

Шойму Виорика Геннадьевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

г. Москва

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ОТРАСЛИ АВИАПЕРЕВОЗОК

***Аннотация:** в статье рассмотрена проблема текучести персонала, которая является актуальной для любой современной организации. Авиаперевозки традиционно не ограничиваются пределами внутреннего рынка, что приводит к постоянному перетоку трудовых ресурсов между предприятиями отрасли по всему миру. Высококвалифицированные пилоты, бортпроводники и другие специалисты авиаперевозок России не остаются без работы и регулярно получают предложения с более выгодными условиями труда от зарубежных организаций. Такая ситуация приводит к повышенному уровню текучести персонала в отрасли и вынуждает организации искать эффективные способы управления текучестью персонала, что и определило проблематику исследования статьи. Для исследования используются методы изучения и анализа научной, учебной, учебно-методической литературы, статистических данных. Результатом исследования является перечень основных проблем управления текучестью персонала в организации отрасли авиаперевозок.*

***Ключевые слова:** персонал, текучесть персонала, управление текучестью персонала, методы управления текучестью персонала, авиаперевозки, отрасль авиаперевозок, текучесть персонала в отрасли авиаперевозок.*

У современной гражданской авиации в России есть две основные проблемы: нехватка молодых специалистов и высокий уровень текучести персонала, что подтверждается в современных докладах о состоянии авиационной отрасли [5]. Большинство предприятий отрасли уже давно реализуют различные методы управления текучестью персонала.

Прежде всего, следует определить сущность самого понятия «текучесть персонала».

Текучесть персонала – это интенсивность, с которой сотрудники покидают компанию по собственной инициативе или по решению работодателя. Показатель текучести кадров показывает, какой процент от общего количества сотрудников покинул компанию за расчетный период [3, с. 336]:

$$K_T = (Ч_{усж} + Ч_{уиа}) / Ч_c \cdot 100$$

где K_T – коэффициент текучести (в процентах);

$Ч_{усж}$ – число сотрудников, уволившихся по собственному желанию за определенный период;

$Ч_{уиа}$ – число сотрудников, уволенных по инициативе администрации за определенный период;

$Ч_c$ – среднесписочное число сотрудников (рассчитывается как среднее арифметическое численности персонала на начало и на конец отчетного периода).

Для отрасли авиаперевозок стандартным является значение коэффициента на уровне 15–30% [4, с. 219]. Конечно, показатель различается в зависимости от доли конкретной авиакомпании на рынке, от предлагаемых в авиакомпании условий труда и его оплаты.

В авиапредприятиях, где доля затрат живого труда составляет около трети от общих эксплуатационных расходов, снижение текучести персонала является одним из важных резервов снижения себестоимости авиаперевозок.

У высокого уровня текучести персонала в отрасли авиаперевозок России есть несколько основных причин [6]:

- недостаточный уровень оплаты труда, если сравнивать его с авиакомпаниями по всему миру. Пилоты отправляются в другие страны, становятся специалистами зарубежных авиакомпаний, получая более выгодное предложение по заработной плате;

- повышенный уровень стресса и рисков для сотрудников в отрасли. В данном случае речь идет о персонале, непосредственно принимающем участие в

осуществлении авиаперевозок (пилоты, бортпроводники, бортинженеры). К таким сотрудникам предъявляются повышенные требования по стрессоустойчивости, но увольнения сотрудников по психологическим причинам все равно являются частыми в отрасли;

– высокие требования к подготовке основного персонала. Современные статисты отмечают, что выпускников авиационных учебных заведений недостаточно для покрытия потребности отрасли в персонале.

В целях решения проблем текучести персонала предприятия отрасли авиаперевозок используют различные методы: экономические, административные и социально-психологические [2, с. 104].

В зависимости от используемых методов можно обобщить группы проблем управления текучестью персонала в организации отрасли авиаперевозок:

1. Экономические методы:

– проблемы неконкурентоспособной оплаты труда специалистов – уровень заработной платы специалистов является высоким для России в целом, но низким в сравнении с крупными мировыми авиакомпаниями [5];

– проблемы бонусов и доплат. Предлагаемые доплаты, бонусы, премии не покрывают потребности специалистов в оплате труда [6];

– проблемы экономического планирования. При формировании планов авиакомпании не проводят расчеты потенциальных убытков от текучести персонала [1, с. 194].

2. Административные методы:

– только крупные авиакомпании в России имеют собственные центры подготовки пилотов и бортпроводников, что приводит к текучести, вызванной недостаточной мотивацией для молодых специалистов [5];

– административные методы управления текучестью персонала зачастую ограничиваются властью, дисциплиной и административными взысканиями [6].

3. Социально-психологические методы:

– в условиях высокой стрессовой нагрузки труда в штате большинства авиакомпаний отсутствует должность психолога [5];

– не проводится распределение персонала с учетом психологической совместимости [5], что является причиной конфликтов, споров и увольнений отдельных сотрудников.

Таким образом, можно подытожить, что главной проблемой управления текучестью персонала в организации отрасли авиаперевозок является недостаток применяемых методов управления и малая конкурентоспособность системы управления на международном рынке труда.

Список литературы

1. Балькова Д.В. Мировые стандарты кадровой политики / Д.В. Балькова, А.Ю. Алексин // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №6–2. – С. 193–195.
2. Калмыков И.С. Работа с персоналом как источник конкурентной силы предприятия: зарубежный опыт / И.С. Калмыков, Т.В. Болдырева // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019. – №3 (77). – С. 103–106.
3. Нурхамитова Д.А. Привлечение и удержание персонала в современных условиях // Integral. – 2019. – №2. – С. 335–338.
4. Тлехурай-Берзегова Л.Т. Особенности управления персоналом транспортной отрасли экономики региона в современных условиях / Л.Т. Тлехурай-Берзегова, Е.А. Бюллер // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2018. – №4 (230). – С. 215–220.
5. Авиационный персонал / Росавиация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.favt.ru/dejatelnost-letnaya-ekspluatatsiya-aviacionniy-personal/>
6. Чистов В. Небо спросит строго / В. Чистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://transportrussia.ru/podgotovka-kadrov/nebo-sprosit-strogo.html>