

Бачков Владимир Константинович,
Студент магистратуры высшей школы аэронавигации,
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет гражданской
авиации имени Главного маршала авиации А.А. Новикова»
Bachkov Vladimir Konstantinovich,
Master's Student, Higher School of Air Navigation,
State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«St. Petersburg State University of Civil Aviation
named after Chief Marshal of Aviation A.A. Novikov»

**АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТОВ
И ИХ СООТВЕТСТВИЯ ПОТРЕБНОСТЯМ ПРЕДПРИЯТИЯ
ANALYSIS OF SOURCES OF ATTRACTING CANDIDATES AND THEIR
CONFORMITY TO THE NEEDS OF THE ENTERPRISE**

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты управления персоналом на предприятиях стратегического значения. Проведен анализ существующей системы привлечения кадров в Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»). Выявлены ключевые проблемы кадрового обеспечения отрасли, такие как старение персонала и высокая конкуренция со стороны гражданской авиации. Сформулированы рекомендации по диверсификации источников привлечения специалистов, включая развитие программ целевого обучения, внедрение современных HR-технологий и совершенствование бренда работодателя.

Abstract. The article discusses the theoretical aspects of personnel management at strategic enterprises. It analyzes the existing system of personnel recruitment at the Federal State Unitary Enterprise State Corporation for Air Traffic Management in the Russian Federation. The article identifies key challenges in the industry's personnel management, such as the aging of the workforce and high competition from civil aviation. The article provides recommendations for diversifying sources of recruitment, including the development of targeted training programs, the implementation of modern HR technologies, and the improvement of the employer brand.

Ключевые слова: Управление персоналом, источники привлечения кадров, кадровый потенциал, ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», авиадиспетчер, целевой набор, бренд работодателя.

Keywords: Human resources management, sources of recruitment, human resources potential, FSUE "State Corporation for Air Traffic Management", air traffic controller, targeted recruitment, employer brand.

Эффективность функционирования Единой системы организации воздушного движения (ЕС ОрВД) напрямую зависит от уровня профессионализма и квалификации ее сотрудников. ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» является системообразующим предприятием аэронавигационной отрасли России, обеспечивающим безопасность полетов миллионов пассажиров. В условиях цифровизации отрасли и роста объемов авиаперевозок вопросы комплектования подразделений квалифицированными специалистами приобретают особую актуальность.



Актуальность темы исследования обусловлена высокой социальной значимостью труда авиационных диспетчеров и инженеров радиотехнического обеспечения полетов, а также демографическими вызовами, стоящими перед отраслью («серебряная волна» выхода на пенсию опытных работников). Целью данной работы является комплексный анализ существующих источников привлечения кадров во ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и разработка предложений по их совершенствованию.

Теоретико-методологические основы анализа источников привлечения персонала

Классификация источников привлечения кадров.

В современной теории управления персоналом все источники привлечения принято делить на две большие группы: внутренние и внешние.

Внешние источники: открытый рынок труда (работные сайты, СМИ), взаимодействие с учебными заведениями (целевой набор, стажировки), государственные службы занятости, рекрутинговые агентства, программы релокации.

Внутренние источники: кадровый резерв, ротация персонала, внутренний конкурс на замещение вакантных должностей.

Для предприятий с узкоспециализированным профилем деятельности, к которым относится Госкорпорация по ОрВД, ключевое значение имеют внешние источники, позволяющие привлекать молодых специалистов с профильным образованием.

Специфика подбора персонала для организаций воздушного транспорта

Процесс подбора персонала в сфере организации воздушного движения имеет ряд особенностей:

Высочайшие требования к кандидатам: наличие безупречного состояния здоровья (согласно требованиям врачебно-летной экспертной комиссии – ВЛЭК), отсутствие судимостей, высокий уровень стрессоустойчивости и когнитивных способностей.

Длительный период адаптации и подготовки: после приема на работу специалист проходит многоэтапное обучение, включающее теоретическую подготовку в учебных центрах (например, в Санкт-Петербургском ГУ ГА), тренажерную подготовку и стажировку под руководством инструктора-наставника. Период до допуска к самостоятельной работе может составлять от одного года до трех лет.

Жесткая регламентация: процедура отбора строго регламентирована федеральными авиационными правилами и внутренними нормативными актами.

Эти факторы существенно сужают воронку подбора и делают традиционные методы массового рекрутинга неэффективными.

Анализ действующей практики привлечения кадров во ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

Анализ текущей ситуации показывает, что система привлечения персонала во ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» базируется на нескольких ключевых механизмах.

Целевая подготовка специалистов.

Это основной источник пополнения предприятия молодыми кадрами. Механизм реализуется через заключение договоров о целевом обучении между будущим студентом, вузом (как правило, это «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени Главного маршала авиации А.А. Новикова»,

филиал Ульяновского института гражданской авиации им. маршала авиации Б.П. Бугаева) и региональным филиалом Госкорпорации.

Преимущества: предприятие получает специалиста, который уже ориентирован на работу в конкретной структуре, знаком с корпоративной культурой. Студент получает гарантию трудоустройства.



Недостатки: длительность процесса (от поступления до выпуска проходит 4-5 лет), риск того, что часть выпускников не вернется из академического отпуска или откажется от отработки; необходимость постоянного обновления пула вузов-партнеров.

Прямой поиск и работа с рынком труда.

Предприятие активно размещает вакансии на специализированных рабочих сайтах (AviaCareer, HeadHunter) и в отраслевых СМИ. Этот канал используется преимущественно для привлечения линейного инженерно-технического состава и административного персонала. Привлечение таким способом кандидатов на должность диспетчера УВД (управления воздушным движением) крайне затруднительно из-за специфики требований и низкой осведомленности широкой аудитории о профессии.

Программы стажировок и наставничества.

Для студентов старших курсов профильных специальностей организуются производственные практики. Наиболее успешные практиканты приглашаются на работу. Внутренний кадровый резерв формируется за счет действующих сотрудников смежных специальностей (например, инженер связи может пройти переобучение на диспетчера). Диспетчер-инструктор является непосредственным наставником. На примере приведённой ниже таблицы рассмотрим этапы подготовки и их продолжительности.

Таблица 1.

Этапы подготовки и их продолжительности.

Этап подготовки.	Описание.	Примерная продолжительность.
1. Базовое Образование.	Обучение в ВУЗе	4-5 лет (бакалавриат или специалитет) 2-3 года (среднее)
2. Дополнительная проф. Переподготовка.	Программа переподготовки в сфере организации ИВП.	1-2 месяца.
3. Тренажёрная подготовка.	Отработка навыков авиадиспетчера.	Около 77 часов.
4. Стажировка.	Предварительная и практическая подготовка.	Около 420 часов.
5. Получение свидетельства и допуска к работе.	Выдаётся свидетельство диспетчера УВД с квалификационной отметкой.	После успешной проверки.

Проблематика и вызовы.

Несмотря на выстроенную систему, ФГУП сталкивается с рядом проблем:

Демографический фактор: массовый выход на пенсию специалистов, подготовленных еще в советский период.

Конкуренция: коммерческие авиакомпании активно переманивают выпускников летных училищ и технических специалистов, предлагая более высокие стартовые зарплаты.

Имидж профессии: профессия авиадиспетчера часто ассоциируется с экстремально высоким уровнем стресса, что отпугивает потенциальных кандидатов.

Географическая привязка: многие центры ОВД расположены в удаленных регионах, что создает сложности с привлечением и удержанием иногородних специалистов без предоставления полного пакета социальных гарантий.

Направления совершенствования системы привлечения кадров.



На основе проведенного анализа можно сформулировать следующие предложения по оптимизации источников привлечения персонала:

Развитие профориентационной работы. Необходимо начинать работу со школьниками выпускных классов, используя современные digital-инструменты: создание VR-симуляторов профессии, ведение популярных блогов от лица действующих диспетчеров, участие в отраслевых форумах и "днях открытых дверей" в интерактивном формате.

Цифровизация рекрутинга. Внедрение чат-ботов для первичного скрининга кандидатов, использование таргетированной рекламы в социальных сетях для охвата узкой аудитории (студенты профильных вузов), проведение онлайн-тестирования психофизиологических качеств для отсева нерелевантных кандидатов на ранних этапах.

Расширение партнерств. Установление связей не только с классическими авиационными вузами, но и с техническими университетами, имеющими сильные кафедры в области IT, телекоммуникаций и радиолокации, для привлечения специалистов по модернизации оборудования.

Усиление бренда работодателя. Активное позиционирование преимуществ работы в государственной корпорации: стабильность, масштабные проекты, социальные гарантии (корпоративное жилье, расширенный соцпакет), возможности карьерного роста и участия в развитии критически важной инфраструктуры страны.

Заключение.

Проведенный анализ показал, что действующая модель привлечения кадров во ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» опирается преимущественно на механизм целевой подготовки и прямой поиск. Однако в условиях меняющегося рынка труда и демографических рисков данная модель требует модернизации. Ключевым направлением развития должно стать комплексное применение инструментов цифрового маркетинга, ранняя профориентация и целенаправленная работа над имиджем работодателя. Реализация предложенных мер позволит обеспечить бесперебойное пополнение кадрового потенциала предприятия и сохранить высокий уровень безопасности воздушного движения в Российской Федерации.

Список литературы:

1. Приказ Минтранса РФ от 23.01.2026 №30
2. Приказ Минтранса РФ от 12.01.2026 №10
3. Официальный сайт ФГУП Госкорпорации по ОрВД, [Электронный ресурс]. URL: <https://gkovd.ru/> (дата обращения: 27.05.2026).

