

УДК 331.5:677
DOI 10.47367/0021-3497_2024_6_108

**СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**MODERN TOOLS OF TEXTILE INDUSTRY STAFFING
OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

Е.В. ВАНКЕВИЧ

E.V. VANKEVICH

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

(Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus)

E-mail: vankevich_ev@tut.by

В условиях глобализации и цифровизации, усиления конкурентной борьбы на внешних рынках кадровое обеспечение является стратегически важным фактором конкурентоспособности текстильной промышленности Республики Беларусь. Отрасль постоянно сигнализирует о кадровом дефиците, размеры которого нарастают. Целью исследования является разработка рекомендаций для обеспечения кадрового сопровождения развития текстильной промышленности Республики Беларусь на основе использования онлайн-источников информации для принятия кадровых решений и расширения сотрудничества с базовыми учреждениями

образования, осуществляющими подготовку кадров для отрасли. В исследовании на основе данных, сформированных методом веб-скрейпинга из открытых онлайн-порталов вакансий Республики Беларусь за период 2021-2022 гг., составлен список наиболее востребованных вакансий и резюме для текстильной промышленности, классифицированный в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь 014-2017 «Занятия». Выявлено, что наиболее дефицитными являются рабочие профессии, наиболее трудоизбыточными – профессии, связанные с предоставлением офисных (административных) услуг и в сфере обслуживания, торговли. Установлено, что в разрезе навыков требования нанимателей и запас навыков у соискателей различны: у соискателей намного больше навыков работы с различными языками программирования, работы с ПК, работы в команде, в то время как навыки активных продаж, бухгалтерского учета, аудита являются дефицитными. Установлены противоречия между конъюнктурой рынка труда в разрезе занятий и в разрезе навыков. Выявлены сквозные навыки, применимые в нескольких смежных профессиях, формирование которых целесообразно включить в учебные планы и программы профильных учреждений образования. Определены направления использования результатов исследования предприятиями текстильной промышленности Беларуси и учреждениями образования, осуществляющими подготовку кадров для них.

In the conditions of globalization and digitalization, strengthening of competitive struggle on foreign markets, staffing is a strategically important factor of the textile industry competitiveness of the Republic of Belarus. The industry constantly signals the personnel deficit, the size of which is growing. The aim of the study is to develop recommendations to ensure staff support of the textile industry development in the Republic of Belarus based on the use of online information sources for decision-making and expanding cooperation with basic educational institutions that provide training for the industry. In the study, based on the data generated by the web-scraping method from the open online job portals of the Republic of Belarus for the period 2021-2022, the list of the most demanded vacancies and resumes for the textile industry, classified in accordance with the National Classifier of the Republic of Belarus 014-2017 “Occupations” is formed. It is revealed that the most scarce are working occupations, whereas the most labor-surplus - occupations related to the provision of office (administrative) services and in the sphere of service, trade. It was found that in terms of skills, the requirements of employers and the stock of skills of job seekers are different: job seekers have much more skills in various programming languages, working with PCs, teamwork, while the skills of active sales and accounting are scarce. The contradictions between the labor market conditions in terms of occupations and skills have been established. The cross-cutting skills applicable in several related occupations, the formation of which should be included in the curricula and programs of specialized educational institutions, have been identified. The directions of using the results of the research by the enterprises of the textile industry of Belarus and educational institutions training personnel for them are defined.

Ключевые слова: кадры, текстильная промышленность, навыки, рынок труда.

Keywords: staff, textile industry, skills, labor market.

Введение

Текстильная промышленность является важным сегментом мировой экономики. Потенциал ее роста обусловлен не только ростом численности населения в мире и увеличением потребностей в отношении текстиля, но также расширением возможности его использования за счет производства smart-текстиля, материалов с заданными свойствами, которые заменяют либо дополняют традиционные, расширяют диапазон его использования в других производствах. Как показывают экспертные обзоры [1], за последние годы мировой рынок текстильной промышленности претерпел определенные изменения. Во-первых, он вырос, его емкость в 2023 году оценивается в 610,9 млрд долл. К 2027 году ожидается его рост на 24 % – до 755,4 млрд долл. [1, 2]. Во-вторых, происходят изменения в его структуре: доля Китая в нем составляет 48,2 %, увеличивается доля Бангладеш, Вьетнама, Индии, Турции, в то время как удельный вес Германии, Италии, США, Испании снижается. Тем не менее перечисленные страны составляют топ-10 основных игроков на мировом рынке текстильной продукции, при этом их конкурентные преимущества различны. В-третьих, пандемия COVID-19 серьезно повлияла на текстильную промышленность в 2020 году. Потери были особенно высокими в странах, где на текстильную промышленность приходилась большая доля экспорта. Согласно исследованию Международной организации труда экспорт текстиля в основные регионы закупок в Европейском союзе, США и Японии упал примерно на 70 %. После почти двухлетнего перерыва отрасль начинает расти, и этот рост сопровождается переносом центра производства на юго-восток и внедрением инноваций.

Первая пятерка лидеров (Китай, Бангладеш, Вьетнам, Индия, Турция), формирующих в совокупности 76,2 % мирового рынка текстиля, обладает следующими конкурентными преимуществами:

- низкокзатратное производство, хорошее качество сырья, современное высокотехнологичное оборудование, современные конструкторские решения, строгое трудо-

вое законодательство, сравнительно более продолжительное рабочее время и эффективная инфраструктура (Китай, Турция);

- дешевая рабочая сила (Бангладеш, Индия, Вьетнам);

- наличие соглашений о свободной торговле с ЕС и странами Всеобъемлющего и прогрессивного соглашения о Транстихокеанском партнерстве (ВПТП) (Вьетнам).

Традиционные участники мирового рынка (Германия, Австрия, Италия, США) для удержания своих позиций избирают стратегии фокусирования на высокотехнологичных сегментах рынка текстильной продукции.

Современные потребители предъявляют все более высокие требования к одежде и обуви, стремясь не только к моде и персонализации, но также к качеству и комфорту, поэтому перспективы развития текстильной промышленности связаны с технологическими инновациями в области материаловедения, производственных технологий, электронной коммерции, персонализации и экологичности. Перечисленные обстоятельства формируют сложную конкурентную обстановку для текстильной промышленности Республики Беларусь, в которой главными источниками конкурентоспособности становятся кадры и инновации. Однако статистические данные свидетельствуют о сокращении численности занятых в производстве текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха с 93,9 тыс. чел. в 2016 г. до 81,4 тыс. чел. в 2023 г. [3, 4]. Предприятия текстильной промышленности и отраслевой орган управления (Белорусский государственный концерн по производству и реализации товаров легкой промышленности «Беллегпром») постоянно сигнализируют о дефиците кадров. В Общегосударственном банке вакансий Республики Беларусь в топе наиболее дефицитных профессий среди рабочих специальностей неизменно фигурируют профессии швеи, среди специалистов – конструкторы-технологи. Часто предприятия жалуются не только на нехватку специалистов и рабочих, но и на дефицит профессиональных навыков у них.

Учитывая необходимость развития текстильной промышленности как важного сегмента национальной экономики (2,3 % в списочной численности работников в 2023 г.), а также принимая во внимание ее социальную значимость, считаем актуальной разработку новых подходов к решению вопроса кадрового сопровождения инновационного развития отрасли. Целью исследования является разработка рекомендаций для обеспечения кадрового сопровождения развития текстильной промышленности Республики Беларусь на основе использования онлайн-источников информации для принятия решений и расширения сотрудничества с базовыми учреждениями образования, осуществляющими подготовку кадров для отрасли.

Материалы и методы

В исследовании использованы методы комплексного и системного подходов, компаративного анализа, дескриптивной статистики. Эмпирической базой исследования являются данные Национального статистического комитета Республики Беларусь о количестве предприятий, численности работников, фонде рабочего времени и заработной плате по виду экономической деятельности «Производство текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха» в Республике Беларусь за 2017-2023 гг., а также данные о числе, структуре вакансий, резюме и указанных в них навыках, сформированные методом скрейпинга из открытых онлайн-порталов вакансий Республики Беларусь за период 2021-2022 гг. [5].

Теоретические и методические аспекты анализа кадровых потребностей предприятий текстильной промышленности исследованы в работах Кожиной К.С., Кудрявцевой Т.Ю. [6], Сергиевич Т.В. [7], Ванкевич Е.В. [8], Сизгановой Е.Ю., Кайдановой А.К., Ашина А.А. [9], Радько С.Г., Невмержицкой О.Н. [10]. Возможности использования данных онлайн-порталов вакансий для определения размеров спроса на труд, его предложения, а также структуры навыков рассмотрены в трудах Тер-

никова А.А., Бляхера М.Л. [11], Калиновской И.Н. [12]. Положения о возможности и направлениях консолидации данных официальной статистики с данными онлайн-источников при проведении анализа кадровой потребности организаций разработаны в трудах экспертов Евростата, МОТ, Европейского фонда образования [13...17]. Также в ряде работ показана необходимость определения кадровой потребности с учетом стратегии развития организации [18], минимизации кадровых рисков и повышения конкурентоспособности организации [19, 20]. При этом особое внимание уделяется сотрудничеству кадровых служб предприятий с базовыми учреждениями образования [19, 20, 21].

В Республике Беларусь в 2023 г. в производстве текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха осуществляло хозяйственную деятельность 1941 промышленное предприятие, из них 54 входят в состав концерна «Беллепром», в том числе 13 крупных текстильных предприятий. Иными словами, отрасль относится к деконцентрированной, она представлена многочисленными микро-, малыми и средними организациями. Удельный вес микроорганизаций в общем числе организаций в отрасли составляет 63,8 %, малых – 29,3 %, средних – 4,0 %, крупных – 2,9 % [3]. Численность занятых в отрасли сокращается, совокупный оборот рабочей силы в 2023 году составил 48,8 %. Численность уволенных устойчиво превышает численность принятых на работу, то есть отрасль испытывает кадровый голод, размеры которого нарастают. Количество отработанных часов одним работником в отрасли за 2017-2023 гг. возросло на 4,65 %. Уровень заработной платы составляет 73,4 % от среднего уровня в экономике Беларуси (69,6 % – от среднего уровня по промышленности) (табл. 1), значительно уступая таким видам экономической деятельности, как строительство, информация и связь, государственное управление, финансовая и страховая деятельность.

Таблица 1

| Показатели | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Удельный вес объема производства отрасли в общем объеме промышленного производства, % | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 3,4 | 3,4 | 3,2 | 3,2 |
| Списочная численность работников, тыс. чел. | 93,8 | 93,3 | 90,8 | 85,1 | 82,6 | 82,2 | 81,4 |
| Число отработанных часов одним работником, ч | 1206,2 | 1206,4 | 1182,1 | 1153,3 | 1211,6 | 1252,2 | 1262,2 |
| Заработная плата в % к уровню среднемесячной заработной платы по промышленности, % | 67,9 | 65,8 | 65,0 | 64,0 | 65,8 | 68,7 | 69,6 |
| Оборот по приему, % | 22,72 | 21,88 | 20,16 | 21,48 | 20,65 | 22,17 | 24,16 |
| Оборот по выбытию, % | 22,82 | 24,53 | 24,67 | 27,83 | 24,89 | 23,14 | 24,73 |
| Численность прошедших профессиональное обучение, в % к численности работников | 5,42 | 4,9 | 4,2 | 4,0 | 5,16 | 6,6 | 6,43 |

Примечание. Рассчитано по данным стат. бюллетеней «Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 годах» Национального статистического комитета Республики Беларусь (www.belstat.gov.by).

Статистические данные показывают (табл. 1), что повышение квалификации в текстильной и легкой промышленности проходят 6,43 % в 2023 г. (в 2017 г. – 5,42 %), что ниже среднего уровня по промышленности в целом (9,8 %) и не соответствует современным требованиям о необходимости повышения квалификации один раз в пять лет каждым работником.

Несоответствие между требованиями нанимателей к навыкам и их формированием в учреждениях образования имеет двоякое проявление: с одной стороны, формирование новых навыков требует времени, и нужны не только сигналы об их появлении, но и механизмы оперативного включения их в учебные планы и программы; с другой стороны, низкое качество рабочих мест на многих текстильных предприятиях обуславливает слабую востребованность современных знаний на них.

Традиционные способы кадрового сопровождения роста текстильной промышленности сводятся к формированию заказа на подготовку специалистов в автоматизированной системе «Подготовка прогнозных показателей приема и формирование органами государственного управления заказа на подготовку квалифицированных кадров» в соответствии с Положением о порядке прогнозирования дополнительной потреб-

ности в молодых специалистах [22]. Государственные органы управления используют преимущественно административные способы решения кадровых проблем отрасли. При этом информации для анализа недостаточно, поскольку на сайте концерна нет стратегических документов о развитии отрасли, аналитических обзоров о тенденциях и пр. Формат статистических форм отчетности по труду позволяет составить прогноз потребности в кадрах методом экстраполяции на основе данных о выбытии. Чтобы получить данные, необходимые для расчета перспективной потребности в кадрах, необходимо их увязать с перспективами развития предприятия и тенденциями рынка труда.

В Республике Беларусь сохранилась эффективная система профессионально-технического образования. Учреждениями образования и органами государственной службы занятости Республики Беларусь проводится большая работа по анализу трудоустройства выпускников. Нормативно закреплён порядок контроля за прибытием на первое рабочее место и обязательной отработкой выпускников, обучающихся на бюджетной основе и подлежащих распределению. Но существующая практика взаимодействия с нанимателями держится в основном за счет усилий самих

учреждений образования, личных контактов кураторов, мастеров с выпускниками. Только отдельные предприятия отрасли реализуют комплексные мероприятия по взаимодействию с базовыми учреждениями образования (например, РУПТП «Оршанский льнокомбинат»), их положительный опыт в организации совместной подготовки рабочих и специалистов с требуемыми для предприятия навыками необходимо расширять. В этих условиях правомерно выделить два эффективных инструмента улучшения кадровой ситуации в отрасли:

- использование данных онлайн-источников о рынке труда для аналитики и прогноза кадровой потребности отрасли в разрезе работников отдельных занятий и в разрезе навыков;

- укрепление горизонтального сотрудничества кадровых служб предприятий текстильной промышленности с базовыми учреждениями образования.

Результаты и обсуждение

В современных условиях наличие онлайн-порталов вакансий создает новые возможности для проведения анализа и прогноза потребности отрасли в кадрах в разрезе работников отдельных занятий и навыков. С помощью web-скрейпинга из данных, собранных с онлайн-порталов вакансий в Беларуси [23], сформирован список наиболее востребованных вакансий и резюме для текстильной промышленности, классифицированный в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь 014-2017 «Занятия» (ОКРБ «Занятия») (табл. 2).

Таблица 2

| Вакансии (шифр по ОКРБ «Занятия») | | | Резюме (шифр по ОКРБ «Занятия») | | |
|-----------------------------------|--|---------------------|---------------------------------|--|-------------------|
| Ранг вакансии | Профессия (должность) | Количество вакансий | Ранг резюме | Профессия (должность) | Количество резюме |
| 1 | 8153. Швея | 524 | 1 | 5223. Продавец-консультант | 728 |
| 2 | 2141. Инженер-технолог | 49 | 2 | 4321. Кладовщик | 504 |
| 3 | 5223. Продавец-консультант | 80 | 3 | 2433. Специалист по продажам | 275 |
| 4 | 2433. Специалист по продажам | 32 | 4 | 2512. Инженер-программист | 273 |
| 5 | 7412. Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования | 65 | 5 | 241. Бухгалтер | 205 |
| 6 | 4321. Кладовщик | 54 | 6 | 8153. Швея | 204 |
| 7 | 7532. Закройщик (закройщик-модельер) | 23 | 7 | 3512. Техник-программист | 141 |
| 8 | 8156. Сборщик обуви | 20 | 8 | 2431. Специалист по поисковому продвижению веб-сайта | 140 |
| 9 | 2423. Специалист по кадрам | 19 | 9 | 5241. Модель | 139 |
| 10 | 2163. Модельер-конструктор | 19 | 10 | 2631. Экономист | 134 |

Наибольший дефицит правомерно отметить по рабочим профессиям, особенно по швеям (спрос в 2,5 раза превышает предложение). Наиболее трудоизбыточными на отраслевом сегменте рынка труда являются работники группы занятий 04 «Работники, занятые предоставлением офисных, административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом» (например, по профессии кладовщик число резюме

почти в 10 раз превышает число вакансий) и группы занятий 05 «Работники сферы обслуживания, торговли и других родственных видов деятельности» (например, по профессии продавец число резюме в 9 раз превышает число вакансий).

Анализ спроса и предложения в разрезе навыков (табл. 3) показал, что рейтинги наиболее представленных навыков в вакансиях и в резюме различны, то есть требования нанимателей и запас навыков у

соискателей не совпадают: у соискателей намного больше навыков работы с различными языками программирования, навыков работы с ПК, навыков работы в команде. Сопоставление спроса и предложения отдельно по цифровым навыкам показывает более точно размер несоответствия: например, навыки работы в AutoCad встречаются

в 406 вакансиях и в 739 резюме (избыток), в Adobe Photoshop в 349 вакансиях и 427 резюме, в 1С:Предприятие в 411 вакансиях и 424 резюме. При этом если владение навыками программирования можно подтвердить, то навыки работы в команде сложно диагностировать.

Таблица 3

| № | Группа навыков | Количество упоминаний навыка | | Комментарий |
|----|---|------------------------------|----------|---|
| | | в вакансиях | в резюме | |
| 1 | Пользователь ПК (включая навыки работы в отдельных программах – AutoCAD, Adobe Photoshop, SQL, HTML, Power Point и др.) | 5730 | 8598 | Избыток запаса навыков |
| 2 | Активные продажи | 8035 | 3073 | Дефицит навыков |
| 3 | Языки программирования | 2125 | 5460 | Общий избыток навыков, но по отдельным языкам программирования – соответствие |
| 4 | Навыки делового общения | 9995 | 9417 | Соответствие |
| 5 | Бухгалтерский учет, анализ, аудит | 2469 | 1868 | Дефицит навыков |
| 6 | Навыки работы в команде | 1580 | 5460 | Избыток запаса навыков |
| 7 | Управление персоналом, работа с людьми | 180 | 1740 | Избыток запаса навыков |
| 8 | Обучение персонала, консультирование | 1230 | 1244 | Соответствие |
| 9 | Работа с информацией | 702 | 2580 | Избыток запаса навыков |
| 10 | Стрессоустойчивость | 220 | 470 | Избыток запаса навыков |
| | Всего навыков | 45094 | 45028 | |

Один и тот же по своей сути навык описывается разными словами, что затрудняет сопоставление и требует их объединения. Например, в описании вакансий встречаются навыки «грамотность», «грамотная речь», «деловая переписка», «деловая коммуникация», «навыки межличностного общения», «навыки презентации», «навыки ведения переговоров», «телефонные переговоры», что позволяет их объединить в одну группу навыков делового общения. Аналогично сгруппированы навыки работы в команде, навыки активных продаж. В содержании резюме запас навыков у соискателей также плохо структурирован, что позволяет сгруппировать близкие по значению навыки. Например, навыки «работа с кассой», «кассовые операции», «кассовые документы», очевидно, относятся к одной и той же группе профессиональных навыков в бухгалтерском учете. Также в перечне навыков есть достаточно

произвольные формулировки общих требований к соискателям, которые сложно диагностировать, например, поиск информации в интернете, выкладка товаров, обучение персонала, точность и внимательность к деталям, безаварийное вождение, консультирование, работа с оргтехникой, первичная документация и пр. Указанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости разработки единого классификатора навыков и единой формы представления вакансий и резюме на онлайн-платформах, что значительно облегчит подбор кандидата на вакансию.

Апробация разработанного инструментария позволила сделать следующие выводы:

- выявлены определенные противоречия между конъюнктурой рынка труда в разрезе занятий и в разрезе навыков. Например, профессия «продавец-консультант» относится к трудоизбыточной, в то время как навыки активных продаж входят

в перечень требуемых навыков по многим смежным профессиям и относятся к группе дефицитных навыков в отрасли;

- установлен избыток запаса навыков со стороны соискателей по группе навыков «пользователь ПК», что говорит о низких темпах цифровизации в отрасли, в то время как молодые люди ориентируются на расширение подготовки по этим направлениям.

Возможность проанализировать спрос и предложение на отраслевом сегменте рынка труда в разрезе навыков позволяет выявить группы навыков, которые являются наиболее распространенными (как в вакансиях, так и в резюме) и могут быть использованы представителями различных занятий в отрасли. Данная информация является особенно полезной в деятельности учреждений образования, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для отрасли. Учет информации о востребованности навыков в различных профессиях позволяет скорректировать содержание учебных планов и программ и, таким образом, повысить конкурентоспособность и трудоустраиваемость выпускников учреждений образования, а также предложить соответствующие курсы повышения квалификации для работников предприятий отрасли. Кроме того, наличие информации о возможности применения конкретных навыков в различных профессиях позволяет представить студентам и выпускникам варианты планов их карьерного роста.

ВЫВОДЫ

Использование данных онлайн-источников позволяет предприятиям текстильной промышленности расширить свои возможности в поиске необходимых работников, а также сделать подбор персонала более целенаправленным и эффективным за счет определения соответствующих требований к кандидатам в разрезе навыков.

Использование разработанного инструмента поможет предприятиям текстильной промышленности в разработке стратегии кадрового обеспечения отрасли, а более широкое использование данных онлайн-порталов приведет к популяризации новых

навыков и профессий, появляющихся в связи с цифровизацией производств и развитием Индустрии 4.0. В этих условиях отраслевым органам управления целесообразно разработать экономический механизм стимулирования предприятий, заинтересовывающий в более тесной интеграции с базовыми учреждениями образования для обеспечения практико-ориентированного обучения, успешного трудоустройства и социализации обучающихся на производствах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Обзор о текущей ситуации на текстильном рынке и рынке производства одежды в государствах-членах Евразийского экономического союза / Евразийская экономическая комиссия. Департамент промышленной политики. М., 2023. 46 с.
2. Обзор текстильной и легкой промышленности России – 9 месяцев 2023 // Маркетинговое агентство «Нужные Люди» при поддержке Ассоциации текстильщиков России. М., 2023. – <https://nl-agency.com/>.
3. Легкая промышленность в Республике Беларусь / Национальное агентство инвестиций и приватизации Республики Беларусь. Минск, 2021.
4. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь в 2023 году (по данным разработки годовой отчетности по труду): стат. бюллетень / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2024.
5. *Vankevich A., Kalinouskaya I.* Better understanding of the labour market using Big Data // *Ekonomia i Prawo. Economics and Law.* 2021. Vol. 20. No. 3. P. 677...692.
6. *Кожина К.С., Кудрявцева Т.Ю.* Анализ современного состояния легкой промышленности в мире и России: проблемы и тенденции // *Экономические науки*, 2021. № 5(198). С. 61...67.
7. *Сергиевич Т.В.* Анализ развития легкой промышленности Республики Беларусь // *Бизнес. Инновации. Экономика: сб. науч. ст. / Ин-т бизнеса БГУ.* Минск, 2021. Вып. 5. С. 70...81.
8. *Ванкевич Е.В. и др.* Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика: моногр. / под науч. ред. Е.В. Ванкевич. Витебск: ВГТУ, 2020. 269 с.
9. *Сизганова Е.Ю., Кайданова А.К., Ашин А.А.* Основные направления развития трудовых ресурсов текстильной промышленности Владимирской области // *Известия вузов. Технология текстильной промышленности.* 2024. № 2(410). С. 51...59.
10. *Радько С.Г., Невмерзжцкая О.Н.* Формирование оптимальной модели оценки конкурентоспособности кадрового состава, адаптированной к потребностям предприятия // *Известия вузов. Технология текстильной промышленности.* 2022. № 1(397). С. 59...63.

11. Терников А.А., Бляхер М.Л. Спрос на знания, умения и навыки в вакансиях: кого готовит университет? // Мир России. 2023. Т. 32, № 2. С. 74...96.

12. Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. Изменение подходов к анализу конъюнктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики (на примере текстильной промышленности Республики Беларусь) // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. 2022. № 5(401). С. 27...37. – DOI 10.47367/0021-3497_2022_5_27.

13. The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs – International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 wcms_759330.pdf (ilo.org).

14. Kureková L., Beblavý M., Thum A.E. Using Internet Data to Analyse the Labour Market: A Methodological Enquiry // Paper No. 8555 October 2014 IZA P.O. Bonn German.

15. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/023297> (дата доступа 02.06.2024).

16. Mgarbi H., Chkouri M.Y., Tahir A. Building a recommendation system based on the job offers extracted from the web and the skills of job seekers // International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE), 2023. Vol. 13. No. 6. P. 6964...6971. – DOI 10.11591/ijece.v13i6.pp6964-6971.

17. Widener University Uses Labor Market Data to Evaluate Program Proposals and Shape Curriculum. – JULY 23, 2019. – BY EMSI BURNING GLASS.

18. Кобылко А.А., Рыбачук М.А. Человеческий капитал в структуре стратегии компании: подходы к гармонизации // Вест. Моск. ун-та. Сер.6. Экономика, 2024. Т. 59, № 1. С. 29...51.

19. Иващенко Н.С., Зернова Л.Е., Мишаков В.Ю., и др. Бизнес-экосистема как форма ведения бизнеса: виды, принципы партнерства и направления развития в текстильной промышленности // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. 2022. № 1(397). С. 38...42.

20. Невмержицкая О.Н., Морозова Т.Ф. Концептуальные основы управления кадровыми рисками при реализации функций стратегического планирования // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. 2022. № 1(397). С. 42...51.

21. Ванкевич Е.В. и др. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь: моногр. / под ред. Е.В. Ванкевич, В.А. Скворцова. Витебск: ВГТУ, 2010. 283 с.

22. Положение о порядке прогнозирования дополнительных потребностей в молодых специалистах, рабочих, служащих, формирования заказа на их подготовку и установления контрольных цифр приема для получения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов. Утв. Постановлением Совета Министров РБ № 572 от 31.08.2022.

23. Калиновская И.Н., Крамник М.С. Анализ компетенций, необходимых молодым специалистам текстильной и легкой промышленности, востребованных рынком труда Республики Беларусь //

Тез. докл. 55-й Междунар. науч.-техн. конф. преподавателей и студентов. Витебск: ВГТУ, 2022.

REFERENCES

1. On the current situation on the textile and clothing production market in the member states of the Eurasian Economic Union. Review / Eurasian Economic Commission. Department of Industrial Policy. Moscow, 2023. 46 p.

2. Review of the textile and light industry of Russia – 9 months 2023 // Marketing Agency “Nuzhnye Lyudi” with the support of the Association of Textile Manufacturers of Russia. Moscow, 2023. – <https://nl-agency.com/>.

3. Light industry in the Republic of Belarus / National Agency of Investment and Privatization of the Republic of Belarus. Minsk, 2021.

4. Number and wages of workers in the Republic of Belarus in 2023 (according to the data of the development of annual labor reporting): stat. bulletin / National Statistical Committee of the Republic of Belarus. Minsk, 2024.

5. Vankevich A., Kalinowskaya I. Better understanding of the labour market using Big Data // *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*. 2021. Vol. 20. No. 3. P. 677...692.

6. Kozhina K.S., Kudryavtseva T.Y. Analysis of the current state of light industry in the world and Russia: problems and trends // *Economic Sciences*, 2021. № 5(198). С. 61...67.

7. Sergievich T.V. Analysis of the light industry development in the Republic of Belarus // *Business. Innovations. Economics: a collection of scientific articles / Institute of Business BSU*. Minsk, 2021. Issue 5. С. 70...81.

8. Vankevich E.V. et al. Human resource management of modern organization: theory and practice: a monograph / under the scientific editorship of E.V. Vankevich. Vitebsk: VGTU, 2020. 269 с.

9. Sizganova E.Y., Kaidanova A.K., Ashin A.A. Main directions of labor resources development in the textile industry of the Vladimir region // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti*. 2024. № 2(410). С. 51...59.

10. Radko S.G., Nevmerzhitskaya O.N. Formation of an optimal model for assessing the staff competitiveness, adapted to the enterprise needs // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti*. 2022. № 1(397). С. 59...63.

11. Ternikov A.A., Blyakher M.L. Demand for knowledge, skills and abilities in vacancies: whom does the university prepare? // *The World of Russia*, 2023. Т. 32, № 2. С. 74...96.

12. Vankevich E.V., Kalinovskaya I.N. Development approaches to the analysis of the labor market under the conditions of the economy digitalization (on the case of the textile industry of the Republic of Belarus) // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti*. 2022. № 5(401). С. 27...37. – DOI 10.47367/0021-3497_2022_5_27.

13. The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs – International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 wcms_759330.pdf (ilo.org).
14. *Kureková L., Beblavý M., Thum A.E.* Using Internet Data to Analyse the Labour Market: A Methodological Enquiry // Paper No. 8555 October 2014 IZA P.O. Bonn German.
15. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/023297> (дата доступа 02.06.2024).
16. *Mgarbi H., Chkouri M. Y., Tahir A.* Building a recommendation system based on the job offers extracted from the web and the skills of job seekers // International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE), 2023. Vol. 13. No. 6. P. 6964...6971. – DOI 10.11591/ijece.v13i6.pp6964-6971.
17. Widener University Uses Labor Market Data to Evaluate Program Proposals and Shape Curriculum. – JULY 23, 2019. – BY EMSI BURNING GLASS.
18. *Kobylo A.A., Rybachuk M.A.* Human capital in the structure of the company's strategy: approaches to harmonization // Vestnik. Moscow State University. Ser.6. Economics, 2024. Vol. 59, № 1. С. 29...51.
19. *Ivashchenko N.S., Zernova L.E., Mishakov V.Y.* etc. Business ecosystem as a form of doing business: types, principles of partnership and prospects for development in the textile industry // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. 2022. № 1(397). С. 38...42.
20. *Nevmerzhitskaya O.N., Morozova T.F.* Conceptual framework for hr risk management in the implementation of strategic planning functions // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. 2022. № 1(397). С. 42...51.
21. *Vankevich E.V. et al.* Modern problems of production organization, labor and management at the enterprises of light industry of the Republic of Belarus: a monograph / ed. E.V. Vankevich, V.A. Skvortsova. Vitebsk, 2010. 283 с.
22. Regulations on the order of forecasting additional needs in young specialists, workers, employees, formation of the order for their training and establishment of control figures of admission for vocational, specialized secondary and higher education at the expense of the republican and (or) local budgets. Approved by the Decree of the Council of Ministers of RB No. 572 of 31.08.2022.
23. *Kalinovskaya I.N., Kramnik M.S.* Analysis of the competences required by young specialists of textile and light industry, demanded by the labor market of the Republic of Belarus // Abstracts of the 55th International Scientific and Technical Conference of Teachers and Students. Vitebsk: VGTU, 2022.

Рекомендована кафедрой экономики и электронного бизнеса ВГТУ. Поступила 07.10.24.