

Научная статья

Original article

УДК 65.06



**РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
ПРОЦЕССА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «ВВСС»**

**DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING THE PROCESS
OF ATTRACTING PERSONNEL TO LLC "VVSS"**

Кривилев К.С., Магистрант 1 курс, факультет «Высшая школа аэронавигации»

Управление аэропортовой деятельностью

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации им. А.А. Новикова», город Санкт-Петербург

Россия, г. Санкт-Петербург inferno750@mail.ru

Рудаков И.С., магистрант, 1 курс, факультет «Высшая школа аэронавигации»

Управление бизнес-процессами на воздушном транспорте

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации им. А.А. Новикова», город Санкт-Петербург

Россия, г. Санкт-Петербург inferno750@mail.ru

Богданов Евгений Вадимович, старший преподаватель кафедры №23

Университет: ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени Главного маршала авиации А.А. Новикова»

inferno750@mail.ru

Krivilev K.S., 1st year Master's student, Faculty of "Higher School of Air Navigation"

Airport Management

Saint Petersburg State University of Civil Aviation named after A.A. Novikov, Saint

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Petersburg Russia, St. Petersburg inferno750@mail.ru

Rudakov I.S., Master's student, 1st year, Faculty of "Higher School of Air Navigation"

Management of business processes in air Transport

Saint Petersburg State University of Civil Aviation named after A.A. Novikov, Saint

Petersburg Russia, St. Petersburg inferno750@mail.ru

Bogdanov Evgeny Vadimovich, senior lecturer of the department No. 23

University: St. Petersburg State University of Civil Aviation named after Chief

Marshal of Aviation A.A. Novikov inferno750@mail.ru

Аннотация. Привлечение нового персонала на современном этапе развития во многом определяет успех предприятия на рынке, поскольку персонал, а также знания, навыки и способности, которыми он обладает, влияют на его конкурентоспособность и потенциал. Поэтому этим функциям управления в рыночной экономике придается большое значение. Целью исследования является разработка рекомендаций по усовершенствованию процесса привлечения персонала в ООО «ВВСС».

Abstract: Attracting new personnel at the present stage of development largely determines the success of an enterprise in the market, since personnel, as well as the knowledge, skills and abilities they possess, affect its competitiveness and potential. Therefore, great importance is attached to these management functions in a market economy. The purpose of the study is to develop recommendations for improving the process of attracting personnel to VVSS LLC.

Ключевые слова: персонал, привлечение, аэропорт, карьера.

Keywords: staff, attraction, airport, career.

На сегодняшний день Пулково реализует беспрецедентный проект модернизации воздушной гавани Санкт-Петербурга, сочетая в работе лучшие традиции отечественной гражданской авиации и передовые достижения мировой транспортной отрасли.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Залог успеха и стабильности работы ООО «Воздушные Ворота Северной Столицы» — высококвалифицированный персонал, который каждый день обеспечивают безопасность полетов и предлагают пассажирам высокий уровень сервиса.

В аэропорту Пулково используются и внутренние и внешние методы привлечения персонала. В компании существует реальный карьерный рост и на определенные должности могут попасть исключительно люди, проработавшие в аэропорту определенный срок и показавшие свою компетентность и упорность. За подбор персонала извне отвечает отдел по подбору персонала. В их обязанности входит размещение актуальных вакансий в интернет порталах по поиску работы, отбор, коммуникация и приглашение кандидатов на собеседования, а также ведение статистики и создание отчетов.

На сайте аэропорта можно найти информацию об открытых вакансиях, прохождения практик и стажировок, а также информацию о корпоративной культуре.

Для сотрудников компании предусмотрены:

- ДМС и программы поддержки здоровья;
- Программы для детей сотрудников;
- Карьерный рост;
- Социальная поддержка;
- Корпоративная развозка.

Организационная структура компании – это состав, взаимодействие, соподчиненность и распределение функций по подразделения и работникам. Каждое предприятие формирует организационную структуру под свои конкретные задачи, учитывая перечень и стандарты основных бизнес-процессов. При создании организационной структуры учитывается классическая модель горизонтального разделения труда, с разбивкой всей работы на отдельные компоненты и увязкой их между собой.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Организационная структура ООО ВВСС относится к виду функциональных организационных систем, она включает в себя 7 дирекций, которые связаны между собой. Она представлена на рисунке

На 2 декабря 2022 года в аэропорту Пулково трудоустроено 4207 работника. Работников женского пола – 1902, работников мужского пола – 2305. Соответственно 54% мужчин, 46% женщин. Средний возраст сотрудников составляет 37,8 лет. Показатели представлены в таблице 1 и таблице 2.

Таблица 1 – Движение кадров в ООО «ВВСС»

Движение кадров	2019	2020	2021	Темп прироста, %	
				19/20 гг.	20/21 гг.
Фактическая численность персонала	4128	4098	4124	-0,72 %	0,63 %
Принято	437	579	439	32 %	-24 %
Уволено	467	553	356	18,4 %	-35,6 %

Таблица 2 – Процентное соотношение сотрудников мужского и женского пола в ООО «ВВСС»

Пол	2019	2020	2021
Женщины	43,4 %	42,1 %	44%
Мужчины	56,6 %	57,9 %	56%

В аэропортах Москвы и Петербурга и для авиакомпаний с 10 ноября ввели максимальный, третий, уровень угрозы терактов. Уровни повышенной террористической опасности устанавливаются на 15 дней, нынешний может быть продлен после 25 ноября. В Шереметьево и Домодедово поддержали введение нового уровня защиты воздушных гаваней.

Эта новость означает, что в ближайшее время служба авиационной безопасности данных аэропортов столкнется с сильной нагрузкой. Также учитывая нынешние политические факторы можно предположить, что эти аэропорты будут функционировать в данном режиме неопределенный срок. Для того, чтобы новый сотрудник области авиационной безопасности смог приступить к своим обязанностям, ему необходимо пройти обучение и аттестацию, и только после этого он сможет в полной мере выполнять свою работу. В аэропорту Пулково данное обучение длится 2,5 – 3 месяца, а это

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

означает, что вопрос привлечения новых работников встал очень остро перед отделом подбора персонала. А именно, рассмотрим службу досмотра. По новым расчетам, для функционирования службы с 3 уровнем опасности, подразделению необходим штат сотрудников в размере 750 человек (приблизительно). В момент введения ограничений, в службе досмотра работало 630 человек.

Подразделение сможет исправно функционировать некоторое время с использованием имеющихся кадровых ресурсов, но их не хватит надолго. Для решения данной проблемы необходим комплекс мер, который сможет дать результаты, а именно сочетание внешних внутренних методов привлечения персонала.

Проект «Взлетная полоса» позволяет аэропорту не только снизить нагрузку на основной персонал подразделений, а также создает внушительный кадровый резерв сотрудников, которые имеют опыт работы. В данной ситуации аэропорту выгодно предлагать вакансии участникам проекта «Взлетная полоса», при этом сами сотрудники заинтересованы в продвижении по карьерной лестнице.

Также для решения данной проблемы нельзя обойтись без внешних методов привлечения персонала. Это задача должна стать приоритетной для отдела по подбору персонала в этот период.

В первую очередь, необходимо донести до большого количества потенциальных работников, что открыта вакансия. Этого можно добиться с помощью размещения объявлений на интернет площадках по поиску работы и сотрудников, таких как: HeadHunter, Avito, Super job, Карьерист и другие.

Помимо размещения объявлений стоит учесть, что большинство таких площадок предоставляют услуги по продвижению объявлений, и этим необходимо пользоваться.

В тот момент, когда уже появляются отклики на вакансию, начинается второй этап работы. У каждой должности есть определенные требования, которым должен соответствовать кандидат. Поэтому необходимо отсеять сразу тех, которых невозможно будет трудоустроить.

Следующим этапом является приглашение на собеседование. При большом объеме кандидатов, это очень трудоёмкий процесс, который занимает много времени. Для проведения этой работы необходимо выделить несколько сотрудников отдела подбора персонала, которые будут заниматься исключительно этим.

Использованные источники:

1. Фокеев М. А. Отрасль гражданской авиации России: кадровые проблемы и пути их решения / М. А. Фокеев, Л. С. Ружанская // XII Международная конференция «Российские регионы в фокусе перемен». Екатеринбург, 16-18 ноября 2017 г.: сборник докладов. — Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ, 2018. — Ч. 1. — С. 553-563. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/60881>
2. Источники набора персонала: достоинства и недостатки // Статья на сайте LearnManage, 20.10.2018 // URL: <http://www.learnmanage.ru/lmans-670-5.html>;
3. Источники набора персонала, их преимущества и недостатки // Статья на сайте Studwood, 01.04.2015 // URL: https://studwood.net/587665/menedzhment/istochniki_nabora_personala_preimustchestva_nedostatki;
4. Подбор персонала. Внутренние и внешние источники // Статья на сайте Shpargalum, 30.06.2020 // URL: <https://shpargalum.ru/organizaczionnaya-psixologiya/456/podbor-personala-vnutrennie-i-vneshnie-istochniki.html>;
5. Внешнее привлечение персонала // Статья на сайте JCat, 09.07.2020 // URL: https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/vneshnee-privlecheniye-personala/;
6. Источники привлечения персонала: как найти профессионалов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/63115-red-istochniki-privlecheniya-personala>.

Sources used:

1. Fokeev M. A. Russian civil aviation industry: personnel problems and ways to solve them / M. A. Fokeev, L. S. Ruzhanskaya // XII International Conference "Russian regions in the focus of change". Yekaterinburg, November 16-18, 2017:

- collection of reports. — Yekaterinburg: Publishing House of UMC UPI, 2018. — Part 1. — pp. 553-563. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/60881>
2. Recruitment sources: advantages and disadvantages // Article on the LearnManage website, 10/20/2018 // URL: <http://www.learnmanage.ru/lmans-670-5.html>;
 3. Recruitment sources, their advantages and disadvantages // Article on the Studwood website, 01.04.2015 // URL: https://studwood.net/587665/menedzhment/istochniki_nabora_personala_preimuschestva_nedostatki;
 4. Recruitment of personnel. Internal and external sources // Article on the Shpargalum website, 30.06.2020 // URL: <https://shpargalum.ru/organizaczionnaya-psixologiya/456/podbor-personala-vnutrennie-i-vneshnie-istochniki.html>;
 5. External recruitment of personnel // Article on the JCat website, 09.07.2020 // URL: https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/vneshnee-privlecheniye-personala/;
 6. Sources of personnel recruitment: how to find professionals [Electronic resource] Access mode: <http://www.hr-director.ru/article/63115-red-istochniki-privlecheniya-personala> .