

Исследование проблемы дефицита кадров в швейной промышленности и пути решения

О.Н. Сараева^a, Е.А. Лобова^b

Байкальский государственный университет, ул. Ленина, 11, Иркутск, Россия

^a narhoz-irk@yandex.ru, ^b y107112000@yandex.ru

Статья поступила 06.05.2024, принята 28.05.2024

Статья посвящена актуальной проблеме дефицита кадров в швейной промышленности. Предмет исследования – кадровый дефицит швейной промышленности в Иркутской области. Цель – определение причин сложившейся ситуации и разработка мер по ее улучшению. Научная новизна состоит в обосновании дефицита кадров в швейной промышленности как системного явления. В работе проведена оценка степени удовлетворенности спроса на рабочую силу в швейной промышленности. Информационной базой изучения спроса явились материалы ранее проведенных исследований, информация профильных организаций и организаций, занимающихся подбором кадров. В результате исследования авторы статьи пришли к следующему выводу: дефицит кадров в швейной промышленности – это системное явление, которое затрагивает все аспекты отрасли. Для решения этой проблемы необходимы комплексные меры, включающие улучшение условий труда, повышение заработной платы, инвестиции в технологии и образование, а также поддержку со стороны государства.

Ключевые слова: кадровая политика; дефицит кадров; проблемы швейной промышленности; подготовка кадров; квалификация; легкая промышленность; эффективность работы предприятия.

Human resources policy in the clothing industry: current challenges and prospective solutions

O.N. Saraeva^a, E.A. Lobova^b

Baikal State University; 11, Lenin St., Irkutsk, Russia

^a narhoz-irk@yandex.ru, ^b y107112000@yandex.ru

Received 06.05.2024, accepted 28.05.2024

The article is devoted to the current problem of personnel shortage in the clothing industry. The subject of the study is the personnel shortage in the clothing industry in the Irkutsk region. The goal is to determine the causes of the current situation and develop measures to overcome it. The scientific novelty lies in the substantiation of the shortage of personnel in the clothing industry as a systemic phenomenon. The work assesses the degree of satisfaction of labor demand in the clothing industry; the information base for its study are the materials from previously conducted studies, information from specialized organizations and organizations involved in personnel selection. As a result of the study, the following conclusion is made that the shortage of personnel in the clothing industry is a systemic phenomenon that affects all aspects of the industry. To solve this problem, comprehensive measures are needed, including improving working conditions, increasing wages, investing in technology and education, as well as government support.

Keywords: personnel policy; staff shortage; problems of the clothing industry; personnel training; qualification; light industry; efficiency of the enterprise.

Введение. Актуальность. Швейная индустрия, являясь одной из ключевых составляющих отечественной экономики, испытывает определенные трудности в связи с невозможностью конкурировать с производителями из регионов Азии и Ближнего Востока, обладающими преимуществами в виде дешевой рабочей силы и доступа к ресурсам. Кроме того, существуют серьезные проблемы, связанные с развитием кадрового потенциала в этой области, что может стать препятствием для дальнейшего развития отрасли.

Поиск оптимального решения этой проблемы особенно актуален сейчас, когда многие производители покинули российский рынок из-за санкций, включая крупные дорогие бренды – производители недорогой одежды, которую стало сложнее доставить в страну через параллельный импорт.

Важно отметить, что текстильная и швейная отрасли никогда не были приоритетными для России, поэтому государственная поддержка ограничивается лишь поддержкой малого и средне-

го бизнеса. Исследование механизмов решения кадровой проблемы имеет большое значение для общества в целом, что подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Гипотеза. Взаимодействие федерального, регионального и местного уровней поддержки швейной промышленности способно решить проблему дефицита кадров в отрасли.

Обзор литературы. Проблемы легкой промышленности подробно исследовались многими авторами. Особенности развития швейной промышленности, зарубежный опыт и проблема дефицита кадров на предприятиях являются предметом научных трудов. В табл. 1. представлен перечень проблем и способов их решения в опубликованных работах на данную тему.

В исследованиях выявлено, что швейная промышленность в России сталкивается с целым рядом проблем, которые взаимосвязаны и усугубляют друг друга. Нехватка государственной поддержки, недостаточное финансирование, уста-

ревшие технологии и непривлекательность профессии швеи приводят к низким заработным платам, нестабильности на рынке труда и отсутствию перспектив профессионального роста сотрудников. Все это делает швейную профессию непривлекательной для молодых людей, которые предпочитают искать более стабильные и перспективные сферы деятельности.

В результате отрасль сталкивается с нехваткой квалифицированных кадров, что еще более усугубляет ее конкурентоспособность и угрожает ее будущему. Для изменения ситуации необходимо провести комплексные реформы в швейной промышленности, включая увеличение государственной поддержки, повышение престижа профессии, создание благоприятных условий труда, образовательные реформы и повышение заработной платы. Только таким образом можно привлечь молодые кадры в отрасль и обеспечить ее устойчивое развитие в будущем.

Таблица 1. Обзор исследований особенностей развития отрасли швейной промышленности

Автор	Проблема	Решение
В.Р. Смирнова, С.В. Чернявский, Ю.С. Васильева [1]	Зависимость от импорта и нехватки производственных мощностей	Развитие экспортно-ориентированного производства и инновационных технологий. Инвестирование в инновационные технологии отрасли
Р.С. Ибрагимов [2-4]	Зависимость от экспорта сырья	Государственная поддержка и координация инноваций, направленных на развитие научных исследований и разработок в отечественных компаниях
А.Г. Литвинова [5]	Низкий уровень развития отрасли	Создание новых рабочих мест; необходима масштабная государственная поддержка
Е.В. Бурденко [6; 7]	Низкий уровень развития отрасли во Франции	«Модель Боротры» – субсидирование сохранения рабочих мест; «модель Сантье» – использование дешевой рабочей силы для удовлетворения внутреннего спроса
А.К. Долгова [8]	Дефицит молодых кадров	Создание совместных образовательных программ с предприятиями легкой промышленности
Е.М. Жидкова [9]	Проблема гендерной специфики предприятий. Проблема дефицита кадров	Подготовка новых специалистов. Создание комфортной среды для женщин на работе
О.А. Коленникова [10]	Дефицит кадров в легкой промышленности России	Обучение и подготовка рабочих кадров на предприятии
Д.В. Хрульков [11]	Низкая производительность труда, неэффективное управление	Необходима реформа производственных мощностей и поддержка от государства
Л.Н. Никитина [12]	Дефицит молодых кадров	Развитие корпоративной культуры, системы мотивации

Основная часть. Легкая промышленность играет ключевую роль в обеспечении населения товарами первой необходимости – одеждой, обувью, тканями, а также поставляет необходимые материалы для других отраслей. К сожалению, от общего объема рынка доля легкой промышленности занимает 1,04 %, что подчеркивает необходимость ее развития и поддержки. Сегодня отрасль насчи-

тывает 20 тыс. предприятий, здесь занято 292 тыс. чел. [13].

На рис. 1 представлена динамика развития легкой промышленности за последние годы. С 2018 по 2022 гг. наблюдается динамика роста производства и потребления продукции легкой промышленности, что связано с активной поддержкой развития отрасли со стороны государства.

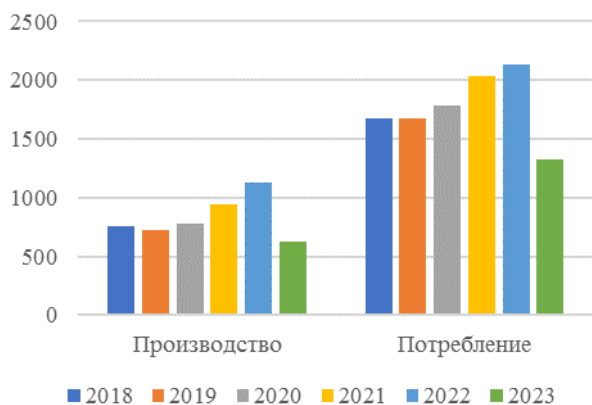


Рис. 1. Минпромторг и Легкомпром: динамика развития легкой промышленности, млрд р.

Введение санкций против Российской Федерации и российских предприятий существенно повлияло на внешнюю макросреду и условия ведения бизнеса. Данный факт является причиной резкого снижения объемов производства и потребления в 2023 г.

Текстильно-швейная отрасль оказалась под влиянием экономических, политических, социальных и культурных макрофакторов внешней среды. Предприятия швейной отрасли столкнулись с рядом проблем, которые нужно решать комплексно, с поддержкой государства и собственной инициативой компаний.

Экономический фактор. Швейная промышленность сталкивается с рядом экономических проблем. Малый размер предприятий затрудняет снижение себестоимости продукции.

Почти все используемое сырье, натуральное и синтетическое, импортируется. Высокая зависимость от импорта обусловлена тем, что хлопок в России не выращивают из-за неподходящих климатических условий и нехватки производственного оборудования для его обработки.

В феврале 2022 г. ситуация усугубилась. Затрудненные расчеты в долларах и евро приводят к необходимости искать альтернативные валюты и механизмы расчетов. Закрытие, перегрузка и удорожание логистических маршрутов осложняют доставку сырья и оборудования. Уход иностранных брендов и санкции препятствуют

поступлению необходимого технологического оборудования и специальных химических веществ.

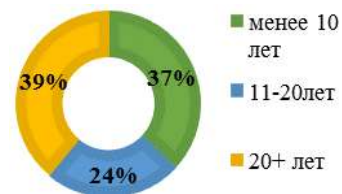


Рис. 2. Срок эксплуатации оборудования в России в процентном соотношении

На рис. 2 более 60 % парка ткацких станков и швейных машинок старше 10 лет, что негативно сказывается на состоянии отрасли [13]. Российская текстильная промышленность сильно зависит от импортного оборудования: более 90 % станков производится за рубежом. При этом состояние технологического парка оставляет желать лучшего: современным требованиям отвечает не более трети оборудования. Вложения в обновление основных фондов крайне незначительны и составляют всего 5–7 % от выручки производства. Это приводит к быстрому износу оборудования и сложностям с заменой деталей. Специалисты отмечают, что на сегодняшний день практически невозможно полностью заменить импортное оборудование на отечественное, так как не имеется аналогов по качеству и функциональности.

Социальный фактор. Швейная промышленность часто ассоциируется с плохими условиями труда, низкой заработной платой и отсутствием социальных гарантий для работников. Это ведет к оттоку квалифицированных кадров и снижению привлекательности отрасли для новых работников. Нами проанализирован рынок труда, проведена оценка соотношения спроса и предложения на вакансии предприятий швейной промышленности. Информационной базой послужили данные агрегаторов по поиску работы на федеральном, региональном (Иркутская область) и локальном (ООО «Форма») уровне. Результаты представлены в табл. 2 [13–17].

Таблица 2. Показатели спроса и предложения на рынке труда на текущий момент, чел.

Агрегатор по поиску работы	По России		По Иркутской области		ООО «Форма»	
	Вакансии	Резюме	Вакансии	Резюме	Вакансии	Отклики
ХХ.ру [14]	2 033	381	19	9	0	0
Работа.ру [15]	1 452	291	2	1	0	0
Центр занятости [16]	1 066	203	10	6	4	0
Авито работа [17]	16 709	7 847	53	41	4	1
Легпром России [13]	407	0	6	0	0	0
Итого	21 667	8 722	90	57	4	1

Самым популярным агрегатором для поиска работы в швейной индустрии является Авито. По данным агрегаторов по поиску работы, наблюдается высокий спрос на вакансии швей. Вместе с тем, количество резюме и откликов на вакансии остается крайне низким (табл. 2 и рис. 3–5). Анализ предлагаемых условий по вакансиям и запросов соискателей показал их большой разрыв. Эта ситуация указывает на отрицательную динамику на рынке труда в швейной отрасли.



Рис. 3–5. Спрос и предложение на рынке труда по России, Иркутской области и швейной фабрике ООО «Форма»

Политический фактор. Швейная промышленность зависит от государственной политики и регулирования. Нестабильность политической ситуации, недостаток инвестиций и отсутствие поддержки со стороны государства могут усугубить проблемы отрасли. Кризис показал, что российские предприятия не обладают достаточной самостоятельностью в плане обеспечения сырьем, технологиями и оборудованием, что делает их уязвимыми перед внешними факторами. Основная часть субсидий направляется на госзаказ и оборонную отрасль, что не позволяет большинству производителей воспользоваться этой помощью от государства.

Меры государственной поддержки, действующие в настоящее время, представлены следующими направлениями: субсидирование части затрат на обслуживание кредитов, субсидирование затрат на производство пряжи и сме-

совой ткани с содержанием льна, займы ФРП, механизм льготного лизинга, корпоративные программы повышения конкурентоспособности.

В целях импортозамещения государству важно максимально снизить зависимость российского легпрома от импорта оборудования и комплектующих к нему, а также программного обеспечения. В этой связи с 2020 г. правительство (постановление от 14.09.2020 г. № 1426) приняло решение помочь частично компенсировать затраты предприятиям легкой промышленности на займы, взятые для пополнения оборотных средств. Для этой цели в федеральном бюджете было предусмотрено до 1 млрд р. [18].

Постановление правительства от 29.12.2022 г. № 2506 предусматривает, что предприятия легкой промышленности продолжают получать федеральные субсидии (план федерального бюджета – более 600 млн р. ежегодно), с помощью которых смогут компенсировать 70 % расходов на выплаты процентов по кредитам [19].

Согласно постановлению № 1340, предприятиям легкой промышленности стала доступна скидка до 50 % от цены оборудования, полученного по договору лизинга, стоимостью не менее 50 млн р. Эти меры направлены на техническое перевооружение и наращивание объемов производства и предназначены, главным образом, для крупного бизнеса [20].

Культурный фактор. Изменение потребительских предпочтений и модных тенденций влияет на швейную промышленность. Если отрасль не успевает адаптироваться к этим изменениям, она сталкивается с проблемами сбыта продукции и снижения спроса.

В настоящее время предприятия легкой промышленности испытывают серьезные трудности из-за конкуренции с азиатскими компаниями, имеют проблемы с инвестициями со стороны государства, кадрами [20].

Нестабильность в швейной отрасли, вызванная перечисленными выше проблемами, отпугивает молодых людей и квалифицированных специалистов.

Таким образом, одной из основных проблем швейной промышленности России и Иркутской области является дефицит квалифицированных кадров. В каждом регионе есть множество образовательных учреждений, выпускающих специалистов текстильной промышленности, и многие из них не обладают необходимыми навыками для работы в современных условиях производства из-за отсутствия практического опыта.

Технологии шагнули вперед, что не отразилось на росте престижности профессий, связанных с кройкой и шитьем. Выпускники школ по-прежнему стремятся в вузы, а профессии швейной

промышленности выбирают по остаточному принципу.

Работа на швейном предприятии часто связана с выполнением однотипных операций или задач, что может быть скучным и непривлекательным для молодежи. Без разнообразия и вызовов в работе сотрудники быстро теряют мотивацию и интерес к своей профессии. В результате повышается текучесть кадров, что создает дополнительные затраты на обучение новых сотрудников и снижает производительность труда. Тем не менее, работа на швейном предприятии носит творческий характер, что должно представлять интерес для молодых людей при благоприятных условиях труда.

Еще одним аспектом является недостаточное внимание к обучению и повышению квалификации персонала. Многие швейные предприятия не вкладывают достаточно средств в обучение своих сотрудников, что приводит к снижению их профессионального уровня и устареванию навыков. Это также затрудняет внедрение новых технологий и методов работы [21].

В швейной отрасли недостаточно специалистов, способных развивать и улучшать производство на основе инновационных идей. Российские учебные заведения выпускают все меньше квалифицированных специалистов в данной сфере из-

за низкой заработной платы и недостатка престижности профессии. Кроме того, фабрики и промышленные предприятия должны сотрудничать с учебными заведениями для привлечения и поддержки молодых перспективных специалистов [22; 23].

Еще одной серьезной проблемой является низкая оплата труда. Швейные предприятия часто предлагают минимальную или ниже среднего заработную плату, что делает эту отрасль малопривлекательной для специалистов. Кроме того, даже при наличии определенного опыта работы многие сотрудники вынуждены дополнительно заниматься подработкой для обеспечения себя и своих семей.

В табл. 3 представлены сведения об уровне заработной платы работников швейной промышленности России, Иркутской области и предприятия ООО «Форма» [24]. Медианная заработная плата – это средний показатель, без учета самых высоких заработных плат швей на вахтах в отдаленных территориях и самых низких зарплат без оформления трудового договора.

По России заработная плата выше, чем в регионе, а на предприятии средняя заработная плата немного ниже рынка (рис. 6). Зарплата с каждым годом растет, но все же она низкая и не мотивирует потенциальных работников.

Таблица 3. Зарботная плата работников швейной промышленности в России, Иркутской области и на швейной фабрике ООО «Форма», тыс. р.

Показатели	Годы					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Медианная заработная плата в России	23 662	32 917	39 417	38 813	46 833	45 000
Медианная заработная плата в Иркутской области	15 638	22 883	23 016	30 083	33 000	32 675
Средняя заработная плата в ООО «Форма»	19 800	23 300	24 200	25 000	29 800	31 000

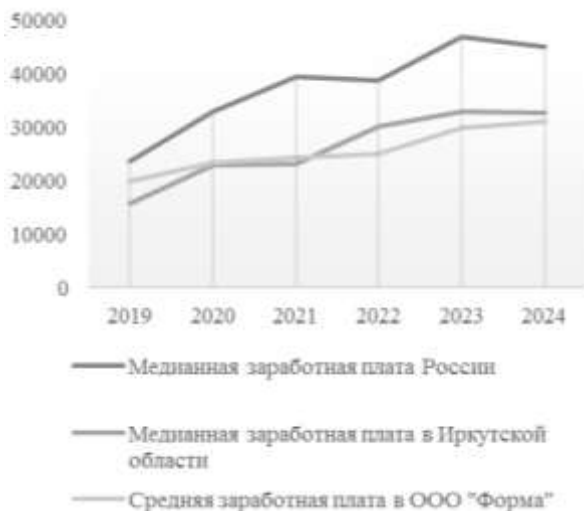


Рис. 6. График заработной платы, 2019–2024 гг.

Отсутствие мотивации также играет важную роль в проблемах кадровой политики швейной промышленности. Низкая оплата труда, монотонная работа и отсутствие перспектив карьерного роста приводят к демотивации сотрудников. Предприятия могут разработать и ввести дополнительную денежную систему поощрения сотрудников и талантливых деятелей в отрасли.

Молодое поколение выпускников-специалистов не торопится занять места ветеранов производства. Многие считают швейное дело устаревшим и непривлекательным для себя, предпочитая выбирать другие профессии [25].

Одной из главных проблем является пенсионный или предпенсионный возраст швей, раскройщиц и других специалистов. Страховая пен-

сия выплачивается с 50 лет при условии работы не менее 20 лет, что на 8 лет раньше возраста выхода на пенсию на общих основаниях. Это означает, что пропадает огромный коллектив специалистов, которые обладают опытом и навыками работы с тканями и швейными материалами. Без них швейные производства сталкиваются с серьезными трудностями. Предприятия могут ввести корпоративное обучение для сотрудников. Так, они смогут передавать свой опыт, обмениваться знаниями, учиться новым технологиям отрасли. Кроме того, целесообразно проведение мастер-классов с детьми, студентами и пенсионерами. Это положительно скажется на имидже предприятия, даст социальный эффект и повысит привлекательность отрасли.

Таблица 4. Средний возраст квалифицированных специалистов швейной промышленности по России и на швейной фабрике ООО «Форма»

Средний возраст специалистов	Годы		
	2019	2021	2023
Текстильная и швейная промышленность по России	41,8	42,4	43,2
ООО «Форма»	44,5	46,5	48

Источник: [26; 27]

Для решения проблем кадровой политики в швейной промышленности необходим комплексный подход. Во-первых, нужно сосредоточить усилия на повышении качества образования в этой области, в том числе путем совершенствования учебных программ, развития практических навыков у студентов. Во-вторых, следует повысить уровень оплаты труда и создать стимулы для сотрудников, такие как бонусы за профессиональные достижения и карьерный рост. Кроме того, необходимо активно развивать систему информированности людей в многообразии профессии, так как вскоре мы можем столкнуться с жесткой нехваткой кадров именно в этих рабочих отраслях.

Таким образом, решение проблемы кадрового дефицита в легкой промышленности требует комплексного подхода, включающего государственную, региональную и локальную поддержку. Предлагаем трехступенчатый подход к мерам поддержки легкой промышленности. Государственная помощь должна быть адресной. Каждое предприятие, независимо от его размеров, должно иметь возможность заявить о своей инициативе по развитию бизнеса, доказать целесообразность ее реализации и получить поддержку на региональном и государственном уровне.

Уровень предприятий:

- Создание онлайн-присутствия через сайт, блог, соцсети.

- Проведение мероприятий для студентов, детей, пенсионеров. Например, экскурсии, мастер-классы, конкурсы.

- Взаимодействие с учебными заведениями. Создание программ обучения, практика, лекции.

- Поддержка креативной среды: сотрудничество с дизайнерами, показы, фестивали. Создание коворкингов на базе предприятий.

- Проведение конкурсов для молодых специалистов – дизайн, технологии, менеджмент.

- Создание программы наставничества и лояльности для молодых сотрудников.

- Демонстрировать ответственность и заботу об окружающей среде.

Региональный уровень:

- Региональные программы поддержки. Субсидии, гранты, льготные кредиты, налоговые льготы для предприятий легкой промышленности.

- Инфраструктурная поддержка. Создание промышленных парков, технопарков, центров коллективного использования оборудования.

- Кадровое обеспечение. Подготовка и переподготовка специалистов для отрасли, программы поддержки молодых кадров.

- Продвижение продукции. Участие в выставках и ярмарках, организация торговых миссий.

Федеральный уровень:

- Налоговые льготы. Снижение ставок налогов, налоговые каникулы для новых предприятий.

- Субсидии и гранты. Финансовая поддержка для модернизации производства, внедрения инноваций, создания новых рабочих мест.

- Льготные кредиты. Обеспечение доступного финансирования для предприятий легкой промышленности.

- Таможенно-тарифное регулирование. Защита отечественных производителей от недобросовестной конкуренции со стороны импортеров.

- Создание особых экономических зон. Предоставление льготных условий для привлечения инвестиций в легкую промышленность.

Апробация. В качестве примера решения проблемы кадрового дефицита изучен опыт швейной фабрики ООО «Форма» (Иркутск). ООО «Форма» работает под брендом швейной фабрики «ВИД», которая была основана в 1930 г. Основной ассортимент – это мужской костюм, детская школьная форма, спецодежда и форменная одежда. Основной рынок сбыта – Иркутская область и Республика Бурятия. Также фабрика работает напрямую со школами, университетами и компаниями, которым необходима форменная одежда. В данный момент предприятие расширяет рынок сбыта, сотрудничает со школами новых территорий, ЛНР и ДНР, осваивает продажи на маркетплейсах и начинает работать с поставщиками системы госзакупок. Предприятие сталкивается с проблемой дефицита кадров. Сейчас на фабрике работают 79 чел.

Таблица 5. Структура и укомплектованность персоналом в ООО «Форма»

Показатели/ численность персонала, чел.	Годы				
	2019	2020	2021	2022	2023
Персонал,	90	88	83	82	79
Руководители	3	3	3	3	1
Специалисты:					
– швеи					
– закройщицы					
– гладильщицы					
– модельеры					
– конструкторы					
	77	76	71	70	71
Рабочие	10	8	8	8	7

Каждый год численность персонала снижается (табл. 5). Средний возраст квалифицированных специалистов растет (табл. 6), в 2023 г. это 48 лет, предпенсионный возраст. Наибольший удельный вес составляют работники со стажем выше 20 лет (табл. 6).

Таблица 6. Распределение работников ООО «Форма» по трудовому стажу

Группа персонала по трудовому стажу, численность персонала, чел.	Годы				
	2019	2020	2021	2022	2023
До 5	5	4	10	11	10
От 5 до 10	10	10	10	13	13
От 15 до 20	10	10	10	8	8
Свыше 20	60	54	53	50	49
Итого	90	88	83	82	80

На предприятии заработная плата ниже средней на рынке труда по региону и по стране в целом (табл. 3). Предприятию стоит пересмотреть заработную плату для работников и ввести новую денежную систему мотивации.

Литература

- Смирнова В.Р., Чернявский С.В., Васильева Ю.С. Легкая промышленность России в разрезе государственной политики импортозамещения и инновационного развития // Вестн. Томского гос. ун-та. Экономика. 2023. № 63. С. 74-91.
- Ибрагимов Р.С. Выявление и оценка стратегических приоритетов инновационного и научно-технологического развития промышленности // Россия: тенденции и перспективы развития: сб. тр. конф. (6-7 июня 2019 г.). М., 2019. С. 421-424.
- Ибрагимов Р.С. Проблемы долгосрочного роста текстильной и швейной промышленности России // Вестн. ПГУ. Сер. Экономика. 2019. Т. 14, № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy->

Сейчас предприятие проводит ряд мероприятий, направленных на работу с кадровым потенциалом и профориентацию. ООО «Форма» активно сотрудничает с колледжами Иркутска, где выпускают специалистов швейной промышленности, а именно с реабилитационным центром для инвалидов и колледжем экономики, сервиса и туризма. Студенты могут пройти практику и после окончания обучения работать на фабрике.

Ведется блог по истории фабрики в социальной сети «ВКонтакте», также все важные новости освещены на сайте фабрики [28; 29].

Проводятся экскурсии по фабрике с демонстрацией производства одежды от выкройки до готового изделия, можно увидеть, как работает каждый цех, какие есть профессии и какие этапы проходит одежда до ее отправки в торговую сеть. Экскурсии проводятся раз в 3-4 месяца или по договоренности с учебным учреждением.

За прошедший год более 300 чел. посетили экскурсии на предприятии. Из них 10 % проявили интерес к профессиям, связанным с производством, шитьем. Двое выпускников, прошедших практику на фабрике, решили остаться работать после окончания учебы. Таким образом, налицо проявление интереса к профессии и отрасли в целом. Далее необходимо разработать план развития предприятия с учетом потребностей региона и/или страны и подать заявку на получение мер региональной и государственной поддержки.

Заключение. Проблемы развития кадровой политики в промышленности требуют комплексного подхода и принятия мер со стороны властей и предприятий отрасли. Решение этих проблем позволит повысить эффективность работы предприятий и обеспечит устойчивое развитие швейной промышленности в регионе и в стране. Взаимодействие между федеральным, региональным и местным уровнями поддержки создает комплексную систему мер, способствующую развитию швейной промышленности в России и регионах.

- dolgosrochnogo-rosta-tekstilnoy-i-shveynoy-promyshlennosti-rossii (дата обращения: 06.05.2023).
- Ибрагимов Р.С., Головкин Д.С. Оценка экономического потенциала текстильной и швейной промышленности на основе концепции Foresight // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2018. № 4 (56). С. 128-140.
- Литвинова А.Г. Проблемы развития легкой промышленности в РФ // Инновации в науке: материалы X Междунар. заочной науч.-практической конф. (16 июля 2012 г.). Новосибирск: Изд-во «Сиб. ассоциация консультантов», 2012. С. 35-39.
- Бурденко Е.В. Промышленная политика Франции по поддержке легкой промышленности // Дизайн и технологии. 2014. № 43. С. 85.
- Бурденко Е.В. Анализ мирового опыта проведения

- промышленной политики с целью формирования кластеров легкой промышленности // Современная экономика: концепции и модели инновационного развития: материалы VII Междунар. науч.-практической конф. В 2-х ч. (19-20 февр. 2015 г.). М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. Ч. 2. С. 213-219.
8. Долгова А.К. Роль профессиональной подготовки специалистов предприятий легкой промышленности России // Молодой ученый. 2022. № 17 (412). С. 92-95. URL: <https://moluch.ru/archive/412/90883/> (дата обращения: 29.01.2023).
 9. Жидкова Е.М. Специфика женской рабочей силы, занятой в кризисных отраслях // Экономическая социология. 2007. Т. 8, № 2. С. 61-73.
 10. Коленикова О.А. Кадровое обеспечение легкой промышленности: проблемы и поиск решения // ЭКО. 2018. № 2 (524). С. 48-61.
 11. Хрульков Д.В. Проблемы и перспективы развития легкой промышленности России // Вестн. Рос. экономического ун-та им. Г.В. Плеханова. 2024. № 2. С. 223-234.
 12. Никитина Л.Н., Шиков П.А., Шиков А.Л. Основные подходы к повышению эффективности управления персоналом предприятий легкой промышленности // Современные наукоемкие технологии. 2021. № 12. С. 73-77.
 13. Лёгкая промышленность России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ruslegprom.ru/> (дата обращения: 20.05.2024).
 14. Работа. Поиск персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 15.05.2024).
 15. Работа. Поиск персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://.rabota.ru> (дата обращения: 15.05.2024).
 16. Центр занятости [Электронный ресурс]. URL: <https://ir-center.ru> (дата обращения: 15.05.2024).
 17. Авито работа [Электронный ресурс]. URL: <https://www.avito.ru> (дата обращения: 15.05.2024).
 18. Об утверждении Правил предоставления субсидий российским организациям промышленности на возмещение части затрат на обслуживание кредитов, направленных на увеличение объемов реализации продукции и повышение конкурентоспособности российской промышленной продукции: постановление Правительства Рос. Федерации от 14.09.2020 г. № 1426.
 19. О внесении изменений в Правила предоставления субсидий российским организациям промышленности на возмещение части затрат на обслуживание кредитов, направленных на увеличение объемов реализации продукции и повышение конкурентоспособности российской промышленной продукции, и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации от 29.12.2022 г. № 2506.
 20. О внесении изменений в перечень организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации от 16.08.2023 г. № 1340.
 21. Носырева И.Г., Маркова О.И. Оценка эффективности формирования и развития кадрового резерва с использованием функционально-стоимостного анализа // Global and Regional Research. 2021. № 4. P. 75-181.
 22. Озерникова Т.Г., Пензина О.Н. О применении профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ в вузе // Baikal Research Journal. 2018. V. 9, № 1. URL: <http://brj-bguer.ru> (дата обращения: 08.05.2024).
 23. Атлас новых профессий. Легкая промышленность [Электронный ресурс]. URL: <https://atlas100.ru/catalog/legkaya-promyshlennost/> (дата обращения: 07.05.2024).
 24. Статистика зарплат в России [Электронный ресурс]. URL: <https://gorodrabot.ru/salary?p> (дата обращения: 10.05.2024).
 25. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Изв. Иркутской гос. экономической акад. 2014. № 3 (95). С. 46-52.
 26. Труд и занятость в России. 2021: стат. сб. / Росстат. М., 2021. 177 с.
 27. Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Росстат. М., 2019. 137 с.
 28. Вид Иркутск [Электронный ресурс]. URL: <https://vk.com/vidirk> (дата обращения: 15.05.2024).
 29. Школьная форма Вид Иркутск [Электронный ресурс]. URL: <https://school-uniform.vidirk.ru/> (дата обращения: 15.05.2024).