

Кайзер Юлия Владимировна

соискатель

Развитие рабочих швейного производства к реализации инновационных технологий.

Всем известно, что не так давно индустрия легкой промышленности в нашей стране переживала не легкие времена. Но, как известно век современных технологий не стоит на месте и швейная промышленность не исключение. Большой скачок в верх произошел во внедрении предприятиями швейной промышленности новейших средств производства (оборудование, программное обеспечение, интегрирование средств малой механизации и цифровые технологии). В наше время практически каждая швейная машина оснащена цифровым программным обеспечением, парк раскройного оборудования оснащен автоматизированным раскройным оборудованием, для управления которых необходимы специально обученные операторы, а не раскройщики, как это было в советские времена.

Проректор по научной работе МГУТД, профессор Олег Кашеев отметил, что в стратегии развития легкой промышленности главное прорывное направление – сочетание индустрии моды и цифровой экономики. «У нас наступает цифровой коммунизм, когда с помощью цифры любое предприятие получает доступ к самым новым разработкам, конечно при условии, если позволит образовательный интеллектуальный уровень. Опять актуален лозунг «учиться, учиться и учиться»[1].

Современные образовательные учреждения, уже перешли на новый уровень образования.

Российский государственный университет имени А.Н.Косыгина, ранее известный как Московский государственный университет дизайна и технологии, проделал огромную работу на пути своего преобразования. Теперь

это инновационный образовательный комплекс, использующий качественно новые способы организации учебного процесса, интерактивные методы обучения, программы и технологии, направленные на непрерывные образования. «Главной целью университета была и остается качественная подготовка мастеров своего дела, настоящих профессионалов» - отметил ректор Валерий Савельевич Белгородский [2].

Но это новое поколение специалистов и работников, которое только начёт работать на предприятиях нашей страны. А как же быть с действующими работниками фабрик? На многих швейных фабриках некоторые швеи работают несколько десятков лет, наращивая профессиональные навыки на устаревшем оборудовании.

Чтобы выжить в век современных технологий работодателю необходимо идти в ногу со временем. Требуется новое современное оснащение швейных фабрик, но если на новое оборудование нужны только материальные средства, то с повышением квалификации действующих работников возникает ряд проблем. Работодателю не найти в один миг 100-150 высококвалифицированных работников. Наступает необходимость в обучении действующих сотрудников предприятия. Помимо материальных затрат на переподготовку и повышение квалификации действующих сотрудников это еще и готовность обучаться. Не каждый работник готов обучаться по ряду причин:

- возрастные показатели. «Мне скоро на пенсию, какая мне учеба!»
- страх перед чем-то новым. «Я боюсь этой машины. Я не справлюсь»
- самоуверенность работников в том, что они не заменимы. «Я проработал всю жизнь, меня не могут уволить!»

В такой ситуации необходимо грамотно подойти к вопросу обучения.

Необходимо подвести работников к тому, что переквалификация необходима, так как потерять работу в наше время очень просто. А найти новую работу со старым багажом знаний и умений практически невозможно.

В основном работодателю нужны универсальные работники, которые обладают широким спектром знаний по своей профессии.

Так же кроме опасения потерять работу нужна материальная мотивация. Повышение заработной платы работнику, обладающему современными навыками работы, умеющему переключаться с одной операции на другую при этом, не уменьшая скорости выпуска продукции, а где-то даже и увеличивая. Не маловажна психологическая поддержка работников во время обучения, где-то и индивидуальный подход к каждому работнику.

Градообразующие швейные предприятия массового производства организуют учебные центры по повышению квалификации работников, обучают работников на рабочих местах путем бригадного, индивидуального и курсового обучения, разработав учебные программы, которые включают в себя теоретический курс и практические навыки по освоению новых технологий. При закупке оборудования нового поколения приглашают на предприятие квалифицированных специалистов, инженеров для обучения работников. Запускаются пилотные проекты технологических линий с одновременным обучением специалистов.

На одном из международных форумов развития швейной промышленности в Санкт-Петербурге в 2018 году на круглых столах так же обсуждались вопросы подготовки кадров, в дискуссиях выявились проблемы производителей, плюсы и минусы в образовании. В условиях стремительно развивающейся индустрии легкая промышленность должна создавать в кратчайшие сроки конкурентоспособную, востребованную продукцию. А для этого в первую очередь необходима подготовка квалифицированного персонала[1].

По мнению кандидата экономических наук Отставновой Л.А.: «Профессиональная подготовка должна носить опережающий характер, основываясь на прогнозах технико-экономических изменений. Потребность в работниках востребованных профессий следует определять тогда, когда проекты находятся чаще в чертежах»[3].

Список литературы:

1. Журнал «Легкая промышленность курьер» №1 январь-февраль 2018/ издатель ООО «КурьерИнформ»/ Дуальное образование: в ожидании федеральной инициативы с.7-9.
2. Вестник текстильлегпрома/ весна 2018/ Главная кузница кадров отечественного легпрома с.90-91.
3. Вергаскина Л.В. Подготовка профессиональных кадров для легкой промышленности Южного Урала / Молодой ученый.- 2015 - №11.1 – с.27-30.