



УДК 65.015

ТРАНСФОРМАЦІЯ КАДРОВИХ ВІДНОСИН В ІНДУСТРІЇ МОДИ

ІВАСЕНКО Марія

Київський національний університет технологій та дизайну, Україна

Надано результати трансформаційних змін кадрових відносин в індустрії моди. Наведено статистичні дані стану індустрії в цілому та аналітичні дані щодо попиту на окремі професійні позиції. В результаті практичних досліджень ринку праці в індустрії моди, виявлено основні проблеми, причини та шляхи їх вирішення для стабілізації ринку.

Ключові слова: кадри, індустрія моди, менеджмент, консалтинг.

ВСТУП

За даними Асоціації Укрлегпром в 2017 р. обсяги виробництва товарів легкої промисловості в Україні підвищились на 7,2%, об'єм експорту збільшився на 13,3%, капітальні інвестиції на 13,8%, а середня заробітна платня в галузі збільшилась на 43,5%. Навіть ці вибіркові дані є показовими і вказують на зростання промислового сегменту індустрії моди. Але ключовим проблемним питанням є кадрове.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Актуальність проблем промислових кадрів набуває загальнонаціонального масштабу і потребує комплексного підходу. Враховуючи зміни у формі ведення бізнесу (перехід від великих промислових підприємств до форми ательє, дизайн-студій, цехів тощо) в індустрії моди відбувається значна трансформація взаємовідносин роботодавця-працівник, які потребують відповідного регулювання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Аналізуючи провідні сайти робот (work.ua, rabota.ua, jobs.ua) щодо наявності вакансій та резюме на посади “швачка” та “дизайнер” можна зробити висновок, що на першу позицію вакансій в середньому в 1,5 р. більше, ніж резюме, а на другу – навпаки, але інколи навіть в 10 разів резюме більше, ніж вакансій. Це відображає загальні потреби ринку праці: найбільш затребуваними є кравці, швачки, закрійники, конструктори, а на посади дизайнер/стиліст тощо попит найменший. Враховуючи низку соціально-економічних зрушень в суспільстві, сформувався ряд конкретних проблемних питань у відносинах роботодавця-працівник, перелік, причини та шляхи вирішення яких наведено далі.



1. Недостатня кількість кваліфікованих кадрів. Причини: "Старіння" та інерційність кваліфікованих кадрів з досвідом; пасивність молодих кадрів; «вмирання» поняття «школа»; зниження попиту на професійно-технічну освіту; відсутність потреби у високій кваліфікації. Шляхи вирішення: Створення власної виробничої навчальної бази (Indpushiv); відкриття приватних конструкторсько-кравецьких шкіл (Pushka School, Львівська Інноваційна школа кравецької майстерності-LIST). **2. Масова трудова міграція закордон.** Причини: безвізовий режим; створення сприятливих умов для роботи (Польща, Чехія, Литва); з'єднання родини; вища з/п (в 2рази і більше). Шляхи вирішення: створення власних умов високого рівня; покращення мікроклімату в компаніях; підвищення з/п; відкриття підприємств в регіонах. **3. Низька заробітна плата.** Причини: низька оцінка праці (Україна – другий Китай); низька собівартість виробів. Шляхи вирішення: підвищення з/платні. **4. Низька кадрова етика.** Причини: Відсутність культури трудових відносин (обопільна); неофіційне працевлаштування; ігнорування юридичних домовленостей. Шляхи вирішення: виховання етичних основ у навчальних закладах; створення онлайн "чорного списку" робітників/роботодавців. **5. Необ'єктивність оцінки власної роботи/кваліфікації.** Причини: кадровий голод (робітники інколи очікують хоч когось). Шляхи вирішення: балансування ринку праці (часовий аспект). **6. Мода на "фріланс".** Причини: специфічна особливість покоління Z (з 1995 р/н) та Y (1980-95 р/н: цінність власного часу, небажання працювати на когось); натхнення бізнесменами нового часу. Шляхи вирішення: підлаштування під потреби нового покоління. **7. Незрілість менеджменту роботодавця.** Причини: молоді підприємці без досвіду і розуміння виробничих процесів; перехід роботодавця з інших видів бізнесу. Шляхи вирішення: консалтинг в сегменті менеджменту Fashion бізнесу.

ВИСНОВКИ

В результаті змін у формах ведення бізнесу в індустрії моди, останніми роками відбуваються значні трансформації кадрових відносин, які відбуваються як реакція на низку проблем у ланці працедавець-робітник. Вирішення цих проблем відбувається переважно за ініціативи працедавців, але стабілізація кадрового ринку може відбутися лише за умови стабільності соціально-економічного ґрунту країни.

IVASENKO M. TRANSFORMATION OF PERSONAL RELATIONS IN THE FASHION INDUSTRY

The results of transformational changes in personnel relations in the fashion industry are presented. The statistics of the state of the industry as a whole and the analytical data on the demand for individual professional positions are presented. As a result of practical research of the labor market in the fashion industry, the main problems, causes and solutions for market stabilization were identified.

Key words: shots, fashion industry, management, consulting.