

Шойму Виорика Геннадьевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

г. Москва

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА АВИАКОМПАНИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ СОКРАЩЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются экономические последствия текучести персонала авиакомпании, предложены мероприятия по сокращению потерь вследствие увольнения сотрудников.*

***Ключевые слова:** персонал, текучесть персонала, экономика текучести персонала, авиационная отрасль, текучесть персонала авиационной отрасли, экономические проблемы текучести персонала, перспективы уменьшения текучести персонала.*

Текучесть персонала является не только проблемой системы менеджмента современного предприятия, но и актуальной проблемой экономики. Каждый новый сотрудник авиакомпании нуждается в дополнительном обучении или даже переобучении, адаптации – все это приводит к дополнительным финансовым расходам организации. Максимальные расходы авиакомпании возникают тогда, когда увольняются первые пилоты и инженеры, так как в России уже достаточно давно отмечается нехватка квалифицированных специалистов авиационной отрасли [5], а подготовка вчерашних выпускников вузов – это финансово затратный и длительный процесс. Исходя из изложенного, определяется проблематика статьи – текучесть персонала приводит к экономическим потерям авиакомпании и нуждается в минимизации. Для исследования использовались методы изучения и анализа научной, учебной, учебно-методической литературы, методы экономического анализа.

Текучесть персонала является многомерным понятием, определяющимся не только как результат расчета коэффициента текучести, но и как совокупность экономических параметров и последствий текучести [1, с. 99]. Избыточная

текучесть приводит к дополнительным расходам предприятия на поиск, отбор, обучение, переобучение, адаптацию, оценку и др. новых сотрудников; к снижению производительности труда увольняющегося сотрудника перед увольнением; к временному снижению производительности труда персонала после найма сотрудника; к росту длительности перерывов в работе в связи с необходимостью адаптации и обучения нового сотрудника, что приводит к потерям объемов выполнения работ (оказания услуг, продаж).

Экономические последствия текучести персонала могут быть катастрофическими для авиакомпании, приводя к простоям в работе и даже к банкротству организации.

В рамках экономического анализа следует определить экономические последствия текучести персонала. Для этого проводится расчет:

1. Потерь в результате перерывов в трудовой деятельности персонала ($\Pi_{\text{пр}}$) [4, с. 115]:

$$\Pi_{\text{пр}} = B_{\text{ср}} \cdot C_{\text{п}} \cdot Ч_{\text{в}}$$

где $B_{\text{ср}}$ – среднедневной показатель выработки персонала;

$C_{\text{п}}$ – средняя длительность перерывов в работе персонала;

$Ч_{\text{в}}$ – число сотрудников, уволенных в результате текучести.

2. Потерь в результате необходимости дополнительного обучения и переобучения нанятых сотрудников ($\Pi_{\text{о}}$) [4, с. 116]:

$$\Pi_{\text{о}} = Z_{\text{о}} \cdot \frac{D_{\text{т}}}{K_{\text{ич}}}$$

где $Z_{\text{о}}$ – расходы обучения и переобучения в авиакомпании текущего периода;

$D_{\text{т}}$ – доля персонала, уволенного в результате текучести, в общем числе уволенных сотрудников;

$K_{\text{ич}}$ – коэффициент темпов изменения численности персонала:

$$K_{\text{ич}} = \frac{C_{\text{пр.}}}{C_{\text{б.п.}}}$$

где $C_{\text{пр.}}$ – численность сотрудников текущего периода;

$C_{б.п.}$ – численность сотрудников базового периода.

3. Потеря в результате сокращения производительности труда увольняющихся сотрудников (Π_y) [3, с. 337]:

$$\Pi_y = B_{cp} \cdot K_{пт} \cdot \text{Ч}_y \cdot \text{Ч}_в$$

где B_{cp} – среднедневной показатель выработки персонала;

$K_{пт}$ – коэффициент, определяющий снижение производительности труда увольняющихся сотрудников;

Ч_y – количество дней, в которое наблюдается уменьшение производительности труда;

$\text{Ч}_в$ – число сотрудников, уволенных в результате текучести.

4. Потеря, возникающих в результате необходимости подбора персонала в авиакомпанию ($\Pi_{пк}$) [4, с. 116]:

$$\Pi_{пк} = Z_{пк} \cdot \frac{D_t}{K_{ич}}$$

где $Z_{пк}$ – расходы подбора персонала;

D_t – доля персонала, уволенного в результате текучести, в общем числе уволенных сотрудников;

$K_{ич}$ – коэффициент темпов изменения численности персонала.

Суммируя результаты оценки, можно определить экономические последствия текучести персонала для организации.

Стабильность персонала обеспечивается через применение комплексного подхода, сочетание управленческих и экономических методов воздействия, через анализ, планирование и контроль. Стабильность обусловлена потребностью в безопасности, стабильности и предсказуемости событий жизни [2, с. 104].

Перспективы сокращения текучести персонала современной авиакомпании заключаются, прежде всего, в изменении всей системы подготовки и обучения кадров авиационной отрасли: в открытии единого центра обучения пилотов гражданской авиации, вузов и учебных центров подготовки инженеров, бортпроводников, обслуживающего персонала отрасли. Много внимания в современных условиях следует уделять системе образования на государственном уровне,

развивать корпоративные программы обучения, укреплять систему мотивации персонала, прежде всего материальной мотивации, чтобы высококвалифицированные специалисты не стремились работать в иностранных авиакомпаниях.

Таким образом, экономические проблемы текучести персонала авиакомпании являются угрозой стабильной деятельности организации, приводят к повышенным финансовым рискам, усилению экономической небезопасности, снижению доходов организации, росту незапланированных потерь – в совокупности это может привести даже к банкротству авиакомпании. Перспективы снижения текучести персонала связаны с ростом оплаты труда высококвалифицированных специалистов и с реализацией государственной политики по подготовке пилотов, инженеров, бортпроводников для гражданской авиации.

Список литературы

1. Бердникова Л.Ф. Социально-экономическое содержание текучести кадров в современных условиях труда / Л.Ф. Бердникова, Г.М. Ситдикова // КНЖ. – 2018. – №1 (22). – С. 98–100.
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. Федорова Г.В. Оценка процесса управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности / Г.В. Федорова, О.Ю. Иванова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №11–3. – С. 113–117.
5. Авиационный персонал // Росавиация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.favt.ru/deyatelnost-letnaya-ekspluatatsiya-aviacionniy-personal/>