(cc) BY

Шойму Виорика Геннадьевна
магистрант
ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»
г. Москва

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В АВИАКОМПАНИИ

Аннотация*: автор подчеркивает, что в современных экономических условиях, в ситуации резкого сокращения международных авиаперевозок, а также под воздействием надвигающегося мирового экономического кризиса актуальным является управление текучестью персонала авиакомпаний. Отмечается, что крупная или средняя авиакомпания – это сложная, высокоорганизованная структура, в которой задействован персонал всех категорий, а вся система управления подчинена главной цели – максимизации прибыли при высоком качестве обслуживания.*

Ключевые слова*: персонал авиакомпании, текучесть персонала, управление текучестью персонала авиакомпании.*

В 1970-е годы авиапромышленность насчитывала 250 миллионов пассажиров. По состоянию на прошлый год коммерческие авиакомпании перевезли чуть более четырех миллиардов пассажиров. Увеличение пассажиропотока привело к росту числа сотрудников на 46% и сегодня составляет 480 000 человек [4, с. 53].

Текучесть персонала – это показатель, характеризующий итоговое движение персонала в организации, его оборот. Среди причин высокого уровня текучести персонала называются: недостаточная мотивация (материальная и нематериальная), наличие конфликтов в коллективе, слабая система адаптации новых сотрудников, ошибки подбора и обучения персонала и многое другое [2, с. 52].

С точки зрения экономики текучесть персонала приводит к закономерным денежным потерям любого предприятия [3, с. 230]. При оценке потерь учиты-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ваются вынужденные простои в работе, снижение производительности труда увольняющегося сотрудника в период 2-ух недельной отработки, затраты на поиск и обучение нового сотрудника, его адаптацию, потери, связанные с уходом ценного для компании специалиста. Итоговые потери компании от ухода одного сотрудника могут достигать сотен тысяч рублей, а расходы на подготовку новых пилотов достигают миллионов рублей.

Для авиакомпании проблема текучести персонала является особенно актуальной и вызвана следующими специфичными для отрасли факторами: сложная и финансово затратная подготовка пилотов и бортпроводников, даже после обучения среднестатистическому пилоту необходимо получить опыт, часы налета на пассажирских авиаперевозках, высокий уровень текучести приводит к необходимости сокращения числа выполняемых рейсов, а, следовательно, к потерям прибыли авиакомпании.

На показатель текучести персонала в авиакомпании влияют и психологические факторы, среди которых высокая психологическая нагрузка на персонал, стресс.

Конечно, основные проблемы текучести обусловлены именно движением среди основного персонала – пилотов, бортпроводников, бортинженеров, так как сотрудники именно этих должностей могут полностью остановить работу авиакомпании. К примеру, авиакомпания Great Lakes Airlines прекратила полеты не потому, что у нее закончились деньги, а потому, что она не могла нанять достаточное количество пилотов.

Дерегулирование в авиаиндустрии привело к росту спроса на качественные услуги со стороны бортпроводников. Бортпроводники должны соответствовать более высоким стандартам производительности и работать дольше, получая при этом более низкие ставки оплаты труда и меньшую гарантию занятости. Физические нагрузки, стресс и время, проведенное вдали от семьи, могут привести к эмоциональному выгоранию и текучести кадров среди бортпроводников. Для управления текучестью персонала среди бортпроводников современные авиакомпании улучшают условия труда сотрудников, повышают их зара-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ботную плату, предоставляю бонусы в виде бесплатных авиабилетов или путевки на отдых. В системе управления используются также методы планирования и контроля. Деятельность авиакомпании планируется с обязательным учетом высокого уровня текучести персонала, а контроль выполняется путем ежемесячных оценок показателя текучести с предоставлением отчетов руководству.

По мере развития технологий и повышения стандартов обслуживания возникает все большая потребность в том, чтобы бортинженеры и авиационные инженеры в портах в полной мере обеспечивали безопасную и оптимальную работу авиационного транспорта в полном соответствии с техническими регламентами. Возрастающие требования к минимизации времени выполнения работ по обслуживанию техники создает дополнительное давление на работу бортинженеров и инженеров авиации. Авиакомпании вынуждены вкладывать денежные средства в дополнительную подготовку инженерного персонала в соответствии с изменениями технологий и требований. Из-за растущих требований и высокого уровня стресса возникает избыточная текучесть персонала среди данной категории. В целях управления текучестью бортинженером и авиационных инженеров современные авиакомпании активно внедряют новые методы мотивации, предлагают собственные программы дополнительного обучения для студентов вузов, оплачиваемые стажировки и полное социальное обеспечение. Некоторые авиакомпании заключают контракты с ремонтными мастерскими, решая проблему текучести персонала данной категории.

Основными в работе любой авиакомпании, конечно, являются пилоты. К высокой текучести среди пилотов приводят: высокий уровень стресса, возрастающие требования к подготовке, неконкурентоспособная с точки зрения мирового рынка заработная плата пилотов в России. Здесь главным решением в системе управления текучестью является внедрение новой системы оплаты труда, учитывающей квалификацию, уровень подготовки, часы налета и конкурентоспособность пилота на международном рынке труда. Планирование текучести пилотов основывается на прогнозах экономической конъюнктуры, когда

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

негативное состояние авиационной отрасли России закономерно приведет к оттоку пилотов в зарубежные авиакомпании.

Таким образом, при прогнозируемом росте текучести персонала среди бортпроводников, бортинженеров, авиационных инженеров, пилотов актуальным становятся методы управления, основанные на удержании высококвалифицированных специалистов, планировании движения персонала и контроле избыточной текучести.

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. Гасанова А.А. Управление персоналом в системе управления организацией // Инновационная наука. – 2019. – №11. – С. 50–53.

3. Долятовский В.А. Методы выбора и оптимизации стратегии мотивации персонала / В.А. Долятовский, М.В. Гречко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т. 15, Вып. 2. – С. 225–239.

4. Кирилина О.Н. Роль мотивации в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – №3 (14). – С. 51–56.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)