к новым условиям хозяйствования [4].

В заключение необходимо отметить, что инновационный подход к кадровому обеспечению предприятий отрасли легкой промышленности - непрерывный процесс, требующий от руководства предприятий постоянного мониторинга рынка труда и гибкого реагирования на его изменения. Важно выстраивать долгосрочные партнерские отношения с образовательными учреждениями, начиная с профориентационной работы в школах. Формирование у будущих абитуриентов осознанного интереса к технологиям создания ткани и одежды является фундаментом для притока мотивированных абитуриентов в профильные вузы. Только комплексное применение описанных мер позволит преодолеть кадровый дефицит и обеспечить устойчивое развитие легкой промышленности в условиях новой технологической реальности. Решение данной задачи требует консолидации усилий бизнеса, государства и образовательной системы, так как качество человеческого капитала становится главным фактором конкурентоспособности отрасли.

Источники и литература

- 1) Глушкова, Е. А. Кадровый потенциал лёгкой промышленности: проблемы привлечения и удержания специалистов в отрасли / Е. А. Глушкова, С. В. Базилевич // Студент: наука, профессия, жизнь: Материалы XII всероссийской студенческой научной конференции с международным участием. В 5-ти частях, Омск, 21–25 апреля 2025 года. Омск: Омский государственный университет путей сообщения, 2025. С. 221-225.

- 2) Совина, А. Р. К вопросу кадровой проблемы на предприятиях легкой промышленности / А. Р. Совина // Макроэкономические и социальные аспекты устойчивого развития: Сборник статей по материалы работы Международной научно-практической конференции, Ивановгород, 15 ноября 2024 года. Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2024. С. 223-228.
- 3) Анисимова В. Ю., Тюкавкин Н. М. Роль кластерных инициатив в повышении конкурентоспособности региональной легкой промышленности // Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2025. – №. 3 (79). – С. 9-16.
- 4) Казаков В. Е. Политико-институциональные механизмы адаптации легкой промышленности России к санкционному давлению: от импортозамещения к стратегическому GR // Власть. – 2025. – Т. 33. – №. 6. – С. 123-131.