УДК 378

# СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕХОВОЙ ОТРАСЛИ РФ

**Петросова И.А., Гусева М.А., Зарецкая Г.П., Гончарова Т.Л., Мезенцева Т.В., Андреева Е.Г.**

*ФГБОУ ВО «Московский государственный университет дизайна и технологии», Москва, e-mail: 76802@mail.ru*

В статье рассмотрены тенденции развития лёгкой промышленности на примере меховой отрасли, направленные на использование комплексных технологических решений, обеспечивающих целевое единство всех этапов проектирования, характеризующиеся модификацией промышленного жизненного цикла изделия. Формирование вектора развития меховой отрасли возможно путём создания единой информационной среды проектирования на основе информационных технологий и инноваций, отличающейся введением высокотехнологичных методов проектирования меховых изделий и организацией онлайн-представления меховой одежды. Выявлено, что качество персонала предприятия, кадровый потенциал являются важнейшим фактором успеха модернизации меховой отрасли. Выделен ряд проблем в кадровом обеспечении пушно-меховой отрасли, в частности, система профессионального образования не соответствует структуре потребностей рынка труда, а высшее образование слабо интегрировано с производством, что негативно сказывается на качестве подготовки специалистов. Предложены пути развития системы подготовки кадров для меховой промышленности.

**Ключевые слова: пушно-меховая отрасль, меховая промышленность, кадровый потенциал, оборудование**

# CURRENT TRENDS OF DEVELOPMENT AND STAFFING OF FUR BRANCH OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Petrosova I.A., Guseva M.A., Zareckaya G.P., Goncharova T.L., Mezenceva T.V., Andreeva E.G.**

*Moscow State Universite of Design and Technology, Moscow, e-mail: 76802@mail.ru*

In article tendencies of development of light industry on the example of fur branch are considered. Development is possible on condition of modification of industrial life cycle of a product. It is necessary to use the complex technological decisions providing target unity of all design stages. Formation of a vector of development of fur branch is possible by creation of the uniform information environment of design on the basis of information technologies and innovations differing in introduction of hi-tech methods of design of fur products and the organization of online representation of fur clothes. It is revealed that quality of personnel of the enterprise, personnel potential is the most important factor of success of modernization of fur branch. A number of a problem in staffing of fur and fur branch is allocated, in particular the system of professional education doesn't correspond to structure of requirements of labor market, and the higher education is poorly integrated with production that negatively affects quality of training of experts. Ways of development of training personnel system for the fur industry are offered.

**Keywords: fur industry, fur industry, personnel potential, equipment**

Глобальное развитие легкой промышленности требует от всех своих направлений швейного, текстильного, мехового использования комплексных технологических решений, обеспечивающих целевое единство всех этапов проектирования и характеризуется модификацией промышленного жизненного цикла изделия. Для этого необходимо переводить производство на новый технологический уровень, а именно осуществлять проектирование новых изделий и всей конструкторско-технологической документации в цифровом виде и по возможности в автоматизированном режиме, применять инновационные технологии и материалы, использовать средства виртуального компьютерного моделирования и объективного контроля качества проектных решений и выпускаемой продукции.

Существующий технологический уровень меховой отрасли позволяет обеспечить единую информационную среду проектирования для формирования вектора развития меховой отрасли на основе информационных технологий и инноваций, отличающийся введением высокотехнологичных методов проектирования меховых изделий и организацией онлайн-представления меховой одежды [3].

Потребитель все больше времени проводит в виртуальной трехмерной среде, доступ к которой осуществлять легко благодаря интуитивно-понятным интерфейсам современных технических, мобильных устройств. Следовательно, производство, проектирование и реализация меховой одежды должны осуществляться таким образом, чтобы обеспечить максимальный положительный ответ от потребителя, а для

этого совершенно необходимо предоставить потребителю возможность принять участие в процессе проектирования и выбора меховой одежды. Поэтому в настоящее время значительно трансформируются подходы к представлению промышленных коллекций меховой одежды.

Привлечение потребителей для изучения, выбора и онлайн-покупок изделий на сайте компании-производителя позволяет получить достоверную информацию о покупателях, заинтересованных продукцией именно этой компании, узнавать о реальных запросах и ожиданиях потребителей, накапливать информацию о потребителях продукции производимой предприятием, что влияет на повышение спроса на выпускаемую меховую одежду и соответственно на эффективность мехового производства.

На современном этапе исследователями *Euratex* (*The European apparel and textile organization*/Европейской организации швейной и текстильной промышленности) (*Walter L., etal., 2009*) выявлена тенденция взаимовыгодного сближения массового и индивидуального производств в интересах потребителей, названная *массовой кастомизацией* (*mass customization of garments*), реализуемая путем разработки автоматизированных приложений для пользователей по подбору подходящей и хорошо сидящей меховой одежды из промышленных коллекций на сайтах производителей. Для реализации этой производственной концепции используется «система управления взаимоотношениями с клиентами *(customerrelationshipmanagement/ CRM)*» как программное приложение, предназначенное для автоматизации взаимодействия с потребителями с целью повышения уровня продаж и упрочнения связи с кругом своих клиентов путём аккумулирования информации о них и их покупках для последующего анализа и формирования плана выпуска изделий и стратегии продаж [6, 7]. Развитие телекоммуникационных технологий предоставляет потребителю возможность принимать участие в разработке меховой одежды, изготавливаемой на другом конце мира.

На новом технологическом уровне предприятие-производитель меховой одежды должно:

1) представить продукцию как можно более широкому кругу покупателей;

2) воспринять и аккумулировать запросы своих потенциальных потребителей для оперативного воплощения в промышленной коллекции;

3) изыскать возможность изготавливать в условиях массового производства изделия по персональным предоплаченным заказам;

4) обеспечить интерактивное онлайн-представление изделий, в большей степени подходящих конкретным потребителям для активизации интернет-продаж продукции, то есть реализация концепции «*массовой кастомизации*» и клиенто-ориентированной стратегии развития производственного предприятия.

Тенденция развития меховой промышленности определяется современными требованиями моды (рис. 1).

*Рис. 1. Тенденции развития меховой промышленности*

Тенденция развития меховой промышленности направлена на развитие способов комбинирования меха с материалами легкой промышленности, изменение структуры и сырьевых особенностей меховых полуфабрикатов, изменения внутри структуры основных ассортиментных групп одежды, расширение области применения меховых изделий (в отделке интерьера, всесезонное использование).

Благодаря интенсивному инновационному развитию цифровых технологий, современная индустриальная парадигма производства меховой одежды объединяет высокие технологии в области автоматизированного проектирования и изготовления одежды и результатов новых научных исследований, способствует взаимовыгодному сближению массового и индивидуального производств в интересах как потребителей, так и производителей.

Для формирования факторов роста потребления и производства изделий из меха в РФ является актуальным рассмотрение таких аспектов меховой промышленности, как емкость отечественного внутреннего рынка меховых изделий; возможность импортозамещения; современный дизайн меховых изделий; создание актуальных ассортиментных перечней изделий из меха для производителей по сочетанию различных признаков; кадровое обеспечение мехового производства.

По обновлённому прогнозу Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) [2], Россию в 2016 году ждёт спад экономики в лучшем случае на 3,5 %, в худшем – почти на 6 %. Эксперты рынка труда подтверждают по результатам опроса, проведённого 20–23 февраля 2015 г. «Левада-Центр» [1]: безработных станет больше, в производственных отраслях ожидаемы такие «антикризисные» меры, как неоплачиваемые отпуска и неполный рабочий день. Предприятиям придётся отказаться или приостановить реализацию инвестиционных проектов, разработать и внедрить антикризисные планы выживания, связанные с сокращением абсолютного числа затрат, в том числе вследствие сокращения объёмов продаж и производства продукции, существенно, на 20 % и более, сократить заработную плату персонала. При этом уже на сегодняшний день проблема нехватки высококвалифицированных кадров в пушно-меховой отрасли является одной из наиболее актуальных.

Качество персонала предприятия, кадровый потенциал является важнейшим фактором успеха модернизации отрасли. Уровень профессиональной подготовки рабочих, специалистов среднего и высшего звена определяет эффективность программ структурной перестройки отрасли, расширения производства товаров, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Низкие возможности предприятий в создании условий, необходимых для привлечения молодых специалистов и профессиональных рабочих кадров, привели к дефициту высококвалифицированных специалистов: маркетологов, менеджеров, технологов, механиков, управленческих кадров, а также профессиональных рабочих по всем основным технологическим этапам производства.

Состояние качественной составляющей кадрового потенциала на многих предприятиях отрасли находятся в зоне критических величин. Особенно остро стоит проблема нехватки квалифицированных рабочих кадров. Так, доля рабочих 4–6 тарифных разрядов, составляющих кадровую основу промышленного персонала предприятий, снизилась на величину до 50 %.

Наиболее острой проблемой рынка труда стал структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные места – требованиям ищущих работу. Кроме того, предлагаемые рабочие места не обеспечивают достойную заработную плату, а более четверти из них обеспечены заработной платой ниже прожиточного минимума. Так, средняя зарплата в текстильной, швейной и меховой отрасли в 2011 году составила 10123 рубля или 46,3 % от средней по обрабатывающим отраслям промышленности. При этом 20,6 % работников меховой промышленности получают зарплату менее 5800 рублей, 16,8 % – получают более 15400 рублей, и лишь 4,3 % – более 25000 рублей. По данным 2013 года, ситуация несколько улучшилась, так средняя зарплата рабочих в отрасли составляет 16 659 рублей, а в 2014 году средний уровень заработной платы, по мнению экспертов, составлял 18 000 рублей [4].

В настоящее время на ряде предприятий пушно-меховой отрасли дефицит рабочих кадров (особенно основных профессий) вызван не только непривлекательными условиями труда и невысокой заработной платой, но и естественным процессом старения: большинство работников – пенсионного и предпенсионного возраста, при этом приток молодёжи в отрасль пока остаётся незначительным из-за непрестижности профессии.

Одним из путей решения проблемы нехватки кадров рабочих профессий является грамотное техническое перевооружение

предприятий. Применение нового современного оборудования значительно повышает производительность труда, снижает затраты времени на простои рабочего персонала из-за поломок и ремонта оборудования. В основу Стратегии развития лёгкой промышленности [5] до 2020 года заложен переход пушно-меховой индустрии на инновационную модель развития, ориентированную на повышение конкурентных преимуществ пушно-меховой отрасли, увеличение выпуска качественной продукции нового поколения. Особое внимание уделено вопросам защиты внутреннего рынка от незаконного оборота товаров, техническому перевооружению и развитию отраслевой науки, импортозамещению и увеличению экспорта, обеспечению отрасли материально-сырьевыми ресурсами и профессиональными кадрами.

Выделены следующие проблемы в кадровом обеспечении пушно-меховой отрасли: система профессионального образования не соответствует структуре потребностей рынка труда; не получила должного развития система непрерывного профессионального образования, что сдерживает технико-технологическое обновление отрасли; высшее образование слабо интегрировано с производством, что негативно сказывается на качестве подготовки специалистов.

Для решения перечисленных проблем необходим постоянный мониторинг программ образования как на стадии их подготовки, так и на стадии оценки результативности. Необходимо восполнить пробелы в образовательных программах, выявленные в ходе мониторинга мнений предпринимателей пушно-меховой индустрии. Требуется согласовывать потребности предпринимателей и возможности высших учебных заведений, развивать систему подготовки кадров с привлечением к образовательному процессу специалистов-практиков (предпринимателей, инвесторов, консультантов и т.д.).

Для получения отечественной системы воспроизводства трудовых ресурсов необходимо решить следующие задачи: повысить привлекательность отрасли за счёт создания новых инновационных рабочих мест, улучшения условий труда и повышения социального обеспечения работающих; создать устойчивое территориально-отраслевое партнёрство предприятий и организаций, объединённых инновационной программой внедрения передовых производственных, инжиниринговых и управленческих технологий с целью повышения конкурентоспособности участников; выполнять подготовку специалистов в организациях начально-профессионального, средне-специального, высшего образования по сопряжённым учебным планам, предусматривающим сокращённую программу обучения; разработать и внедрить механизмы взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей; повысить роль работодателей в подготовке профессиональных кадров путём перехода на образовательные стандарты нового поколения, разработанные при участии работодателей.

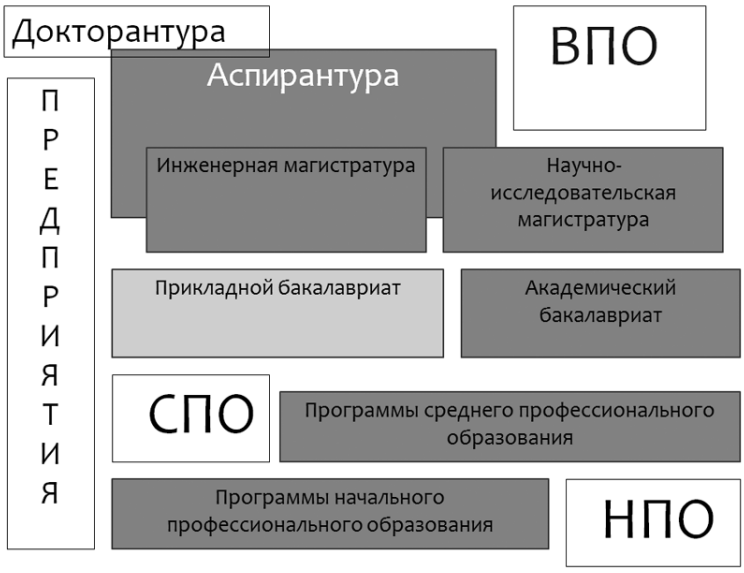


*Рис. 2. Структура современного образовательного процесса*

В современных условиях существуют особенности взаимодействия предприятий и учебных заведений при подготовке кадров. В соответствии со стандартами третьего поколения обучение специалиста высшей квалификации происходит на пяти уровнях образования – начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, бакалавриат, магистратура, аспирантура (рис. 2). Бакалавриат подразделяется на прикладной и академический, магистратура может быть инженерной (производственной), научно-исследовательской и научно-педагогической. Все виды обучения заканчиваются выпускной квалификационной работой, а аспирант получает квалификацию даже без защиты диссертации.

В программы прикладного бакалавриата встраивается дуальное обучение (ВПО + СПО); в структуру программ заложены элементы сопряжения с профессиональными программами соответствующего профиля (программы СПО).

При описании содержания программы практики, проводимой при реализации программы бакалавриата с присвоением выпускникам квалификации «прикладной бакалавр», в составе практики выделяются разделы, обеспечивающие получение обучающимся квалификационных разрядов по одной или нескольким профессиям рабочих (должностям служащих). Применяется сетевая форма обучения, которая обеспечивает возможность освоения образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также, при необходимости, с использованием ресурсов производственных организаций.

Для приобретения более высокой квалификации предназначена следующая ступень обучения – магистратура, особенностью которой является официальная возможность работать даже при дневной форме обучения, и наличие индивидуального руководителя и фактически двухлетний срок работы над диссертацией. Здесь предприятие может сыграть решающую роль при подготовке требуемого специалиста, предлагая место работы, производственную практику, тему магистерской диссертации и дисциплины по выбору. В свою очередь, магистрант может глубоко проработать любую проблему. Возможность во время учебы обеспечить магистранту место работы уменьшает риск того, что подготовленный специалист уйдёт к другому работодателю.

Аспирантура, исходя из новых стандартов, также является одним из уровней высшего образования с трехлетним обучением. Это уровень подготовки руководителей. Выпускник такого уровня может провести реорганизацию производства, разработать и внедрить новые технологии, обеспечить повышение эффективности работы предприятия.

Таким образом, для формирования инновационной системы подготовки кадров меховой промышленности необходимо сформировать образовательные кластеры в области профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учётом потребностей предприятий в регионах размещения предприятий пушно-меховой промышленности; рекомендовать администрациям регионов совместно с объединениями работодателей сформировать систему профессиональной подготовки рабочих профессий и специалистов начального звена путём формирования 10–12 классов средней школы, обучающихся по программам профильного обучения, возрождения профессионального образования, с привлечением научных кадров отраслевых НИИ, научно-педагогических кадров вузов; разработать и развить специальное законодательство о промышленных и научно-производственных кластерах, которое бы регулировало правоотношения между субъектами кластера, включая меры налогового, имущественного, финансового стимулирования создания кластеров, направленных на инновационное развитие.

**Список литературы**

1. Каждый четвертый россиянин ожидает проблем с работой из-за кризиса. Я. Милюкова, А. Бикбов РБК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rbc.ru/economics/11/03/2015/5500100e9a7947b48a3f0f91 (дата обращения: 15.03.2015).

2. О производстве промышленной продукции в декабре и четвертом квартале 2015 г. [Электронный ресурс] //Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования: сайт URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Analitics/PROM/2016/PR-OTR_2016-01.pdf (дата обращения: 14.04.2016).

3. Петросова И.А., Андреева Е.Г. Разработка технологии трехмерного сканирования для проектирования виртуальных манекенов фигуры человека и 3D-моделей одежды. – М.: РИО МГУДТ, 2015. – 181 с.

4. Нормативная документация. Российский пушно-меховой союз. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.rpms.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=8&lang=ru (дата обращения: 14.04.2016).

5. Стратегия развития легкой промышленности России на период до 2020 года/ Утв. Приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 24 сентября 2009 г. № 853. http://zakonbase.ru/content/part/641284.

6. Song H.K., Ashdown S.P. Development of automated custom-made pants driven by body shape // Clothing and Textiles Research Journal. – 2012, Vol. 30, Is. 4. – P. 315–329.

7. Xu B., Huang Y. Three-dimensional technology for apparel mass customization: Part I: Body scanning with rotary laser stripes // Journal of the Textile Institute. – 2003, Vol. 94, Is. 1–2, No. 1. – P. 72–80.