

УДК 331.108.38

Павлова Елизавета Андреевна

начальник отдела аттестации сил обеспечения
транспортной безопасности Центра
транспортной безопасности
Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации
имени Главного маршала авиации А.А.
Новикова
Россия, Санкт-Петербург

Elizaveta A. Pavlova

Head of Department certification of transport
security forces Transport Security Center
SPbGU GA im. A.A. Novikov
Russia, St. Petersburg

Штольц Марк Алексеевич

эксперт центра транспортной безопасности,
магистрант Высшей школы аэронавигации
Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации
имени Главного маршала авиации А.А.
Новикова
Россия, Санкт-Петербург
doonsday177@gmail.com

Mark A. Stolz

Expert transport security center undergraduate
Higher School of Aeronautical Navigation
SPbGU GA im. A.A. Novikov
Russia, St. Petersburg

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ
ПЕРСОНАЛА АЭРОПОРТА В УСЛОВИЯХ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ
ПРАВСУБЪЕКТНОСТИ**

**CURRENT ISSUES OF ADAPTATION OF
AIRPORT STAFF IN THE CONDITIONS OF
SPECIAL LABOR LEGAL SUBJECTONSTY**

Аннотация

Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью поддержания уровня защищенности транспортного комплекса от актов незаконного вмешательства и устойчивости в контексте непрерывного влияния внешних и внутренних угроз. Добиться этого можно совершенствованием процесса адаптации персонала аэропорта, учитывая свойственную им специальную трудовую правосубъектность. Основной целью данной статьи является формулировка перспективных направлений совершенствования процесса адаптации персонала предприятий гражданской авиации Российской Федерации. Методология исследования базируется на анализе теоретико-правовых основ, лежащих в основании трудовых правоотношений в области гражданской авиации. В настоящей статье предложены ключевые направления совершенствования процесса адаптации, реализация которых на предприятии поможет достичь как повышения уровня защищенности транспортного комплекса от внешних и внутренних угроз, так и рационализации расходов на персонал.

Ключевые слова:

адаптация персонала, персонал аэропорта, управление персоналом

Abstract

The relevance of this article is due to the need to maintain the level of protection of the transport complex from acts of unlawful interference and stability in the context of the continuous influence of external and internal threats. This can be achieved by improving the process of adaptation of airport personnel, taking into account their special labor legal personality. The main purpose of this article is to formulate promising directions for improving the process of adaptation of the personnel of civil aviation enterprises of the Russian Federation. The research methodology is based on the analysis of the theoretical and legal foundations that underlie labor relations in the field of civil aviation, as well as modern Russian legislation regulating the characteristics of the work of airport personnel. This article proposes key areas for improving the adaptation process, the implementation of which at the enterprise will help to achieve both an increase in the level of protection of the transport complex from external and internal threats, and the rationalization of personnel costs.

Keywords:

personnel adaptation, airport personnel, personnel management

В настоящее время, транспортный комплекс Российской Федерации вынужден отвечать все новым и новым вызовам, влекущим за собой весомые, а порой и кардинальные изменения. Особенно подвержена влиянию внешних и внутренних факторов авиационная отрасль страны.

Неотъемлемой частью данной отрасли по праву можно считать персонал аэропорта, обеспечивающий непрерывную и устойчивую деятельность воздушной транспортировки пассажиров, грузов и почты. Но у такой категории специалистов есть одна очень важная особенность – специальная трудовая правосубъектность.

Наряду с общей трудовой правосубъектностью, специальная устанавливает некий ценз, по преодолению которого лицо, изъявившее желание вступить в трудовые правоотношения и стать работником той или иной организации, признается государством способным иметь, а также лично осуществлять трудовые права и обязанности, а равно и нести юридическую ответственность за ненадлежащее исполнение или же вовсе неисполнение своих трудовых обязанностей [4, с. 72].

Если под цензом в общей трудовой правосубъектности можно подразумевать достижение лицом, вступающим в трудовые правоотношения 18-ти летнего возраста, то, в условиях специальной правосубъектности, работник должен соответствовать специфичным, ориентированным на характер выполняемой работы, требованиям. Иными словами, специальная трудовая правосубъектность ориентирована на конкретные виды труда или профессиональной деятельности [4, с. 87].

В авиационной отрасли, особенностями, влекущими за собой специальную правосубъектность, могут быть вредные и (или) опасные условия труда, необходимый для выполнения трудовых функций допуск к информации ограниченного доступа (персональные данные, сведения, содержащие государственную тайну), образовательный ценз, отсутствие заболеваний, препятствующих выполнению трудовых функций, отсутствие фактов привлечения к административной и (или) уголовной ответственности и т.д.

В условиях специальной трудовой правосубъектности проблемы адаптации персонала аэропорта выходят на первый план. Связано это, в первую очередь, с большим количеством требований, предъявляемых к сотруднику аэропорта [7, с. 101].

В свою очередь, персонал аэропорта подвержены дополнительной нагрузке ввиду наличия, связанной с их профессиональной деятельностью, специальной трудовой правосубъектностью. Специальная трудовая правосубъектность означает,

что, то или иное лицо имеет определенную специфику к правообладанию, к совершению юридически значимых действий. Все это ведет к тому, что законодательно закрепляется большой перечень требований к представителям персонала аэропорта, которому необходимо соответствовать. За частую соответствие предъявленным требованиям проверяется аттестацией.

Таким образом, специалист, причисляемый российским законодательством к персоналу аэропорта, должен не только иметь необходимую квалификацию, но и соответствовать квалификационным требованиям физического и социального характера. Весь спектр предъявляемых требований, а также высокий уровень ответственности и возлагаемых рисков не может не сказаться на моральном и психологическом состоянии сотрудника.

Ввиду особых условий труда и, как следствие, наличия для выполнения своих рабочих обязанностей специальных навыков и качеств, персонал аэропорта испытывает потребность в совершенствовании, в первую очередь, системы адаптации, которая так же отличалась бы от системы, построенной на базисных принципах.

Под адаптацией мы можем понимать некий процесс приспособления нового сотрудника на предприятии. Данный процесс заключается в постепенном вхождении работника в новые для него профессиональные и социальные условия труда. Соответственно, важная задача работодателя сделать так, чтобы трудности, которые будут возникать у вновь принятого работника, как можно меньше сказались на его морально-психологическом состоянии и не привели к прекращению трудовых отношений ни со стороны работника, ни со стороны работодателя.

Рассмотрим оптимальные пути повышения эффективности трудовой адаптации персонала аэропорта на примере сотрудников, относящихся к силам обеспечения транспортной безопасности, требования к которым предъявляются в пунктах 1-7 и 9 части 1 статьи 10 Федерального закона от 09.02.2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности». Одним из немаловажных условий допуска сотрудника к работе, непосредственно связанной с обеспечением транспортной безопасности является аттестация.

Аттестация сил обеспечения транспортной безопасности, а также предшествующая ей подготовка, осуществляются непосредственно после вступления гражданина в трудовые правоотношения и имеют серьезное регулятивное значение. Сотрудники, в отношении которых по итогу аттестации было установлено, что они не

отвечают установленным российским законодательством требованиям к знаниям, умениям, навыкам сил обеспечения транспортной безопасности, личностным (психофизиологическим) качествам, уровню физической подготовки отдельных категорий сил обеспечения транспортной безопасности не имеют права осуществлять свои трудовые функции и, как правило, либо увольняются, либо отправляются на переподготовку.

Учитывая, что процесс аттестации неумолимо сказывается на морально-психологическом состоянии работника, а также на самой возможности продолжения трудовых отношений, можно предложить три направления для совершенствования адаптационных мероприятий в контексте работы подразделений обеспечения транспортной безопасности.

Первое направление непосредственно связано с уровнем подготовки сил обеспечения транспортной безопасности. Здесь необходимо сделать упор на практическую и интерактивную составляющую программ дополнительного профессионального образования. Особенно повысит продуктивность и качество образовательного процесса подготовка сил обеспечения на базе собственных учебных центров без обращения к образовательным организациям широкого спектра. Также большой вклад внесет ограничение на проведение подготовки по образовательным программам в сфере транспортной безопасности в заочной, очно-заочной и дистанционной формах. Как это не парадоксально, повысив качество подготовки новых кадров, повысится и процент тех, кто успешно справится не только с аттестацией, но и всеми ситуациями, к которым, благодаря качественному обучению, они будут заранее готовы. Хорошо подготовленный сотрудник – это сотрудник, уверенный в своих знаниях, компетенции, и вверенных полномочиях.

Второе направление – использование и (или) систематизация института наставничества. Особенно емко и структурированно положения о наставничестве указаны в Постановлении Правительства РФ от 07.10.2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». Данное положение предприятию, которое планирует реализовывать принципы наставничества, стоит взять за основу при разработке локальных нормативных актов о наставничестве. Среди задач наставничества можно выделить такие положения как [3]:

- повышение информированности о направлениях и целях обеспечения транспортной безопасности;

- развитие у работника умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности.

- повышение мотивации к надлежащему исполнению своих должностных обязанностей.

Наставника следует назначать из числа наиболее авторитетных, опытных и результативных сотрудников, по отношению к которым не была применена дисциплинарная ответственность. Наставник в ходе своей возложенной функции должен [3]:

- содействовать в ознакомлении работника с условиями труда на предприятии;

- представлять работнику рекомендации по вопросам, связанным с выполнением трудовых функций;

- проводить анализ ошибок, допущенных в ходе выполнения работником своих трудовых функций, содействовать в их устранении;

- передавать накопленный опыт, профессиональное мастерство и разъяснять наиболее рациональные методы исполнения работником своих должностных обязанностей.

Третье, но не менее важное направление – это предварительная проверка уровня знаний, умений и навыков. Данное мероприятие будет призвано вовремя отстранить от аттестации сотрудников, в полноте знаний, умений и навыков которых, а также уровне физической подготовки имеются сомнения. Таких работников необходимо будет направлять на повторное обучение и тренировки, до достижения удовлетворительных результатов. Данное направление дополнительно сэкономит денежные средства предприятия, так как процесс аттестации осуществляется органами аттестации и аттестующими организациями на коммерческой основе.

Адаптация персонала аэропорта – «краеугольный камень» в становлении специалиста транспортного комплекса. От того, как будет заложен этот «краеугольный камень» зависит и устойчивость авиационной отрасли перед новыми вызовами, продиктованными непрерывно изменяющейся конъюнктурой рынка. Предложенные направления совершенствования адаптационных мероприятий призваны обеспечить не только качественное и комфортное вступление специалиста в должность, но и защищенность отрасли от актов незаконного вмешательства и

возможной преступной халатности, которая в авиации оплачивается крайне высокой ценой.

Список использованных источников

1. «Воздушный кодекс Российской Федерации» от 19.03.1997 N 60-ФЗ (ред. от 14.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022);
2. Федеральный закон от 09.02.2007 N 16-ФЗ (ред. от 14.03.2022) «О транспортной безопасности»;
3. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. N 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»;
4. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: – «Деловой двор», 2011. 113 с.;
5. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. – М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.;
6. Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. 250 с.;
7. Кязимов К.Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. – М.: Юрайт. 2019. 202 с.;
8. Маслова В.М. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. — М.: Юрайт. 2019. 432 с.;
9. Самыгин С.И., Узунов В.В., Карташевич Е.В. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Учебное пособие для вузов. – М.: Юрайт. 2019. 283 с.