

Рынок труда гражданской авиации в России



А. А. Мирошниченко,
директор ассоциации
«Авиационный персонал»,
генеральный директор
компании «Авиаперсонал»

В статье рассмотрено современное состояние рынка труда гражданской авиации. Для анализа использованы такие показатели, как численность работников отрасли, потребность в летном, инженерно-техническом составе, кадровое обеспечение, качество образования, уровни заработной платы.

Гражданская авиация – двигатель социально-экономического развития

По данным Международной ассоциации воздушного транспорта IATA (The International Air Transport Association), гражданская авиация генерирует \$2,7 трлн в мировом ВВП. Треть мировой торговли в стоимостном выражении ведется благодаря воздушным перевозкам, т. е. авиация входит в число ключевых компонентов глобального международного бизнеса. Воздушный транспорт играет важную роль в социальном развитии стран: в 2015 г. почти 63 млн человек работали в сфере воздушного транспорта, причем 8,4 млн – непосредственно в авиакомпаниях, аэропортах и компаниях, оказывающих услуги по аэронавигации. По прогнозам ICAO, в ближайшие 20 лет благодаря росту объемов авиaperевозок количество рабочих мест на воздушном транспорте увеличится до 99 млн, а его доля в ВВП возрастет до \$5,9 трлн.

Уникальность территориального расположения России, ее протяженность и транспортная труднодоступность для 60 % территории страны (районов Крайнего Севера) делают гражданскую авиацию социально значимым видом транспорта. Российские авиакомпании в 2015 г. перевезли 92,1 млн пассажиров. Сегодня инфраструктуру воздушного транспорта в России составляют 259 аэродромов и вертодромов; 114 авиакомпаний, выполняющих коммерческие перевозки пассажиров, багажа, почты и грузов; 240 компаний, осуществляющих авиационные работы; 72 компании, имеющие сертификат эксплуатанта авиации общего назначения. Благодаря деятельности российских гражданских аэропортов (81 аэропорт имеет статус международного) в 2015 г. было обслужено 157,8 млн пассажиров.

Численность работников отрасли

Экономическая активность и инвестиционная привлекательность страны напрямую зависят от развитой инфраструктуры воздушного транспорта и эффективности системы обеспечения отрасли кадровыми ресурсами. Непрерывный прогноз перспективных профессиональных компетенций – один из ключевых инструментов в системе кадрового обеспечения отрасли – формируется на основе научно-технологических трендов в развитии авиационной техники и технологий ее эксплуатации, трендов в обеспечении безопасности полетов, в технологиях управления производством и бизнес-процессами авиационных организаций, в развитии информационных систем, робототехники и других трендов.

Последние 10 лет рынок труда гражданской авиации испытывал регулярные колебания и неудовлетворенность компетенциями выпускников учебных заведений гражданской авиации, особенно в сфере производственного персонала отрасли. В 2016 г. был отмечен масштабный профицит этой категории персонала, сменивший длительный дефицит, что свидетельствует не только о кризисных явлениях в отрасли, но и об отсутствии необходимой связи рынка труда и рынка образования.

В настоящее время 5400 гражданских воздушных судов в России эксплуатируют около 17 000 членов летного состава. Их число постоянно растет, на рынке труда становится все больше молодых специалистов, окончивших учебные заведения гражданской авиации. В 2015 г. набор по летным специальностям составил 825 человек (325 человек по системе высшего образования (ВО), 500 – среднего профессионального образования (СПО)). Образовательные учреждения гражданской авиации в 2015 г.

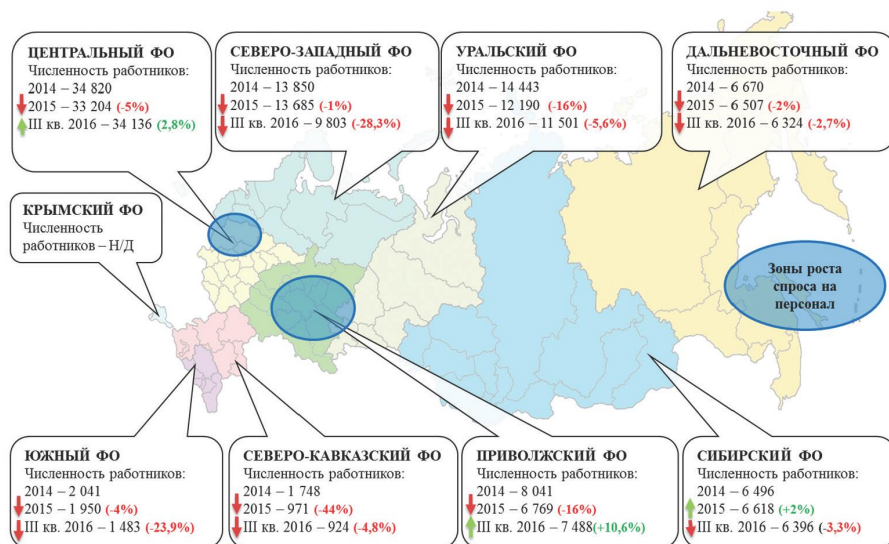


Рис. 1. Динамика численности работников воздушного транспорта по федеральным округам.

Н/Д – нет данных

Таблица 1. Динамика средней списочной численности работников воздушного транспорта

Годы	Работники крупных и средних организаций, чел.	Работники малых организаций, чел.	Всего
2013	86 056	Нет данных	Нет данных
2014	87 136 (+1080)	2021	89 157
2015	82 047 (-5089)	1532	83 579 (-5578)
2016 (III кв.)	78 197 (-3850)	Нет данных	Нет данных

По данным Минтранса России.

выпустили 823 пилота (ВО – 273 человека, СПО – 550 человек).

По данным Федерального агентства воздушного транспорта и официальных сайтов учебных заведений гражданской авиации, из 1 091 выпускника 2012 и 2013 гг. трудоустроено 764 пилота (70 %), из 647 выпускников 2014 г. – 224 человека (35 %). Невысокие значения показателя трудоустройства связаны с тем, что учебные заведения гражданской авиации осуществляют подготовку летных кадров по образовательным стандартам, которые не в полной мере учитывают актуальные и перспективные потребности работодателей. Материально-техническое оснащение для тренажерной и практической летной подготовки в учебных заведениях модернизируется за счет средств федерального бюджета в рамках Федеральной целевой программы «Развитие транспортной системы Российской Федерации (2010–2020 годы)» в объеме 3,9 млрд руб. ежегодно. Несмотря на усилия государства в обновлении инфраструктуры для подготовки членов летных экипажей, работодатели по-прежнему вынуждены проводить профессиональное обучение выпускников, чтобы ввести их «в строй»

на используемые типы воздушных судов (ВС). Обычно это занимает от шести до девяти месяцев. Часто привлекаются зарубежные учебные центры, что влечет за собой дополнительные затраты. Спрос российских авиаперевозчиков на образовательные услуги в значительной степени удовлетворяют зарубежные учебные заведения, что служит важным показателем состояния российского рынка отраслевого образования.

В 2015 г. численность летного состава составила 20,3 % от среднесписочной численности работников воздушного транспорта России. На конец мая 2016 г. в России числилось 38 564 бортпроводника, что соответствует 46,1 % от среднесписочной численности работников воздушного транспорта и 56 % от численности специалистов авиационного персонала¹. Численность работников воздушного транспорта составляет порядка 83 тыс. человек, а численность авиационного персонала – порядка 68 тыс. человек.

По прогнозам IATA, общее количество работников авиакомпаний в 2016 г.

должно составить 2,61 млн человек, т. е. на 3 % больше, чем в 2015 г. Однако в III квартале 2016 г. средняя списочная численность работников крупных и средних организаций воздушного транспорта в России сократилась и составила 78 197 человек (табл. 1), т. е. на 4,1 % меньше, чем в III квартале 2015 г. (81 557 человек).

За период с 2014 г. по III квартал 2016 г. в общей сложности было сокращено почти 9000 работников воздушного транспорта. Наиболее существенные сокращения персонала произошли в Северо-Западном ФО (-28,3 %) и Южном ФО (-23,9 %). Рост численности работников воздушного транспорта (рис. 1) отмечен в Центральном (2,8 %) и Приволжском (10,6%) федеральных округах.

Потребность в летном, инженерно-техническом составе, кабинной экипаже

В сентябре 2016 г. в России было зарегистрировано 2501 коммерческое ВС (1051 самолет и 834 вертолета), из которых 1 885 ВС эксплуатируются авиакомпаниями для перевозки пассажиров, почты и грузов, 616 – для выполнения авиационных работ². Кроме того, в Государственном реестре гражданских воздушных судов РФ на начало 2016 г. были зарегистрированы 2894 ВС авиации общего назначения, принадлежащих физическим лицам.

Значительные колебания в потребности персонала связаны с изменением количества воздушных судов и их модификаций во флотах эксплуатантов. Если в 2014 г. соотношение самолетов и вертолетов в структуре парка коммерческих ВС было примерно одинаковым – 51,90 и 50,38 %, соответственно, то в 2015 г. в связи с выводом из эксплуатации 405 самолетов картина изменилась: 40,12 и 59,88 %, соответственно (рис. 2).

Только с учетом вывода из эксплуатации 405 самолетов в 2015 г. на рынке труда высвободились порядка 4000 пилотов самолетов. На начало сентября 2016 г. в эксплуатации находилось 2009 коммерческих ВС, а на конец 2015 г. – 2548, т. е. профицит летного состава сохраняется. По внутренним данным компании «Авиаперсонал» профицит летного состава к концу 2015 г. составлял порядка 3000 пилотов, а к концу I полугодия 2016 г. – порядка 2000 (рис. 3).

² Согласно официальным данным Федерального агентства воздушного транспорта (ФАВТ) на сентябрь, 2016 г.

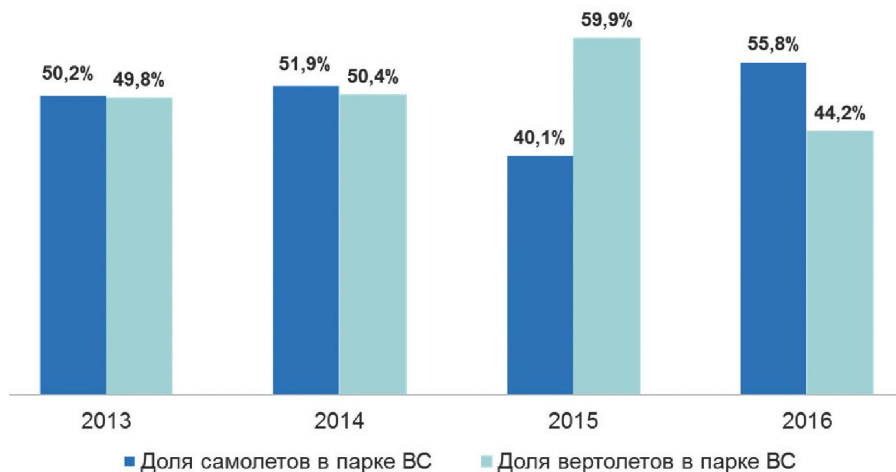


Рис. 2. Структура парка коммерческих воздушных судов

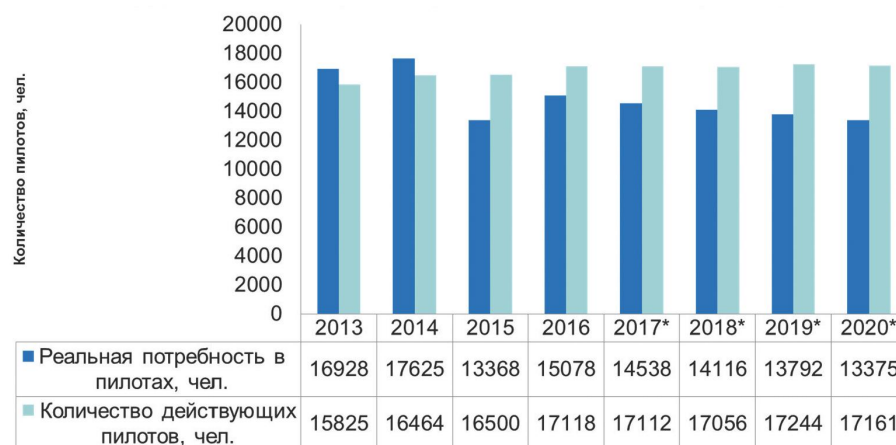


Рис. 3. Соотношение количества действующих и требуемых пилотов

Негативные тенденции, появившиеся во второй половине 2015 г., поставили перед подразделениями по управлению персоналом организаций воздушного транспорта сложные задачи по оптимизации численности персонала. Это потребовало оценки компетенций персонала, повышения эффективности, производительности труда и увеличения набора компетенций каждого сотрудника. Учитывая, что до сих пор не разработаны профессиональные стандарты для независимой оценки квалификации персонала (не только авиационного), становится очевидным, что ситуация на рынке труда отрасли крайне сложная.

От того, сможет ли отрасль разобратся в причинах регулярного дисбаланса на рынке труда и найти гибкие решения, зависит ее будущее и реализация конституционных обязательств государства в части обеспечения и развития транспортной доступности.

Кадровое обеспечение

Очевидно, что действующая государственная стратегия в области кадрового обеспечения и применяемые механиз-

мы недостаточно эффективны и требуют современных подходов, учитывающих элементы новой национальной системы профессиональных квалификаций. Для рыночной экономики характерно стремление к государственному дерегулированию. Это относится и к рынку труда. В целом производство профессиональных компетенций во всех отраслях в стране с конституционной гарантией бесплатного образования можно назвать «вынужденной» монополией государства. Государство дает гарантии всем желающим бесплатно получить одно высшее и среднее профессиональное образование.

Однако государство не дает гарантий, что полученные компетенции будут востребованными, так же как не дает гарантий работодателям, что они смогут получить на рынке труда требуемые ими кадровые ресурсы и необходимые профессиональные компетенции. По этой причине опережающая стратегия государства в развитии системы квалификаций и ее современные механизмы, связывающие рынок труда и рынок образования, столь важны для развития любой отрасли экономики.

Решения кадровых задач воздушного транспорта на государственном уровне описаны в подпрограмме «Гражданская авиация» Федеральной целевой программы «Развитие транспортной системы России (2010–2020 годы)» (ФЦП). По данным ФЦП, из государственного бюджета на реализацию мероприятий в области кадрового обеспечения было запланировано выделить около 40 млрд руб. Гражданская авиация лидирует среди всех видов транспорта по затратам на решение кадровых задач (рис. 4). В рамках подпрограммы стратегия кадрового обеспечения отрасли ограничена решением двух ключевых задач: развития учебных заведений и центров подготовки персонала гражданской авиации, развития медицинского центра гражданской авиации.

В индикаторы реализации подпрограммы «Гражданская авиация» ФЦП были включены следующие пункты: приобретение воздушных судов для учебных заведений (всего 373), поставки тренажеров (всего 271), введение в эксплуатацию после реконструкции взлетно-посадочных полос на аэродромах в учебных заведениях гражданской авиации (всего 3).

Важно отметить, что указанные стратегические задачи формировались и продолжают актуализироваться практически в отсутствие системы мониторинга потребностей и прогнозирования на основе перспективных научно-технологических трендов, программ раз-



Рис. 4. Затраты на решение кадровых задач по видам транспорта

вития авиастроения и мировой экономики, а также без учета современных механизмов новой национальной системы квалификаций. Учитывая, что обеспечение российской гражданской авиации кадровыми ресурсами полностью зависит от государства как «производителя» и «поставщика» профессиональных компетенций, ситуация напоминает проблему монополии.

Затраты на персонал составляют треть себестоимости авиаперевозки, и вопросы эффективности системы кадрового обеспечения становятся все актуальнее. Расходы на обучение персонала в организациях воздушного транспорта России достигают 20–25 % от общих затрат на персонал и постоянно растут. Более 80 % расходов на обучение в российских авиакомпаниях приходится на обязательное обучение сотрудников. Затраты на персонал – одна из основных статей расходов при формировании себестоимости авиаперевозки (рис. 5).

Организации воздушного транспорта, включившиеся в активную разработку профстандартов отрасли, надеются, что введение профстандартов позволит достичь соответствия потребностей работодателей в компетенциях и возможностях учебных заведений. Кроме того, это даст возможность сократить затраты на дообучение специалистов, а также получить налоговые льготы на расходы, связанные с обучением, переподготовкой, аттестацией и оценкой авиаперсонала, которые входят в структуру ФОТ и влияют на себестоимость авиаперевозки и себестоимость ставок (тарифов) аэропортовых услуг.

Операционные убытки крупнейших авиакомпаний РФ по итогам первого квартала 2016 г. составили 24 млрд руб. против 16 млрд руб. за тот же период 2015 г. Увеличение убытков отрасли в большей степени связано с последствиями санкций и колебаниями курса валют. Однако (с учетом 30 % затрат на персонал в себестоимости авиаперевозки) в отсутствие государственной стратегии с современными механизмами в области кадрового обеспечения воздушного транспорта, повышения производительности и эффективности труда убытки отрасли неизбежны.

Заработная плата

К положительным результатам государственной политики в области транспорта можно отнести успешную полити-

Таблица 2. Среднемесячная зарплата (руб.) работников воздушного транспорта

Годы	Крупные и средние организации	Малые организации
2013	86 063,7	Нет данных
2014	92 402,6	37 881,1
2015	93 493,5	46 034,1
III кв. 2016	99 321,8	Нет данных

По данным Минтранса России.

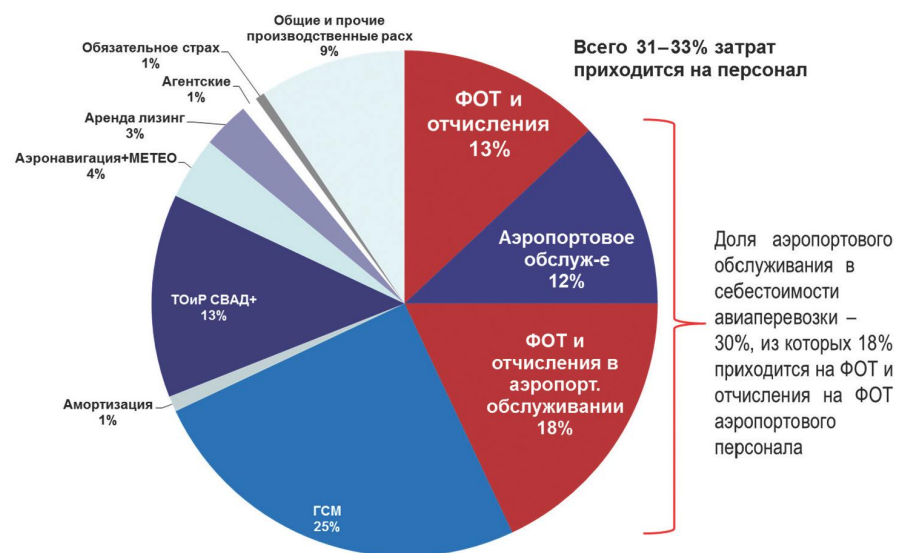


Рис. 5. Структура себестоимости региональной авиаперевозки

ку субсидирования региональных авиаперевозок, благодаря которой произошла децентрализация точек роста вакансий. Теперь региональные рынки труда привлекают соискателей не меньше организаций московского авиационного узла и крупных хабов. Несмотря на общее сокращение количества перевезенных авиапассажиров по итогам III квартала 2016 г. (на 8,1 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), объем внутренних перевозок вырос на 3,5 % благодаря программе субсидирования региональных авиаперевозок, которая охватывает 97 аэропортов и 73 авиакомпании.

В 2015 г. в аэропортах – участниках программы субсидирования обслужено 4920 самолетовылетов по сниженной ставке, количество пассажиров, перевезенных с учетом мер государственной поддержки, составило 1,5 млн человек. По итогам 2015 г. в перечень субсидируемых вошли 124 маршрута, из них 29 софинансируемых из региональных бюджетов. Полеты осуществлялись по всем девяти федеральным округам страны, в том числе в регионы Арктической зоны и Крайнего Севера.

Некоторые региональные компании-работодатели продемонстрировали су-

щественный рост пассажиропотока:

- среди авиакомпаний по итогам деятельности в январе – ноябре 2016 г. по сравнению с аналогичным периодом 2015 г. лидерами стали: ЮВТ Аэро (5,6 раз), Россия (67,0%), Глобус (49,0%), Победа (43,0%), Нордавиа – региональные авиалинии (31,5%), ВИМ-АВИА (30,4 %).

- среди аэропортов по итогам деятельности в январе – июне 2016 г. по сравнению с аналогичным периодом 2015 г. лидерами стали: Сочи (36,4 %), Анапа (Витязево) (27,8 %), Махачкала (44,9 %), Сабетта (112,4 %), Назрань (122,5 %), Киров (123,1 %), Нальчик (109,8 %), Чебоксары (200,4 %), Ульяновск (Восточный) (700,9 %), Ленск (63,7 %), Полярный (46,1 %), Бугульма (166,8 %), Пластун (58,3 %), Саранск (42,5 %) и др. Субсидирование региональных авиаперевозок позволило региональным рынкам труда не только увеличить объем перевозок, но и повысить уровень среднемесячной заработной платы работников воздушного транспорта некоторых регионов. В целом по отрасли в первом полугодии 2016 г. уровень заработной платы работников воздушного транспорта снижался, но по итогам III квартала 2016 г. впервые с середины 2014 г. была зафиксиро-

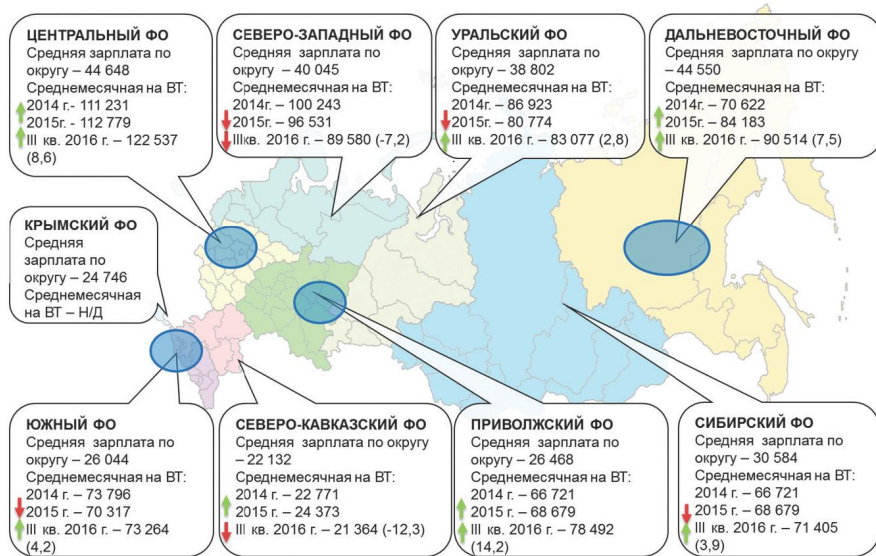


Рис. 6. Изменение средней заработной платы работников воздушного транспорта. ВТ – воздушный транспорт; Н/Д – нет данных

рована положительная динамика (табл. 2). Так, по итогам III квартала 2016 г. среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) работников воздушного транспорта составила 99 321,8 руб., что на 5,2 % больше значения этого показателя в III квартале 2016 г.

Наиболее существенный рост среднемесячной заработной платы работников воздушного транспорта по итогам III квартала 2016 г. отмечен в Центральном (8,6 %), Приволжском (14,2 %), Дальневосточном (7,5 %) федеральных округах (рис. 6). Наиболее существенное снижение среднемесячной заработной платы зафиксировано в Северо-Кавказском федеральном округе (-12,3 %).

По данным Росстата, среднемесячная номинальная заработная плата по виду экономической деятельности «Транспорт и связь» за I полугодие 2016 г. составила 41 529 рублей, в то время как средняя номинальная зарплата в сентябре 2016 г. в Москве – 66 920 руб., а средняя «желаемая» зарплата специ-

алистов из числа авиационного персонала, указанная в тех резюме, которые получила компания «Авиаперсонал» в первом полугодии 2016 г., – 72 474 руб. (за исключением представителей летного состава). Согласно данным компании «Авиаперсонал», самые значительные сокращения заработной платы были зафиксированы:

- для руководящего состава и топ-менеджеров – от 10 до 42 %;
- членов летного состава – от 15 до 35 %;
- членов кабинного экипажа (бортпроводники) – от 7 до 19 %;
- представителей инженерно-технических профессий – от 5 до 18 %.

В целом уровень заработной платы авиаспециалистов остается выше, чем ее средний уровень по России.

Отметим, что профессия «пилот воздушного судна гражданской авиации» входит в тройку лидеров среди самых высокооплачиваемых профессий России. Однако сейчас впервые с 2009 г. заработная плата летных специалистов переста-

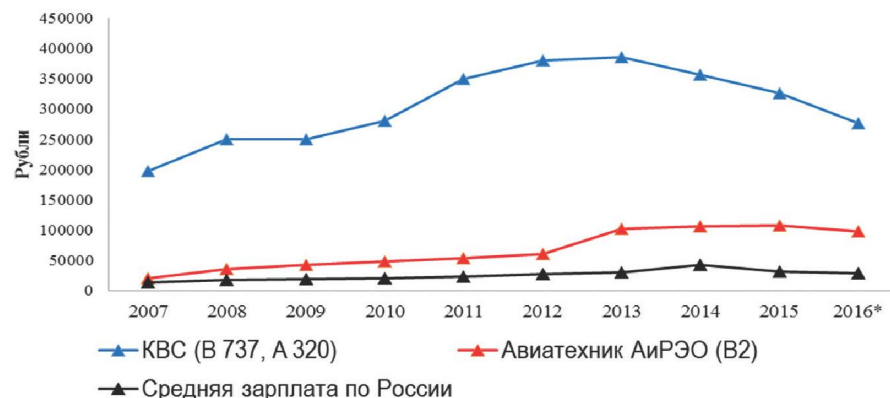


Рис. 7. Динамика средних значений заработной платы

ла расти. В 2015 г. было зафиксировано понижение уровня заработной платы летного состава. Кроме того, профицит летного состава на внутреннем рынке вынуждает специалистов рассматривать работодателей Юго-Восточной Азии. Сегодня самый конкурентный рынок труда для летного состава – Китай, где среднемесячная зарплата Командира воздушного судна (КВС) составляет 19 505 долларов, но при этом только три кандидата из 100 получают предложение работы. В то же время уровень заработной платы инженерно-технического персонала продолжает расти, но менее интенсивно (рис. 7).

В 2011 г. компания «Авиаперсонал» обратилась в Минтранс России с инициативой создания стратегии и программы кадрового обеспечения отрасли, и получила одобрение. Однако у Федерального агентства воздушного транспорта – учредителя учебных заведений гражданской авиации и по сути «производителя» ключевого кадрового ресурса отрасли – предложенная тема не вызвала должного интереса.

Несмотря на ожидаемое становление рынка авиаперевозок и тенденцию возврата к прежним объемам роста в отсутствие согласованной со всеми участниками рынка труда стратегии кадрового обеспечения воздушного транспорта и системы мониторинга потребностей рынка труда и качества образования, а также прогнозирования баланса трудовых ресурсов отрасли, могут возникнуть существенные ограничения в достижении отраслью стратегических целей. ■

Литература

1. Коммерческие воздушные перевозки. Федеральное Агентство Воздушного Транспорта (ФАВТ). URL: <http://www.favt.ru/dejatelnost-aviakompanii-reestr-kommercheskie-perevozki>.
2. Информационно-статистический бюллетень «Транспорт России», январь – декабрь 2015 г. URL: http://www.mintrans.ru/activity/detail.php?SECTION_ID=701.
3. Информационно-статистический бюллетень «Транспорт России», январь – сентябрь 2016 г. URL: http://www.mintrans.ru/activity/detail.php?SECTION_ID=701.
4. Данные аналитических отчетов компании «Авиаперсонал». URL: <http://www.aviapersonal.com/analytical-center>.
5. Данные ассоциации «Авиационный персонал». URL: http://media.wix.com/ugd/289ec8_547557b760374741a1bb728b76b3bec0.pdf.