

УДК 331.556.4

DOI: 10.26456/2219-1453/2024.4.252–261

ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ ЛЕТНЫМ ПЕРСОНАЛОМ

Е.В. Степаненко, Е.С. Мартынова, Р.К. Омаргаджиева

Московский государственный технический университет гражданской авиации,
г. Москва

Целью статьи является исследование процессов формирования кадрового потенциала авиакомпаний Российской Федерации и выявление проблем обеспечения летными кадрами. В работе констатируется, что в настоящее время авиакомпании не только Российской Федерации, но и других стран, испытывают недостаток летных кадров. В статье подчеркивается, что обеспечение квалифицированным мотивированным летным персоналом авиакомпаний является необходимым условием для развития гражданской авиации, а также анализируется процесс обучения летчиков. В рамках достижения цели статьи авторами проведено социологическое исследование методом интервьюирования действующих первых пилотов российских авиакомпаний, таких как группы ПАО «Аэрофлот. Российские Авиалинии», «Ютэйр», «Азимут». В статье представлены рекомендации и пути решения проблемы обеспечения летного персонала. Научная новизна заключается в исследовании причин кадрового дефицита летного персонала Российской Федерации, в выявлении проблем и выработке предложений, внедрение которых в кадровую политику авиакомпаний позволит значительно снизить текучесть летного персонала в российских авиакомпаниях.

Ключевые слова: *гражданская авиация, российская авиакомпания, дефицит летного персонала, обучение пилотов, кадровый потенциал гражданской авиации.*

В настоящее время авиационная отрасль Российской Федерации переживает сложный этап своего развития. Наряду с проблемами эксплуатации, технического обслуживания и ремонта авиационной техники импортного производства гражданская авиация России приближается к ситуации дефицита квалифицированных пилотов воздушных судов (ВС). По данным агентства «Авиаперсонал» в ближайшие двадцать лет российской гражданской авиации потребуется порядка семнадцати тысяч пилотов.

Данная статья призвана осветить проблемы и сложности, связанные с обеспечением летным персоналом гражданской авиации в Российской Федерации. Рассмотрим ситуацию обеспечения летчиками авиакомпаний гражданской авиации, выявим основные причины нехватки персонала. Наряду с этим, представим рекомендации и пути решения данной проблемы.

Методы исследования

В ходе исследования были рассмотрены и проанализированы различные источники информации по данной теме авторов: Л. С. Ружанской

[12], М.А. Фокеева [12], Н.Д. Крикунова [3], О.П. Сушко [11], Е. Перельчук [6], А. Левинского [4], Слободян Е. [7], а также нормативные документы, регламентирующие полетную деятельность пилотов российских авиакомпаний.

Методологическую базу исследования составляют обще- и частнонаучные методы анализа, синтеза, сравнительного анализа, а также метода интервьюирования, применяемого в социологической части исследования.

Результаты исследования

По мнению специалистов, дефицит пилотов в ближайшие годы будет испытывать не только российская, но и мировая гражданская авиация. По словам главы корпорации Boeing Денниса Мюленбурга, гражданской авиационной отрасли понадобится более 1,5 млн. новых пилотов и обслуживающего персонала. Основной спрос на пилотов ожидается в Азиатско-Тихоокеанском регионе [7].

В статье предпринята попытка проанализировать причины нехватки летных кадров в гражданской авиации.

Пилоты, как специалисты, ответственные за безопасность пассажиров во время полета и осуществляющие управление ВС, работают в условиях, при которых необходимо постоянное внимание, а также четкое и неукоснительное выполнение множества требований нормативных документов. К таким документам относится раздел Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов гражданской авиации»; главы VII, VIII Воздушного кодекса Российской Федерации. Пилоты сталкиваются с определенными особенностями своего труда, включая рейсы в разное время суток, посменный график работы и неравномерную загрузку в течение года. Им необходимо поддерживать хорошую физическую форму, проходить регулярные медицинские осмотры для подтверждения летной годности и владеть иностранным языком на очень хорошем уровне, что также требует поддержания навыков. Столь сложные условия труда работника (пилота) компенсируются рядом преимуществ, предлагаемых работодателем (авиакомпаниями): высокая заработная плата, большое количество отпускных дней, право на досрочное назначение трудовой пенсии, а также различные социальные льготы, которые устанавливаются непосредственно авиакомпанией.

В связи с последними мировыми событиями в деятельности гражданской авиации произошли существенные изменения. В периоды кризисов, таких как пандемия COVID-19 и специальная военная операция, авиакомпании испытали значительное сокращение своей основной деятельности – уменьшение числа полетов, и, как следствие, снижение экономических показателей: выручки, прибыли, капитализации. Летный состав авиакомпаний нашей страны в основном удалось сохранить, но ценой снижения заработной платы. Для пилотов, которым совсем не просто найти другую, аналогичную по доходам, работу кроме летной, временное снижение дохода гораздо более предпочтительно, чем уход с этой работы. Кроме того, во время пандемии возможность ухода в иностранные авиакомпании просто отсутствовала.

Для наглядности приведем динамику среднемесячной заработной платы командиров ВС (Boeing737/Airbus320) в российской гражданской авиации (рисунок 1). По данным консалтинговой компании «Авиаперсонал», средняя зарплата командира ВС в 2022 году оказалась ниже на 17%, чем в 2019-м. Однако по мере затухания пандемии, мировая гражданская авиация начала восстанавливать свои маршруты, что обусловило набор нового летного персонала, и для российских пилотов появилась альтернатива работы в российских авиакомпаниях [4].

Тема утечки в иностранные авиакомпании высококвалифицированных российских пилотов рассмотрена в работе Л. С. Ружанской и М. А. Фокеева [12]. Авторы определяют факторы, влияющие на принятие решения о трудовой международной миграции российских летчиков. Одним из таких факторов авторы представляют несовершенство образовательной среды. В работе отмечаются проблемы подготовки пилотов: недоукомплектованность образовательных организаций педагогическими кадрами, несоответствие материально-технической базы предъявляемым требованиям, отсутствие у выпускников училищ возможности сразу стать пилотами современных ВС. Все эти проблемы являются следствием недостаточного финансирования, а также недостаточного развития государственно-частного партнерства в сфере подготовки летного состава. В настоящее время участие отечественных авиакомпаний в процессе подготовки пилотов в государственных образовательных учреждениях, в том числе ресурсное, является минимальным. Крикунов К.Н. [3], рассматривая данную тему, утверждает, что несовершенство процесса подготовки летного персонала в основном подталкивает молодых пилотов покидать страну. Некоторые исследователи отмечают чрезвычайно дорогостоящую подготовку летчиков, которую нет возможности в полной мере осуществлять в обучающих летчиков учреждениях.

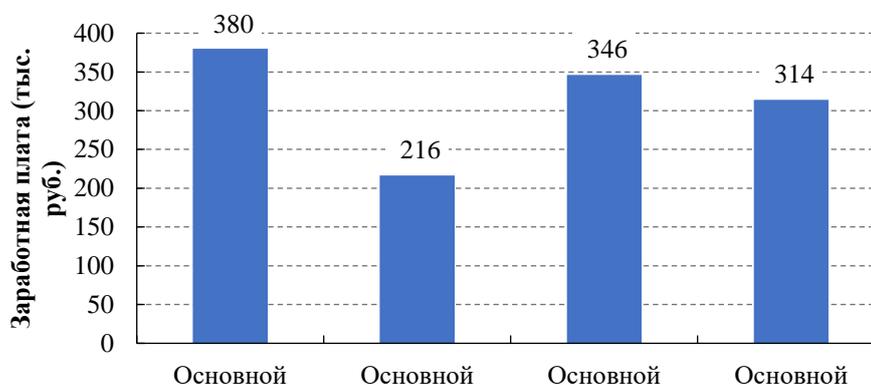


Рис. 1. Динамика заработной платы командиров ВС в РФ [4]

Одним из факторов перехода опытных пилотов в иностранные компании является значительная разница в заработной плате. За границей оплата работы летного персонала намного выше, чем в России. В Forbes было помещено сообщение руководителя одного из отечественных авиационных

профсоюзных объединений: «С конца 2020 года из наших компаний ушло около 2400 пилотов», что, по его словам, неудивительно: «Средняя зарплата пилота в нашей компании составляет примерно \$3000 в месяц, а в заграничной предлагают, как минимум, вдвое больше», много летчиков ушли в авиакомпании стран Центральной Азии [4]. Взяв за основу разницу примерных заработных плат в зарубежных странах и Российской Федерации, был проведен сравнительный анализ оплаты труда пилотов гражданской авиации (рис. 2).

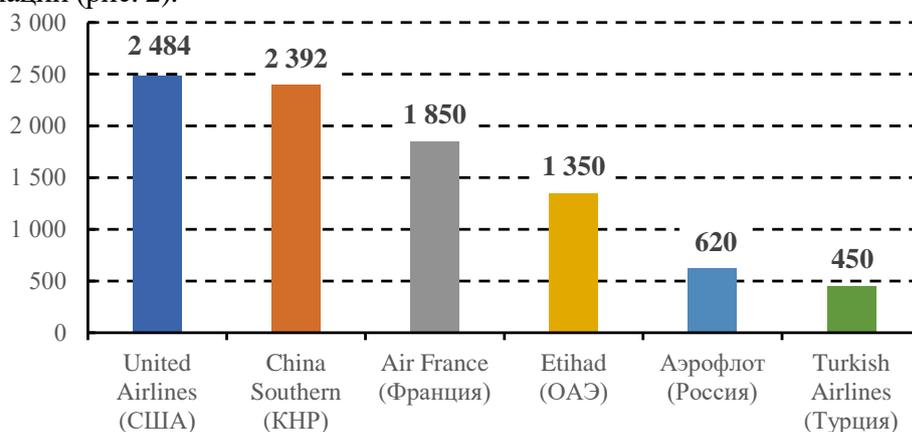


Рис. 2. Сравнительный анализ примерной заработной платы командиров ВС в разных странах (тыс. руб./месяц) [1, 2]

На рис. 2 видно, насколько значительна разница в оплате труда летчиков. Авиакомпания "Аэрофлот" повысила заработную плату пилотам в среднем на 30 %, сообщили РИА Новости в компании. Перевозчик летом 2024 г. анонсировал увеличение осенью зарплаты для командиров воздушных судов и вторых пилотов [1].

На данный момент актуальна также проблема трудоустройства летчиков после окончания учебного учреждения, так как у выпускников нет возможности управлять магистральными ВС из-за недостаточного опыта полетов (налета часов) и необходимости пройти дополнительное обучение [8, 9].

В настоящее время образовательная система подготовки пилотов гражданской авиации не в состоянии в полной мере удовлетворить потребности отрасли [3]. В ходе исследования были проанализированы данные по количеству выпускников за 2022 год следующих образовательных учреждений, ведущих подготовку специалистов по направлениям 25.03.03 - Аэронавигация, 25.05.05 – Эксплуатация ВС и организация воздушного движения, 25.02.04 – Летная эксплуатация летательных аппаратов, пилот:

- Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени Главного маршала авиации А.А. Новикова (СПбГУ ГА);
- Ульяновский институт гражданской авиации имени Главного маршала авиации Б.П.Бугаева (УИ ГА);
- Красноярский филиал СПбГУ ГА;
- Омский колледж, филиал УИ ГА;
- Якутское училище филиал СПбГУ ГА;

– Сасовское училище филиал УИ ГА.

Результаты анализа данных представлены на рис.3.

Общее количество специалистов, выпущенных за 2022 год, – 664 человека. Однако, как было отмечено ранее, выпускник учебного заведения – это еще не готовый пилот. Выпускника необходимо доучивать, а в связи с высокой стоимостью дополнительного обучения, не каждая авиакомпания готова принять на работу претендента на должность пилота.



Рис. 3. Количество выпускников по специальности «Летная эксплуатация летательных аппаратов, пилот» за 2022 г. (составлено авторами по данным Отчетов о результатах самообследования учреждений)

Таким образом, несмотря на наличие достаточного количества выпускников учебных заведений, количество действующих пилотов остается недостаточным из-за сложностей с трудоустройством и переучиванием. Сложившаяся ситуация с кадровым обеспечением требует комплексного подхода к решению проблемы, учитывающего различные ее аспекты, включая финансирование, трудоустройство и развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки летных кадров.

Работа пилота требует высокой концентрации внимания, быстрой реакции и принятия сложных решений в экстремальных условиях. Однако, помимо необходимости выполнения профессиональных требований, пилоты в реальной работе сталкиваются с рядом проблем, которые могут оказать негативное влияние на их работу и здоровье. Одной из таких проблем является неудобное расписание. Пилоты часто работают в ночное время, имеют длительные перерывы между рейсами и вынуждены менять часовые пояса. Это может привести к ухудшению самочувствия и снижению уровня жизненной энергии. Другой проблемой является дискомфортная правовая среда. Отсутствие четких правил и норм, регулирующих деятельность пилотов, наличие большого количества законодательных актов создает неопределенность в работе, увеличивает уровень стресса и затрудняет принятие решений. Наличие этой проблемы негативным образом влияет на психологический настрой [5]. Такие моменты в процессе трудовой деятельности можно найти в любой производственной сфере, однако в отношении пилотов

такие действия недопустимы, т.к. могут привести к летному происшествию или даже катастрофе.

Кроме того, некомфортные условия работы могут включать в себя:

- физические факторы - шум, вибрация, плохая вентиляция и освещение;
- психологические факторы - высокий уровень ответственности, давление со стороны руководства и коллег, риск аварий и травм.

Данные факторы могут стать причиной нежелания продолжать работать в таких условиях. Поэтому важно обратить внимание на создание комфортных условий для пилотов, чтобы обеспечить безопасность полетов и удовлетворение потребностей пассажиров [10].

С целью определения причин нехватки летчиков в Российской Федерации авторами проведено социологическое исследование с применением такого метода сбора информации как интервьюирование. Данный метод наиболее подходит для получения информации от пилотов. Он предусматривает личное взаимодействие интервьюера с респондентом, и позволяет в процессе взаимодействия корректировать время общения, что немаловажно, учитывая занятость респондента. Численность респондентов проведенного исследования составила 32 действующих пилота – командиров ВС авиакомпаний «Аэрофлот», «Россия», «Utair», «Smartavia», «Azur Air», «S7» и «Азимут». Интервьюирование проводилось с сентября по июнь. Такой длительный период сбора информации обусловлен специфическими условиями труда летного персонала и сложностями организации взаимодействия. Далеко не все пилоты, тем более командиры ВС, готовы давать ответы на вопросы, касающиеся их трудовой деятельности.

Обработка результатов интервьюирования респондентов позволила комплексно оценить показатели удовлетворенности летным трудом в выбранных авиакомпаниях (рис. 4), в том числе по следующим аспектам:

- оплате труда пилотов в российских авиакомпаниях;
- условиям труда, которые наиболее привлекательны для летчиков;
- возможным мотивам миграции в другие страны;
- личному взгляду летчиков на перспективу работы в России.

Анализ результатов интервьюирования показал, что летчики авиакомпании группы ПАО «Аэрофлот. Российские Авиалинии» более удовлетворены условиями труда, чем летчики авиакомпаний «Ютэйр», «Сибирь», «Азимут». Стоит отметить самую низкую удовлетворенность условиями труда летчиков авиакомпании «Smartavia».

По результатам опроса также было выявлено, что привлекательные, на взгляд работников летного состава, условия труда это: длительный отпуск, льготные авиабилеты для работников, бесплатное медицинское обслуживание, высокая заработная плата.

Также были перечислены возможные причины ухода российских летчиков в зарубежные компании, например: неудобное планирование рейсов в российских авиакомпаниях, неясные перспективы российской гражданской авиации, дискомфортная правовая среда.

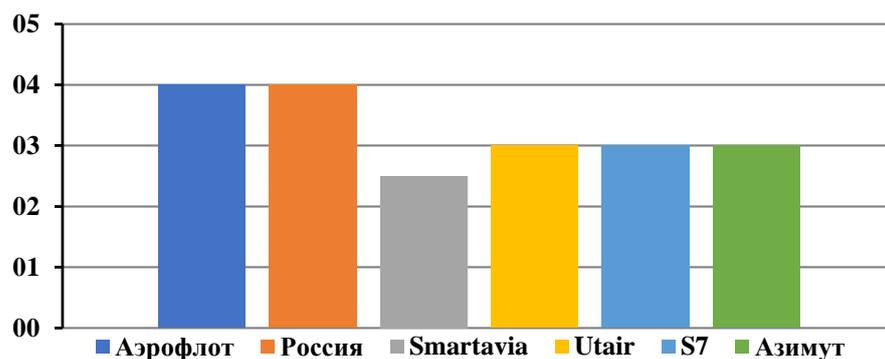


Рис. 4. Оценка удовлетворенности условиями труда
(составлено авторами по результатам собственного исследования)

По итогам обработки результатов исследований можно выделить две основные причины нехватки летного персонала у отечественных авиаперевозчиков:

- низкая заработная плата в сравнении с зарубежными авиакомпаниями;
- некомфортная среда трудовой деятельности.

Выявление причин дефицита летных кадров позволило сформировать предложения, направленные на повышение мотивации к работе летчиков гражданской авиации в российских авиакомпаниях:

1. Увеличение заработной платы, что удержит действующих пилотов и привлечет новых специалистов в отечественные авиакомпании.
2. Обеспечение гарантии занятости по профессии для выпускников учебных заведений, готовящих летный персонал.
3. Создание комфортных условий для профессионального выполнения задач летного персонала. Решение об использовании подходов для организации условий труда пилотов каждая авиакомпания принимает самостоятельно. Однако если ничего не предпринимать, то с течением времени под вопросом окажется осуществление авиаперевозок как вид деятельности, ввиду отсутствия основного производственного персонала – пилотов гражданской авиации.

Заключение

В условиях грядущего дефицита летного персонала в российской гражданской авиации необходимо уделять особое внимание как подготовке новых, так и удержанию уже работающих в российских авиакомпаниях пилотов. По результатам проведенных исследований выявлены основные причины нехватки летного персонала в настоящее время и сформулированы предложения, реализация которых позволит не только уменьшить имеющийся сегодня дефицит летного персонала в российских авиакомпаниях, но и полностью устранить его в ближайшем будущем.

Необходимо отметить, что реализация предложений, направленных на повышение мотивации к работе летчиков гражданской авиации в российских авиакомпаниях, потребует усилий не только со стороны

авиакомпаний, но и со стороны государственных органов управления гражданской авиации в части обеспечения занятости молодых пилотов, только что закончивших обучение и не обладающих значительным налетом часов.

Список литературы

1. "Аэрофлот" повысил зарплату пилотам // РИА Новости. – 31.10.2024 (<https://ria.ru/20241031/aeroflot-1981139626.html>).
2. Калинина А. Зарплата пилота гражданской авиации // Visasam.ru - 06.11.2024 (<https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-pilota.html>).
3. Крикунов К.Н. Проблемы системы подготовки пилотов гражданской авиации // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки» - 2013. – С. 79-86.
4. Левинский А. Штурвал без присмотра: российской авиации грозит дефицит пилотов // Редакция Forbes. – 02.08.2023 (<https://www.forbes.ru/biznes/493778-sturval-bez-prismotra-rossijskoj-aviacii-grozit-deficit-pilotov>).
5. Небесный беспорядок. Почему опытные пилоты увольняются из "Аэрофлота" и уходят работать за рубеж // mash.ru – Дата обращения: 29.06.2019 (<https://mash.ru/longread/133668/>).
6. Перельчук Е. Летать некуда и не с кем: России грозит отток пилотов за рубеж // bfm.ru – 05.05.2020 (<https://www.bfm.ru/news/499266>).
7. Слободян Елена Потребность в пилотах гражданской авиации в России. Инфографика. (https://aif.ru/society/ptransport/potrebnost_v_pilotah_grazhdanskoy_aviacii_v_rossii_infografika).
8. Степаненко А.С. Аспекты дистанционного обучения персонала авиатранспортной отрасли / А.С. Степаненко, Е.С. Мартынова // Человек. Социум. Общество. 2023. № 4. С. 53–59. – EDN OXDUMC.
9. Степаненко А.С. Возможности развития персонала авиатранспортного комплекса в период простоя / А.С. Степаненко, А.В. Косотуров // Человек. Социум. Общество. 2023. № 6. С. 73–79. – EDN QOMYMK.
10. Степаненко Е.В. Исследование критериев оценки удовлетворённости клиентов авиакомпании пассажирским сервисом / Е.В. Степаненко, А.И. Боброва // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. 2024. № 4(76). С. 88–94. – EDN NUBNZJ.
11. Сушко О. П. Проектирование динамики пассажирских авиаперевозок // Гражданская авиация на современном этапе развития науки, техники и общества: сборник тезисов докладов Международной научно-технической конференции, посвященной 100-летию отечественной гражданской авиации, Москва, 18-19 мая 2023 года. Москва: ИД Академии имени Н. Е. Жуковского, 2023. С. 546–548. EDN: EPJLYN.
12. Фокеев М.А., Пушкарев А.А., Ружанская Л.С., Лукьянов С.А. Оценки трудовой миграции пилотов в контексте государственной авиационной политики // Экономическая политика. 2022. С. 62–87 (<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenki-trudovoy-migratsii-pilotov-v-kontekste-gosudarstvennoy-aviatsionnoy-politiki/viewer>).

Об авторах:

СТЕПАНЕНКО Елена Владимировна - кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Экономики и управления на воздушном транспорте» Московского государственного технического университета гражданской авиации» (125993, г. Москва, Кронштадтский б-р, д. 20); e.stepanenko@mstuca.aero, ORCID: 0000-0002-3785-008X, SPIN-код автора 8047-5192.

МАРТЫНОВА Екатерина Сергеевна - студент 4 курса направления подготовки: Аэронавигация. Организация бизнес-процессов Московского государственного технического университета гражданской авиации» (125993, г. Москва, Кронштадтский б-р, д. 20); es-martynova@mail.ru.

ОМАРГАДЖИЕВА Руфина Казимовна - студент 4 курса направления подготовки: Аэронавигация. Организация бизнес-процессов Московского государственного технического университета гражданской авиации» (125993, г. Москва, Кронштадтский б-р, д. 20); qy.fina@gmail.com, ORCID: 0009-0000-3427-1835.

ON THE PROVISION OF CIVIL AVIATION WITH FLIGHT PERSONNE

E.V. Stepanenko, R.K. Omargadzhieva, E.S. Martynova

Moscow State Technical University of Civil Aviation, Moscow

The purpose of the article is to study the processes of formation of the personnel potential of the airlines of the Russian Federation and identify the problems of providing flight personnel. The paper states that at present, airlines not only in the Russian Federation, but also in other countries, are experiencing a shortage of flight personnel. The article emphasizes that the provision of qualified, motivated airline flight personnel is a prerequisite for the development of civil aviation, and also analyzes the process of training pilots. In order to achieve the purpose of the article, the authors conducted a sociological study by interviewing the current first pilots of Russian airlines, such as the Aeroflot Group, Russian Airlines", "Utair", "Siberia", "Azimuth". The article presents recommendations and solutions to the problem of providing flight personnel. The scientific novelty lies in the study of the causes of the personnel shortage of flight personnel in the Russian Federation, in identifying problems and developing proposals, the introduction of which into the personnel policy of airlines will significantly reduce the turnover of flight personnel in Russian airlines.

Keywords: *civil aviation, Russian airline, shortage of flight personnel, pilot training, personnel potential of civil aviation.*

About the authors:

STEPANENKO Elena Vladimirovna – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management in Air Transport, FGBOU VO “Moscow State Technical University of Civil Aviation”, “MSTU”, Moscow (125993, Moscow, Kronstadt Boulevard, 20), e-mail: e.stepanenko@mstuca.aero, ORCID -0000-0002-3785-008X, SPIN- 8047-5192. tel. 8(985)997-7600

OMARGADZHIEVA Rufina Kazimovna - Student of the 4-th Course of full-time study, FGBOU VO “Moscow State Technical University of Civil Aviation”, “MSTU”, Moscow (125993, Moscow, Kronstadt Boulevard, 20). Egy.fina@gmail.com, ORCID код автора 0009-0000-3427-1835

MARTYNOVA Ekaterina Sergeevna - Student of the 4-th Course of full-time study, FGBOU VO “Moscow State Technical University of Civil Aviation”, “MSTU”, Moscow (125993, Moscow, Kronstadt Boulevard, 20). es-martynova@mail.ru

Статья поступила в редакцию 30.10.2024 г.

Статья подписана в печать 16.12.2024 г.