

Рынок труда

Оценки трудовой миграции пилотов в контексте государственной авиационной политики

Максим Александрович Фокеев

ORCID: 0000-0003-0792-839X

Аспирант, Национальный
исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
(РФ, 101000, Москва, Мясницкая ул., 20).
E-mail: fokeev.maxim@ya.ru

Андрей Александрович Пушкарёв

ORCID: 0000-0002-2193-1619

Старший преподаватель, Уральский
федеральный университет им. первого
президента России Б. Н. Ельцина
(РФ, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19).
E-mail: a.a.pushkarev@urfu.ru

Людмила Станиславовна Ружанская

ORCID: 0000-0003-1490-779X

Доцент, Уральский федеральный
университет им. первого президента
России Б. Н. Ельцина
(РФ, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19).
E-mail: l.s.ruzhanskaya@urfu.ru

Сергей Александрович Лукьянов

ORCID: 0000-0002-0736-1533

Профессор, Государственный университет
управления (РФ, 109542, Москва,
Рязанский пр., 99); Московский
государственный институт международных
отношений (МГИМО) МИД РФ,
(РФ, 119454, Москва, пр. Вернадского, 76).
E-mail: s.lukyanov@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается одна из проблем реализации государственной политики в области развития внутристранового пассажирского авиасообщения — трудовая миграция российских пилотов. Авиационные регуляторы столкнулись с необходимостью вписать новые модели операционной деятельности авиакомпаний, в том числе в области управления квалифицированными кадрами, в приоритеты и меры государственной политики в области развития авиационного комплекса. Теоретическая база исследования основана на работах по трудовой миграции квалифицированных рабочих и расширена отраслевыми публикациями по выбору и смене компании-работодателя членами летного состава. Эмпирическая часть статьи представляет собой исследовательский кейс, использующий в качестве информационной базы совокупность количественных и качественных источников данных: результаты анкетирования пилотов крупнейшей российской авиакомпании «Аэрофлот — Российские авиалинии», материалы интервью с экспертами отрасли, государственной статистики и отраслевого регулятора Федерального агентства воздушного транспорта. По результатам оценки намерений пилотов «Аэрофлота» сменить компанию отмечено, что высокая заработная плата на новом рабочем месте является основным мотивирующим фактором международной миграции, потребность же в карьерном росте стимулирует пилотов менять работу, но скорее внутри страны, чем за рубежом. Выявлена обратная U-образная зависимость между склонностью к трудовой миграции и возрастом пилота. Настоящая работа восполняет недостаток исследований в области особенностей функционирования компаний в такой важной инфраструктурной отрасли, как пассажирские авиаперевозки. Статья вносит вклад в исследования авиационной отрасли в части условий устойчивого развития, а также в анализ факторов трудовой миграции представителей профессий с узкой квалификацией. Полученные в исследовании выводы могут быть положены в основу проектирования комплексных мер государственной политики по удержанию квалифицированных кадров в российских авиакомпаниях, а также отдельных дополнительных исследований трудового поведения пилотов иных российских авиакомпаний.

Ключевые слова: отраслевые рынки, квалифицированные кадры, пассажирские авиационные перевозки, «Аэрофлот — Российские авиалинии».

JEL: J63, J44.

Статья поступила в редакцию в июле 2021 года

Labor Market

Assessment of Pilots' Labor Migration in the Context of State Aviation Policy

Maxim A. Fokeev

ORCID: 0000-0003-0792-839X

Doctoral Student, National Research
University Higher School of Economics^a,
fokeev.maxim@ya.ru

Andrey A. Pushkarev

ORCID: 0000-0002-2193-1619

Senior Lecturer, Ural Federal University named
after the First President of Russia B.N. Yeltsin^b,
a.a.pushkarev@urfu.ru

Liudmila S. Ruzhanskaya

ORCID: 0000-0003-1490-779X

Professor, Ural Federal University named
after the First President of Russia B.N. Yeltsin^b,
l.s.ruzhanskaya@urfu.ru

Sergey A. Lukyanov

ORCID: 0000-0002-0736-1533

Professor, State University of Management^c ;
Moscow State Institute of International Relations
(MGIMO)^d, s.lukyanov@mail.ru

^a 20, Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation

^b 19, Mira ul., Yekaterinburg, 620002, Russian Federation

^c 99, Ryazanskiy pr., Moscow, 109542, Russian Federation

^d 76, Vernadskogo pr., Moscow, 119454, Russian Federation

Abstract

The article deals with the problems of state policy implementation in the field of development of domestic passenger air traffic—pilots' labor migration in Russian airlines. From the theoretical perspective, the research is based on papers about labor migration of skilled workers and, in addition, is expanded by industry publications on the selection and change of the employer company by flight crew members. Aviation regulators are faced with a serious problem—the need to fit new models of operating activities of airlines into the priorities and measures of state policy in the field of aviation activities. The empirical part of the research is a case using a set of quantitative and qualitative data: the results of a pilots' survey in the largest Russian airline Aeroflot, materials of interviews with industry experts, state statistics and the industry regulator of the Federal Air Transport Agency. According to the results of assessing intentions to change the company, high wages at a new workplace is the main motivating factor of international migration for Russian pilots. In addition, the need for career growth encourages pilots to change jobs, but rather at home than abroad. An inverse U-shaped dependence was revealed between the propensity for labor migration and the age of the pilot. The presented work makes up for the lack of research in the field of peculiarities of the functioning of companies in the important infrastructure industry of passenger air transport. The article contributes to the research of the aviation industry in terms of conditions of sustainable development, as well as to the analysis of factors of labor migration among representatives of professions with narrow qualifications. The conclusions obtained in the study can be used to create comprehensive state policy measures to retain qualified personnel in Russian airlines.

Keywords: industry markets, qualified staff, state policy, passenger air transportation.

JEL: J63, J44.

Введение

Проблема трудовой миграции для авиакомпаний России связана с несовершенством инструментов государственной политики в области трудовых ресурсов для гражданской авиации. Отчасти это продиктовано наличием неформальных или слабых институтов в этой сфере, ограничивающих инструменты государственной авиационной политики. Существенным триггером проблем трудовой миграции выступили объективные факторы пандемии новой коронавирусной инфекции.

Авиакомпании по всему миру ограничили эксплуатацию воздушного флота, что повлекло высокие невозвратные издержки операционной деятельности, связанные с необходимостью его консервации. В этой ситуации перевозчики вынуждены были обратиться к регулирующим органам за помощью в решении финансовых проблем. В III квартале 2020 года к выделенной государством помощи в 23,4 млрд руб. перевозчики дополнительно запросили 50 млрд руб., 30 млрд руб. — в IV квартале 2020-го и 20 млрд руб. — в I квартале 2021-го¹. Мотивами предоставления государственной помощи авиакомпаниям стали минимизация негативных последствий ограничений международных полетов, сохранение кадрового состава, субсидирование внутристрановых полетов.

Целевой характер государственной помощи в период кризиса требует от перевозчиков трансформировать содержание элементов своих бизнес-моделей для обеспечения операционной устойчивости в кратко- и среднесрочном периодах. Российские авиакомпании должны адаптировать работу к следующим целям государственной политики:

- 1) обеспечение доступности и качества транспортных услуг для населения в соответствии с социальными стандартами;
- 2) интеграция в мировое транспортное пространство и реализация транзитного потенциала страны.

В качестве набора задач, реализация которых зависит от параметров бизнес-модели авиакомпаний, для первого направления выделяются:

- обеспечение перевозок пассажиров на социально значимых маршрутах;
- развитие авиатранспортных перевозок по местным социальным маршрутам в удаленных регионах;
- развитие хабовых технологий перевозок пассажиров.

¹ Кокорева М. Авиакомпании попросили у Мишустина — 50 млрд субсидий из-за коронавируса // РБК. 2020. 22 октября. <https://www.rbc.ru/business/22/10/2020/5f902bcd9a79473741dae5e1>.

Исходя из поставленных целей и задач основным направлением развития пассажирских авиакомпаний является расширение использования внутристрановых маршрутов. Это потребует от авиакомпаний как экстенсивного развития (увеличения флота), так и интенсивного (повышения частотности полетов). Перечисленные меры критическим образом связаны с качеством и обеспеченностью перевозчиков человеческими ресурсами. Однако российские авиакомпании испытывают в этом направлении серьезные проблемы. Они связаны, с одной стороны, с длительной образовательной подготовкой пилотов, с другой — с трудовой миграцией летного состава, обострившейся в 2015 году, когда значительная часть пилотов «Трансаэро», крупнейшего частного перевозчика в России, предпочла трудоустройство за рубежом. Совместно два эффекта усиливают дефицит квалифицированных трудовых ресурсов, которые являются сложно восполняемыми ввиду специфичности их трудовых навыков. Таким образом, для достижения целей «Стратегии развития транспортной системы Российской Федерации до 2030 года»² важной задачей становится удержание и развитие действующих летных кадров в отечественных авиакомпаниях.

Цель настоящего исследования состоит в эмпирической оценке трудовой миграции российских пилотов в контексте государственной политики в области авиационных пассажирских перевозок.

1. Обзор литературы

В настоящем исследовании пилоты рассматриваются как квалифицированные сотрудники, то есть те, кто имеет высшее образование или длительный и эквивалентный опыт работы в определенной области [Iredale et al., 2003]. В качестве одного из основных стимулов профессионального развития такие сотрудники стремятся максимизировать отдачу от инвестиций в собственные образование и профессиональную подготовку [Ткаченко, 2011].

Вместе с тем профессия пилота связана с набором особых характеристик, например с необходимостью длительного и специфического обучения [Fraher, 2016; Harvey, Turnbull, 2006], а это приводит к тому, что пилоты склонны сменить скорее компанию, чем профессию и отрасль [Fraher, 2017; Maxwell, Grant, 2021].

Микроэкономическая теория утверждает, что сотрудники принимают рациональное решение о миграции на основании расчета потенциальных затрат и выгод. Международная трудовая мо-

² Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года. <https://mintrans.gov.ru/file/473193>.

бильность в этом контексте понимается как форма инвестиций в человеческий капитал [Sjaastad, 1962], а ожидаемые выгоды от переселения тем больше, чем выше уровень образования мигрантов [Massey et al., 1994].

В наиболее распространенной модели, объясняющей трудовую миграцию, на микроуровне выделяются выталкивающие и притягивающие факторы миграции (push/pull factors) [Lee, 1966], которые могут по-разному влиять на намерение сменить компанию. Для высококвалифицированных сотрудников наиболее важны карьерные возможности нового места работы в принимающей стране [Boyle et al., 2001].

Несмотря на растущее значение миграции квалифицированных кадров, существует мало исследований движущих сил (факторов) переезда [Zlotnik, 1996]. Метаанализ публикаций по этой теме показывает, что принятие решения о миграции в наибольшей степени обусловлено страновыми различиями в заработной плате и степени развитости институтов принимающей страны [Antolin, Bover, 1997; Khoo et al., 2011].

Мигранты из развитых европейских стран большее внимание уделяют таким факторам нового рабочего места, как климат, образ жизни за рубежом при второстепенной важности экономических причин. А на мигрантов из развивающихся стран в большей степени влияют традиционные push-факторы: неудовлетворенность условиями труда и жизни в родной стране, ожидаемое лучшее будущее для семьи в стране прибытия [Al Ariss, 2010; Boyle et al., 2001; Warnock-Smith et al., 2020].

Миграция квалифицированных сотрудников носит краткосрочный характер. При улучшении условий труда они могут вернуться [Biagi et al., 2011; Harvey, 2019].

Среди мигрантов выделяются экспатрианты (self-initiated expatriate, SIE) [Al Ariss, 2010] со следующими специфическими чертами: перемещение по преимуществу между развитыми странами [Baruch et al., 2007; Doherty et al., 2013]; добровольный характер переезда [Al Ariss, 2010; Baruch et al., 2007]; выезд из страны проживания на время, ограниченное контрактами найма [Agullo, Egawa, 2009; Tharenou, 2010]; восприятие SIE гражданами принимающей страны как «открытых к взаимодействию и более мотивированных действовать и общаться с гражданами принимающей страны» [Peltokorpi, Jintae Froese, 2009], в то время как статус мигрантов (в узком смысле — как вынужденных переселенцев) в странах прибытия и прибытия подразумевает негативные коннотации, такие как «нежелательные социальные перемещения» [Berry, 2009].

Объединяет мигрантов и SIE то, что общение с оставшимися дома родственниками и знакомыми облегчает принятие решения

о пребывании в новой стране или возвращении [Lee, 1966]. Квалифицированные SIE поддерживают прочные социальные связи не только с другими SIE и местным населением, но и со специалистами других стран и профессиональных областей, чтократно повышает синергические эффекты миграции SIE в развитые страны [Beaverstock, 2002; Iredale et al., 2003; Khoo et al., 2007; Saxenian, 2007]. Именно прочными профессиональными связями по всему миру характеризуется поведение пилотов. Применяя изложенную логику к пилотам, мы полагаем, что они будут действовать как SIE, даже если им придется ехать в другую страну вместе с семьей. Описанная исследовательская рамка для выявления факторов смены компании пилотами нашла широкое применение в статьях, основанных на данных европейских перевозчиков [Efthymiou et al., 2021; Khoo et al., 2011], сформированных по результатам опросов уже уехавших пилотов о факторах привлекательности выбранных иностранных авиакомпаний. В настоящей работе мы анализируем намерения российских пилотов сменить компанию на иную российскую или зарубежную. Далее представлено описание групп факторов, влияющих на возможность принятия такого решения.

Карьерный рост. Профессия гражданского пилота ограничена с точки зрения возможностей карьерного роста (второй пилот, командир, инструктор), особенно при международной трудовой миграции, поскольку зарубежная авиакомпания в большей степени заинтересована в командирах воздушного судна и пилотах-инструкторах. В условиях ограниченных карьерных лифтов в зарубежных авиакомпаниях возможности роста более доступны при смене компании внутри страны.

Затраты на миграцию и качество жизни. Более высокое качество жизни в стране прибытия повышает вероятность положительного решения о международной трудовой миграции. Высокие затраты на переезд в другую страну (финансовые, культурные, языковые, квалификационные — необходимость верификации лицензии пилота, бытовые) снижают вероятность решения о международной миграции.

Опыт работы и пилотируемый тип воздушного судна. Возможность приступить к летной деятельности за рубежом зависит от легкости для пилота верифицировать лицензию. Преимущества получают пилоты, имеющие допуск к наиболее востребованным типам воздушных судов.

Демографические характеристики. Наличие семьи и несовершеннолетних детей у работника увеличивает издержки смены компании. Гендерная структура пилотов смещена в сторону мужчин. Готовность сменить компанию увеличивается с возрастом, так как параллельно растут опыт и уровень квалификации,

но одновременно ухудшается физическое состояние работника и вступают в силу законодательные ограничения на выполнение летной деятельности после пятидесяти лет.

Характеристики условий труда в авиакомпании. Высокая обязательная норма налета в месяц, непрозрачная система начисления и структура заработной платы (отсутствие конкурентной фиксированной части), неудовлетворительные отношения с руководством летного отряда (для защиты своих интересов пилоты вступают в профсоюз) являются факторами, выталкивающими пилотов на рынок труда.

Поведение российских пилотов определяют традиционные факторы миграции квалифицированных сотрудников развивающихся стран. Однако существуют и специфические факторы смены авиакомпании, позволяющие обособленно изучать эту категорию квалифицированных специалистов. В частности, их универсальная, с точки зрения международных стандартов, квалификация, не имеющая страновых различий, и сильная вовлеченность в международные профессиональные контакты и, как следствие, информированность о состоянии рынка труда в разных странах.

2. Данные и методология исследования

Эмпирической базой исследования стали результаты опроса пилотов крупнейшего российского перевозчика «Аэрофлот — Российские авиалинии». Необходимость сбора первичных данных связана с отсутствием информации о трудовом поведении пилотов в существующих базах. Так, за 25 волн российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ были опрошены всего 25 пилотов. Таким образом, эмпирическая база представляет собой отдельный, но значимый в своих результатах отраслевой кейс по ряду внутренних и внешних причин.

С точки зрения внутренних характеристик, во-первых, «Аэрофлот — Российские авиалинии» эксплуатирует широкий по своим параметрам воздушный флот региональных, среднемагистральных и дальнемагистральных воздушных судов, что позволяет в рамках одной авиакомпании рассмотреть пилотов различных уровней квалификации и востребованности как на внутреннем, так и на международном рынках труда, например пилотов среднемагистральных самолетов Airbus A320 или Boeing 737–800, которые эксплуатируются в большинстве зарубежных авиакомпаний, что, несомненно, снижает барьеры для международной миграции по сравнению, например, с пилотами, управляющими региональными российскими самолетами SSJ-100, которые помимо «Аэрофлота» эксплуатируются в других российских авиакомпаниях.

Во-вторых, география полетов авиакомпании представлена более чем 250 внутренними и международными направлениями, в этом контексте особое значение и интерес приобретает разница пилотов в стаже работы и уровне квалификации, что связано с наличием особых допусков для полетов в более сложные зарубежные аэропорты.

С точки зрения внешних особенностей «Аэрофлота» следует отметить его географическое присутствие. Базовый хаб (крупный пересадочный центр) в «Шереметьево» является основным аэропортом для других десяти авиакомпаний, при том что всего в России действуют 25 перевозчиков. Всего в границах столичного пересадочного пункта сосредоточены хабы 22 авиакомпаний, что позволяет сделать предположение о концентрации большей части пилотов России в рамках московского воздушного узла. При этом мы не отрицаем того факта, что многие из них на самом деле не проживают в Москве и Московской области, а выполняют рейсы отсюда, прилетев накануне из регионов, что для региональных перевозчиков будет требовать дополнительной эмпирической верификации.

Таким образом, использование «Аэрофлота» в силу различий квалификации пилотов позволяет сформировать общие контуры миграционной активности этой группы сотрудников.

Для определения характеристик генеральной совокупности собраны данные о численности пилотов Шереметьевского профсоюза летного состава. Общая численность пилотов «Аэрофлота» по состоянию на апрель 2019 года составила 2420 чел. Разделение командиров воздушного судна на летчиков-инструкторов и командиров звеньев не проводилось. Была сформирована стратифицированная выборка, основанная на размере квалификационных групп пилотов. Размер выборки с заданным уровнем ошибки в 5% был рассчитан по формуле случайной неповторяющейся выборки и составил 216 чел.

Признаком стратификации стал уровень квалификации пилота и тип самолета, которым он управлял. Характеристики генеральной совокупности и выборки представлены в табл. 1.

В ходе опроса пилоты должны были оценить свою готовность перейти из «Аэрофлота» в другую российскую компанию или компанию за рубежом. Анкета, сформированная в Google Docs, содержала семнадцать вопросов. Участие было добровольным. Респондентам не предлагалось никаких стимулов для участия в опросе. Они должны были выбрать пять основных из четырнадцати предложенных причин, которые мотивируют (или могут мотивировать) их желание сменить место работы. Респонденты не могли указывать собственные причины. Набор возможных причин был сформулирован на основании предварительно проведен-

Т а б л и ц а 1

Характеристики генеральной совокупности и необходимый размер выборки

T a b l e 1

Characteristics of the General Population and the Required Sample Size

Тип воздушного судна	Командир воздушного судна			Второй пилот		
	итого (чел.)	доля (%)	выборка (чел.)	итого (чел.)	доля (%)	выборка (чел.)
B777	140	11,85	12	120	9,69	11
B737	220	18,63	20	217	17,51	19
A330	186	15,75	17	196	15,82	17
A320	545	46,15	49	586	47,30	52
SSJ	90	7,62	8	120	9,69	11
Всего	1181	48,80	105	1239	51,20	111

ных семи глубинных интервью с пилотами разной квалификации. Ответы были дополнены персональными характеристиками пилотов, такими как квалификация, возраст, опыт работы, семейное положение, возраст детей, обременение кредитами. Отдельный вопрос касался членства в профсоюзе, что являлось предпосылкой для контроля объективной выборки. По результатам опроса 52,8% пилотов являются членами профсоюза, 47,2% — нет.

Учитывая, что более половины респондентов являются членами профсоюзной организации как органа, к которому обращаются за защитой и представлением своих прав перед работодателями, предполагаем смещение ответов в сторону «крайних» респондентов — тех, кому полностью не нравится работа, или тех, кто вообще не собирается уходить из компании.

С апреля по август 2019 года мы получили 243 валидных ответа. Для тех страт, где количество респондентов, участвовавших в исследовании, было больше необходимого, чтобы не снижать репрезентативность, применялись процедуры формирования вероятностной выборки. При обработке данных были исключены анкеты с неправильным заполнением ответов. В итоге выборка основана на 216 наблюдениях.

Возраст ответивших колеблется от 22 до 65 лет, база данных охватывает все возрастные группы пилотов (рис. 1).

Отметим, что большинство пилотов моложе 40 лет. Около 20% респондентов (47 пилотов) старше 50 лет. Мы предполагаем, что пилоты старшего возраста менее заинтересованы в смене места работы из-за низкой вероятности альтернативного трудоустройства.

На рис. 2 и 3 представлено распределение ответов респондентов относительно готовности сменить «Аэрофлот» на иностранную (рис. 2) и на иную российскую (рис. 3) компанию в зависимо-

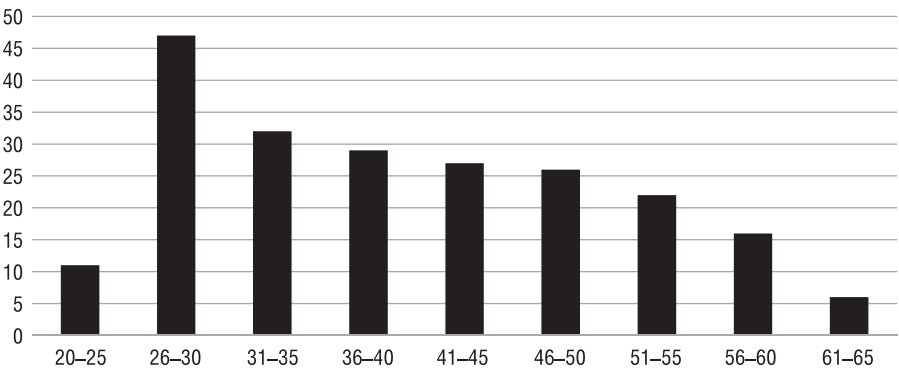


Рис. 1. Количество респондентов (ось ординат, чел.)
в выборке по возрастным категориям (ось абсцисс, лет)

Fig. 1. Number of Respondents (Y-Axis, People) in the Sample by Age Categories (X-Axis, age)

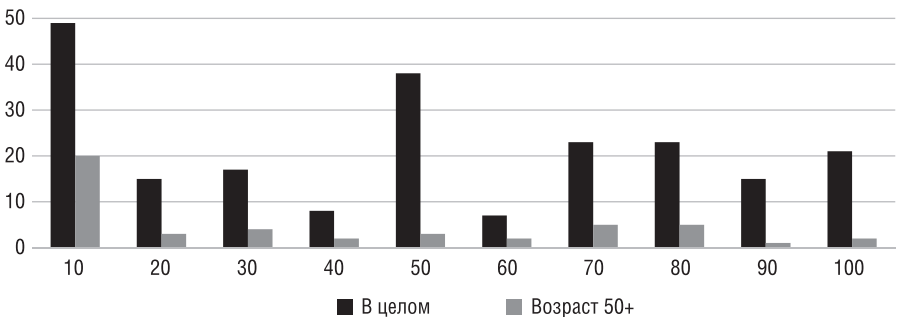


Рис. 2. Распределение готовности пилотов (ось абсцисс, %)
уйти в иностранную компанию в зависимости от возраста (ось ординат, %)

Fig. 2. Distribution of Pilots' Readiness (X-Axis, %)
to Leave for a Foreign Company Depending on Age (Y-Axis, %)

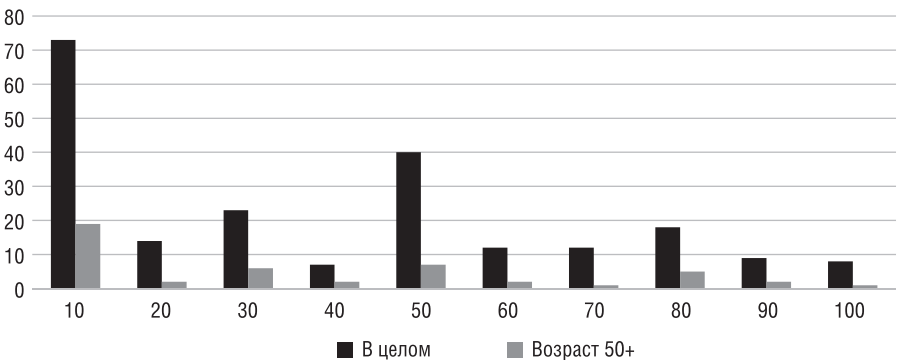


Рис. 3. Распределение готовности пилотов (ось абсцисс, %)
уйти в иную российскую компанию в зависимости от возраста (ось ординат, %)

Fig. 3. Distribution of Pilots' Readiness (X-Axis, %)
to Leave for a Russian Company Depending on Age (Y-Axis, %)

сти от возраста пилота. Респонденты отвечали на вопрос «Какова вероятность того, что вы уйдете из “Аэрофлота” в иностранную/российскую компанию?» и оценивали свою готовность уйти от 10 до 100% с шагом в 10% (10, 20, 30% и т. д.).

В обоих случаях бóльшая часть пилотов категорически против ухода (10-процентная готовность уйти), особенно это касается внутристрановой миграции. Надо отметить, что для самых возрастных пилотов этот ответ является доминирующим. Кроме того, для этой группы характерна более высокая доля нерешительных ответов (50-процентная готовность уйти). В обоих случаях пилоты старшего возраста не хотят уходить. Еще более очевидно это становится, если рассмотреть три возрастные группы: от 22 до 33 лет, от 34 до 39 лет и от 40 до 60 лет, — представленные в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Распределение ответов на вопрос о готовности сменить компанию
(на зарубежную или иную российскую)

Table 2

Responses Distribution of Readiness to Change the Company (Foreign/Russian Company)											
Возраст пилота (лет)	Вероятность принятия решения (%)										Итого (чел.)
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Готовность перейти в зарубежную авиакомпанию (чел.)											
22–33	7	5	8	3	14	3	10	9	6	9	74
34–39	11	4	3	3	7	1	4	2	6	4	45
40–65	31	6	6	2	17	3	9	12	3	8	97
Всего	49	15	17	8	38	7	23	23	15	21	216
Готовность перейти в иную российскую авиакомпанию (чел.)											
22–33	20	7	7	4	12	6	5	8	3	2	74
34–39	16	0	5	0	11	4	2	3	1	3	45
40–65	37	7	11	3	17	2	5	7	5	3	97
Всего	73	14	23	7	40	12	12	18	9	8	216

В самой молодой группе большинство респондентов готовы уехать за границу; в группе среднего возраста распределение почти равное. Что касается желания уйти в иную российскую компанию, оно намного ниже среди всех групп со слабыми намерениями (менее 50-процентной готовности), преобладающими в младшей и старшей группах.

В табл. 3 представлены среднестатистические характеристики респондентов в зависимости от желания уйти в иностранную компанию. Можно выделить несколько закономерностей. Во-первых, большое число пилотов с высокой готовностью уйти ранее работали в других компаниях и имеют больший опыт смены места работы, чем те, кто демонстрируют низкую готовность к трудовой миграции. Во-вторых, средний возраст в группе с сильными на-

Т а б л и ц а 3

Средние значения некоторых персональных характеристик пилотов

T a b l e 3

Average Value of Some Personal Characteristics of Pilots

Готовность сменить компанию (%)	Работали в других авиа-компаниях (%)	Число мест работы до «Аэрофлота»	Работали в иностранной авиа-компании (%)	Опыт работы (лет)	Стаж работы в «Аэрофлоте» (лет)	Готовность уйти в иностранную авиа-компанию (%)	Готовность уйти в российскую авиа-компанию (%)	Членство в проф-союзе (%)	Возраст (лет)
В целом	40	2,3	17	14,9	9,6	50	39	52	39,6
Высокая готовность уйти (>70) (37% выборки)	46	2,28	15,7	13,95	7,92	84	55,9	56	38,6
Средняя готовность уйти (40–70%) (24% выборки)	38,8	2,28	19,04	12,3	7,4	49	39,4	50	37,07
Низкая готовность уйти (до 40%) (37% выборки)	35	1,7	17,2	17	13	16	23,5	50	42,7

мерениям сменить компанию выше, чем у респондентов со средней готовностью покинуть место работы. При этом они моложе группы готовых остаться в компании. Это предполагает перевернутую U-образную связь между возрастом и мобильностью. Мы считаем, что у молодых пилотов недостаточно опыта, чтобы уехать в иностранную компанию, а те, кто старше, обычно менее мобильны из-за семейного фактора, состояния здоровья и широкой сети социальных контактов в России. Дополнительным объяснением является высокая долговая нагрузка у молодых пилотов, выявленная в ходе опроса.

Мы обнаружили также, что более высокая готовность уехать за границу соответствует более высокой готовности перехода в иную российскую компанию. Кроме того, доля пилотов — членов профсоюза выше в первой группе, но разница составляет всего 6%. Таким образом, можно предположить, что членство в профсоюзе само по себе не связано с более высокой готовностью сменить компанию.

В табл. 4 представлена описательная статистика полученных ответов и характеристик пилотов. Не наблюдается существенной разницы между группами пилотов по отдельным характеристикам, поэтому в таблице представлены только общие оценки. Присутствует большой разброс по возрасту пилотов и их опыту, а также по количеству компаний, в которых они работали ранее. Для дальнейшей оценки готовности перейти в другую компанию и основных факторов, влияющих на это решение, мы преобразуем индикаторы готовности в фиктивные переменные, где 1 указывает на более чем 50-процентную готовность уйти и 0 — на менее чем 50-процентную готовность сменить работодателя. Как видим, обе версии индикаторов имеют схожие средние значения и стандартные отклонения.

Что касается факторов, влияющих на решение сменить компанию, для обоих случаев мы выбрали пять наиболее часто упоминаемых ответов от пилотов. Сначала представлены факторы, влияющие на решение о переходе в иностранные компании, а затем факторы, влияющие на готовность сменить рабочее место внутри страны. В обоих случаях названные факторы совпадали.

Для эконометрической оценки мы использовали пробит-модель в двух вариантах: один — для готовности уйти в иностранную компанию, другой — для готовности уйти в иную российскую компанию. Пробит-моделирование часто используется для изучения миграции, так как позволяет оценить факторы, повышающие или понижающие ее вероятность (например, [Giambra, McKenzie, 2021]).

Т а б л и ц а 4

Описательная статистика переменных эконометрической модели

T a b l e 4

Descriptive Statistics

Переменные	Число наблюдений	Значение	Стандартное отклонение	Min	Max
Возраст (полных лет)	216	39	10,900	22	65
Опыт работы в других компаниях (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Число предыдущих мест работы	87	2,310	2,525	0	20
Опыт работы в иностранных компаниях (1 — да, 0 — нет)	88	—	—	0	1
Опыт работы (полных лет)	216	14	11,173	1	45
Количество лет работы в «Аэрофлоте» (полных лет)	216	9	8,854	0	45
Число детей в семье	216	1,194	0,771	0	2
Наличие детей до 18 лет (1 — да, 0 — нет)	169	—	—	0	1
Готовность переехать за границу (доля от 1 с шагом 0,1)	216	0,501	0,309	0,1	1
Готовность переехать за границу (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важен хороший климат в коллективе для выбора зарубежной компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важна более высокая заработная плата для выбора зарубежной компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важна прозрачность начисления зарплаты для выбора зарубежной компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важно более короткое рабочее время для выбора зарубежной компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важен удобный рабочий график для выбора зарубежной компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Готовность к смене внутри страны (доля от 1 с шагом 0,1)	216	0,397	0,283	0,1	1
Готовность к смене внутри страны (1 — да, 0 — нет)	216	0,460	0,499	0	1
Важна более высокая заработная плата для выбора другой российской компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важна прозрачность начисления зарплаты для выбора другой российской компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важно более короткое рабочее время для выбора другой российской компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важен удобный рабочий график для выбора другой российской компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1
Важен хороший климат в коллективе для выбора другой российской компании (1 — да, 0 — нет)	216	—	—	0	1

Общий вид модели готовности уйти в иностранную компанию описывается уравнением

$$willingness = \beta_0 + \beta_1 \times age + \beta_2 \times localwillingness + \beta_3 \times age^2 + \beta \times FACTORS + \beta \times union \times FACTORS. \quad (1)$$

Переменные модели в уравнении (1) на примере международной трудовой миграции определены следующим образом:

FACTORS — набор факторов, названных как наиболее значимые для смены места работы (респондент мог ответить, например, что хороший коллектив и более высокая заработная плата являются основными факторами, влияющими на его решение уйти, поэтому две фиктивные переменные, представляющие эти факторы, имеют значение 1 для этого респондента, а три других равны 0). Набор составлен по результатам предыдущих исследований [Efthymiou et al., 2021; Khoo et al., 2011];

union $\times$ *FACTORS* — набор совместных эффектов фиктивной переменной членства в профсоюзе и вышеупомянутых факторов смены компании. Как показывают исследования, членство в профсоюзе играет значимую роль в восприятии трудовой атмосферы [Harvey, Turnbull, 2012]. Мы полагаем, что оценка взаимных эффектов позволит учесть влияние факторов, которые в противном случае могли бы быть незначительными;

age — возраст респондента;

*age*² — квадрат возраста, используется для проверки гипотезы о перевернутой U-образной связи между возрастом и готовностью сменить компанию;

localwillingness — фиктивная переменная желания перейти работать в другую российскую компанию.

Общий вид модели готовности уйти в иную российскую компанию описывается уравнением

$$localwillingness = \beta_0 + \beta_1 \times age + \beta_2 \times age^2 + \beta \times FACTORS + \beta \times union \times FACTORS. \quad (2)$$

Во всех моделях используются устойчивые стандартные ошибки. Предельные эффекты рассчитываются для каждой переменной.

Несмотря на то что в исходных ответах была названа степень желания сменить место работы по шкале (10, 20, 30% и т. д.), для основной оценки нами используется обычная пробит-модель, где зависимая фиктивная переменная принимает значение 1, если степень желания 50% и выше, и 0 — в противном случае. Основная причина такой редукции заключается в относительно небольшом объеме выборки. Также мы пытаемся сгладить большое число ответов «10%» и «50%». Как можно видеть на рис. 2–3, почти все ре-

спонденты со степенью желания сменить рабочее место ниже 50% ответили «10%». Наконец, респондентам не предлагались четкие определения каждого из уровней желания сменить место работы, а значит, трудно утверждать, что пилот, выбравший ответ «10%», имеет объективно меньшее желание сменить место работы, чем пилот, ответивший «20%».

Так как в опросе принимали участие только сотрудники «Аэрофлота», занимающие схожие должности и имеющие схожую квалификацию, а следовательно, и схожие зарплаты, мы не можем эмпирически учесть вариацию в текущем качестве жизни напрямую. Однако мы опосредованно учитываем удовлетворенность уровнем жизни, используя полученные ответы. Так, например, респондент, ответивший, что для него важна более высокая заработная плата на новом месте работы, скорее всего, ищет способы повысить текущее качество жизни.

Для проверки устойчивости мы строим аналогичные модели упорядоченного выбора с целью усиления результатов обычных пробит-моделей путем оценки показателя с более высокой вариацией. Результаты оценивания представлены в следующем разделе.

3. Результаты и их интерпретация

В табл. 5 представлены шесть модификаций модели (1), где методом подбора факторов определены те из них, которые обладают наибольшим объясняющим эффектом. Для первых трех модификаций использованы показатели без взаимных эффектов для общей оценки влияния факторов.

Как и ожидалось, основными мотивами пилотов к международной трудовой миграции являются более высокая заработная плата, удобный график работы и меньшее число выполняемых рейсов в месяц в стране прибытия. Эти факторы значимы для всех шести моделей и имеют примерно одинаковые эффекты.

Вторая модификация используется для проверки гипотезы о перевернутой U-образной связи между возрастом и готовностью сменить компанию. Мы наблюдаем положительный коэффициент для возраста и отрицательный — для квадрата возраста. Другими словами, вероятность того, что пилот готов сменить компанию, возрастает до определенного возраста, а потом снижается. Исходя из фактических коэффициентов модели можно сделать вывод, что пиковый возраст для выезда за границу составляет 35 лет.

Мы наблюдаем также стабильно значимый положительный эффект от желания сменить компанию внутри страны. Пилоты, готовые работать в другой российской компании, будут заинтересованы и в отъезде за границу, где условия работы могут быть даже лучше. Несмотря на то что направление связи неоднозначно,

можно подтвердить корреляцию между этими двумя факторами. Другими словами, пилоты могут захотеть в целом покинуть именно «Аэрофлот», а не перейти в какую-то конкретную компанию в России или за рубежом.

Т а б л и ц а 5

Предельные эффекты для набора модификаций модели с фиктивной переменной готовности перехода в иностранную компанию

T a b l e 5

Marginal Effects for a Set of Model Modifications with a Dummy Variable of Readiness to Switch to a Foreign Company

Факторы	Базовая модель	Смена внутри страны	Пиковый возраст	Взаимные эффекты	Взаимные эффекты-2	Рост
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Более высокая заработная плата	0,516*** (0,071)	0,492*** (0,077)	0,483*** (0,078)	0,509*** (0,074)	0,547*** (0,072)	0,505*** (0,075)
Более короткое рабочее время	0,247*** (0,090)	0,263*** (0,094)	0,269*** (0,095)	0,243** (0,098)	– –	0,249*** (0,095)
Удобный рабочий график	0,348*** (0,093)	0,294*** (0,096)	0,296*** (0,096)	0,301*** (0,088)	0,402*** (0,083)	0,310*** (0,087)
Прозрачная зарплата	–0,101 (0,121)	–0,139 (0,128)	–0,133 (0,128)	– –	– –	– –
Хороший климат в коллективе	0,118 (0,102)	0,072 (0,109)	0,0798 (0,110)	– –	– –	– –
Возраст	–0,005 (0,003)	–0,005 (0,004)	0,0184 (0,033)	–0,004 (0,003)	–0,005 (0,004)	–0,005 (0,003)
Готовность к смене внутри страны	– –	0,311*** (0,083)	0,314*** (0,082)	0,322*** (0,081)	0,308*** (0,084)	0,318*** (0,082)
Возраст в квадрате	– –	– –	–0,002 (0,003)	– –	– –	– –
Профсоюз × Хороший климат	– –	– –	– –	0,098 (0,118)	0,095 (0,129)	0,0173 (0,136)
Профсоюз × Структура зарплаты	– –	– –	– –	–0,293** (0,131)	–0,413*** (0,132)	–0,306** (0,133)
Профсоюз × Короткое рабочее время	– –	– –	– –	– –	0,262** (0,110)	– –
Профсоюз × Карьерный рост	– –	– –	– –	– –	– –	0,259** (0,103)
Pseudo R ²	0,45	0,49	0,50	0,50	0,51	0,51

Примечания: 1. Уровни значимости коэффициентов: * — $p < 0,1$, ** — $p < 0,05$, *** — $p < 0,01$. 2. В скобках указаны значения стандартных ошибок.

Добавляя взаимные эффекты, мы наблюдаем ненулевое влияние факторов, которое ранее было незначительным. Это говорит о том, что члены профсоюзов могут быть более обеспокоены некоторыми факторами, характеризующими условия работы в компании, по сравнению с другими работниками.

В пятую и шестую модификации модели включены взаимный эффект членства в профсоюзе и возможности карьерного роста в иностранной компании. Несмотря на то что пилоты не часто называли этот фактор значимым, мы полагаем, что профсоюзные работники могут чувствовать, что «Аэрофлот» предоставляет им ограниченные возможности для карьерного роста. В модели мы наблюдаем положительное влияние этого взаимного эффекта, подтверждающее, что члены профсоюзов, стремящиеся к развитию карьеры, имеют более высокую готовность покинуть «Аэрофлот». Стоит также отметить, что возможность карьерного роста, рассматриваемая как отдельный фактор, не оказывает существенного влияния на решение о смене компании.

Перейдем к оценке влияния различных факторов на желание уйти в другую российскую компанию (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

**Предельные эффекты для набора моделей
с фиктивной переменной готовности перехода в иную российскую компанию**

T a b l e 6

**Marginal Effects for a Set of Model Modifications
with a Dummy Variable of Readiness to Switch to Another Russian Company**

Факторы	Базовая модель	Пик возраста	Взаимные эффекты
	(1)	(2)	(3)
Более высокая заработная плата	0,404***	0,394***	0,357***
	(0,093)	(0,085)	(0,104)
Прозрачная зарплата	0,265**	0,218*	0,259**
	(0,121)	(0,113)	(0,122)
Удобный рабочий график	0,262**	0,214**	0,365***
	(0,108)	(0,096)	(0,103)
Более короткое рабочее время	0,0732	–0,019	–
	(0,130)	(0,116)	–
Хороший климат в коллективе	0,308***	0,364***	0,289***
	(0,097)	(0,083)	(0,101)
Возраст	–0,011**	0,016	–0,008*
	(0,005)	(0,031)	(0,004)
Тип воздушного судна	0,222	–	–
	(0,137)	–	–
Возраст в квадрате	–	–0,0002	–
	–	(0,0003)	–
Тип судна × Более короткое рабочее время	–	–	–0,048
	–	–	(0,143)
Профсоюз × Карьерный рост	–	–	0,346***
	–	–	(0,129)
Pseudo R ²	0,330	0,340	0,410

Примечания: 1. Уровни значимости коэффициентов: * — $p < 0,1$, ** — $p < 0,05$, *** — $p < 0,01$. 2. В скобках указаны значения стандартных ошибок.

Так же, как и для международных трансфертов, более высокая заработная плата играет решающую роль в формировании желания пилота к смене работы на внутреннем рынке труда. Внутрискановой анализ отражает специфику условий труда в «Аэрофлоте». Так, факторами, выталкивающими пилотов из компании, являются непрозрачность принципов начисления заработной платы и напряженность в трудовом коллективе. Более возрастные пилоты не всегда чувствуют, что переход в другую российскую компанию улучшит их благосостояние.

В отношении смены компании внутри страны мы также наблюдаем обратную U-образную связь с возрастом. В этом случае пиковый возраст немного ниже — 32,9 года. Это может означать, что местные авиакомпании предъявляют более низкие требования к опыту, поэтому переход происходит проще и быстрее.

Предварительные глубинные интервью показали, что в российских компаниях пилоты считают полеты на дальнемагистральных самолетах лучшими условиями труда (меньше рейсов в месяц при той же норме налета). Поэтому мы включили этот фактор в модель, где 1 обозначает среднемагистральные, а 0 — дальнемагистральные самолеты. Однако влияние этого фактора оказалось незначительным как само по себе, так и в виде взаимного эффекта с более коротким рабочим днем.

Мы обнаружили положительное и значимое влияние взаимного эффекта членства в профсоюзе и возможности профессионального роста.

Наборы переменных для модели международной миграции и миграции внутри страны различаются, что указывает на разные мотивы и разное качество предложений от работодателей как внутри страны, так и за рубежом.

Эмпирическое исследование подтвердило некоторые из ранее опубликованных результатов, а также позволило обнаружить особенные факторы и их эффекты. Кроме того, найдены различия в мотивах, побуждающих пилотов уезжать за границу и менять место работы внутри страны.

4. Обсуждение результатов

Стратегия развития авиационной транспортной системы России в части авиаперевозок предусматривает реализацию нескольких ключевых задач:

- развитие авиатранспортных перевозок по местным социальным маршрутам в удаленных регионах;
- повышение авиационной подвижности населения регионов;

- повышение уровня безопасности полетов — снижение числа авиакатастроф на 100 тыс. часов налета на регулярных перевозках;
- обеспечение авиакомпаний требуемым числом выпускников — пилотов коммерческой авиации³.

Однако ситуация, когда 61% пилотов крупнейшей российской авиакомпании с более чем 50-процентной оценкой готовности заявляют о намерении сменить авиакомпанию-работодателя на зарубежную, может вызывать опасения по поводу достижения общесоциальных (улучшение доступности и качества транспортных услуг), общеэкономических (понижение уровня удельных транспортных издержек) и общетранспортных (повышение производительности авиационного комплекса) результатов.

Среди значимых факторов внутристрановой и международной миграции отмечается важность величины заработной платы, которая может служить сигналом, что при появлении возможности сменить компанию (например, при более быстром восстановлении авиаперевозок в иных географических регионах) пилот предпочтет трудовую миграцию. Достижение сопоставимого уровня заработной платы с крупнейшими зарубежными компаниями — труднореализуемая задача для российских перевозчиков. При таких ограничениях авиакомпаниям следует использовать немонетарные факторы.

По результатам проведенного исследования одним из таких факторов мы можем назвать удобный рабочий график, под которым понимается разумное соотношение дневных/ночных рейсов. Косвенным решением задачи может быть развитие программы субсидирования региональных перелетов, которая в своей основе предполагает реконфигурацию маршрутной сети перевозчиков — повышение доли прямых региональных полетов.

Соотнесение результатов с задачами развития пассажирского авиасообщения указывает на необходимость формирования транспарентных механизмов работы с персоналом, например создания объединений работников и работодателей, что позволит получать информацию о проблемных точках на рынке труда [Harvey, Turnbull, 2012]. Учет интересов пилотов как одного из наиболее важных ресурсов авиакомпаний может быть значимым для разработки рыночно адаптированных мер развития пассажирских авиаперевозок. Перед авиакомпаниями стоит задача по привлечению пилотов на удаленные от центра России места работы и созданию там условий для проживания их семей.

³ Структура целей транспортной Стратегии Российской Федерации на период до 2030 года. <https://mintrans.gov.ru/file/395061>. С. 1.

Также следует обратить внимание на государственную политику в области подготовки молодых кадров. Последние несколько лет публикации по этой проблеме не редкость. Так, существуют проблемы с получением достаточной летной практики курсантами учебных учреждений. С учетом этого государственная поддержка повышения темпов подготовки пилотов должна заключаться в более раннем включении летной практики в программу подготовки курсантов, реализуемую совместно с авиакомпаниями.

Основное направление развития авиасообщения в России видится в стимулировании региональных полетов. Это требует соответствующей кадровой обеспеченности региональных авиакомпаний и приводит к появлению дополнительной задачи государственной политики с учетом того, что существенная часть перевозчиков сосредоточена в московском авиационном узле. Государственное регулирование отрасли, помимо развития аэродромной и маршрутной сетей, может быть дополнено комплексными инструментами по привлечению действующих пилотов и обеспечению равномерного выпуска курсантов летных учреждений.

Заключение

В исследовании продолжен анализ миграции квалифицированных сотрудников и впервые проанализировано трудовое поведение пилотов. Основываясь на первичной базе ответов пилотов «Аэрофлота», удалось получить представление о факторах принятия пилотами решения о трудовой миграции внутри страны и за рубежом, а также о влиянии этих процессов на развитие авиатранспортного сообщения.

В отношении пилотов подтвердились общие мотивы международной миграции для квалифицированных рабочих. Высокая заработная плата на новом рабочем месте — главный мотивирующий фактор в международной трудовой миграции для российских пилотов, что характерно для миграции с развивающихся рынков. Для квалифицированных SIE из развитых стран важен карьерный рост и качество жизни [Khoo et al., 2011; Van Dalen, Henkens, 2007].

Необходимость карьерного роста побуждает пилотов менять работу, но скорее внутри страны, чем за рубежом. Отсутствие у пилота семьи и несовершеннолетних детей повышает вероятность смены компании, что типично для SIE в целом. Результатом, специфичным для профессии, можно считать перевернутую U-образную зависимость склонности к трудовой миграции и возраста пилота. Тот факт, что опыт смены работы увеличивает

склонность к трудовой миграции, свидетельствует о значительной включенности пилотов во внутрироссийский и международный рынки труда и их высокой мобильности, если этому не препятствуют правовые ограничения в стране происхождения и принимающих странах. Другие мотивы трудовой миграции, скорее всего, относятся к конкретной компании.

Поскольку объектом исследования были пилоты одной компании, можно дать некоторые рекомендации по их удержанию от миграции. Независимо от уровня квалификации и типа самолетов заработная плата является наиболее важным фактором, подталкивающим пилотов к смене авиакомпания. Но «Аэрофлот» вряд ли последует только стратегии повышения заработной платы, поскольку компания является одним из самых привлекательных работодателей в отрасли. Ввиду высокой стоимости обучения и нагрузки на летчиков критически важно поддерживать их способность выполнять полеты. Необходимо формирование более равномерного рабочего графика, качественного планирования летной нагрузки.

Важным направлением деятельности «Аэрофлота» по удержанию пилотов может выступить управление карьерой. Небольшое количество карьерных вариантов позволяет более явно определить портрет пилота, склонного к смене компании. По результатам исследования, вступившие в профсоюз для защиты своих прав пилоты, стремящиеся к профессиональному росту и не удовлетворенные им, склонны переходить в другую компанию. В связи с этим «Аэрофлоту» следует повысить прозрачность процедур обеспечения карьерного роста и формирования заработной платы.

Наряду с рекомендациями для авиакомпаний, действенными в условиях стабильности, стоит отметить несколько специфических шагов, значимых в условиях COVID-19. Очевидными стали факты высокой приверженности пилотов своей профессии, а также неготовности работников ее менять. Существенное сокращение числа полетов привело к снижению заработных плат и уровня квалификационной подготовки летчиков за счет сокращения маршрутной сети и консервации большей части флота.

В то же время перевозчики получили возможность стратегических шагов к восстановлению перевозок и формированию устойчивых взаимоотношений с пилотами, что будет удерживать их от смены компании. Прежде всего этому способствуют меры дополнительной подготовки, выполнение тренажерных полетов, что позволяет поддерживать уровень квалификации сотрудников. Изменение летной нагрузки и ожидаемые сдвиги в географии полетов дают авиакомпаниям возможность предоставить пилотам

возможность не только для профессионального роста, но и для использования накопленных периодов отдыха и восстановления.

Следует отметить, что исследование имеет ряд методологических и практических ограничений. Первое связано с оценкой пилотов только одной авиакомпании России, что несет в себе неучет отдельных региональных особенностей авиакомпаний и рынка труда. Например, более низкая летная нагрузка на пилотов в местных авиакомпаниях приводит к возможности дольше оставаться трудоспособным. Кроме того, решение о переходе в случае смены пилотом региональной авиакомпании на московскую или иную за рубежом может быть связано с высокими издержками в силу влияния малой социальной группы, что менее значимо для пилотов из Москвы. Некоторые из характеристик пилотов (например, уровень квалификации, допуски к воздушным судам) могут быть неприменимы для других перевозчиков.

Иные ограничения настоящего исследования носят инструментальный характер. Использование в опросном листе шкалы самооценки может вызвать смещение в оценке. Более надежным способом измерения был бы опрос о свершившихся фактах трудового поведения. Кроме того, список переменных модели может быть расширен. Например, издержки, связанные с переездом, могут быть разделены как по категориям (финансовые, социальные и т. д.), так и по расстоянию переезда. Очевидно, что даже в рамках внутристрановой смены компании процесс выбора работодателя между авиакомпаниями одного аэропорта, разных аэропортов в одном регионе и в разных регионах будет различаться.

Указанные ограничения мы стремились отчасти преодолеть при оценке готовности смены компании, используя обобщенные категории. Вместе с тем вопросы расширения перечня авиакомпаний, детализации отдельных факторов представляют интерес для последующих исследований.

Литература

1. Ткаченко М. Глобальные вызовы для мирового рынка труда // *Мировая экономика и международные отношения*. 2011. № 10. С. 51–58.
2. Agullo B., Egawa M. International Careers of Indian Workers in Tokyo: Examination and Future Directions // *Career Development International*. 2009. Vol. 14. No 2. P. 148–168.
3. Al Ariss A. Modes of Engagement: Migration, Self-Initiated Expatriation, and Career Development // *Career Development International*. 2010. Vol. 15. No 4. P. 338–358.
4. Antolin P., Bover O. Regional Migration in Spain: The Effect of Personal Characteristics and of Unemployment, Wage and House Price Differentials Using Pooled Cross-Sections // *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 1997. Vol. 59. No 2. P. 215–235.
5. Baruch Y., Budhwar P., Khatri N. Brain Drain: Inclination to Stay Abroad After Studies // *Journal of World Business*. 2007. Vol. 42. No 1. P. 99–112.
6. Beaverstock J. Transnational Elites in Global Cities: British Expatriates in Singapore's Financial District // *Geoforum*. 2002. Vol. 33. No 4. P. 525–538.

7. *Berry D.* Expatriates, Migrants, Gender, Race, and Class // *Academy of Management Proceedings*. 2009. No 1. P. 1–6.
8. *Biagi B., Faggian A., McCann P.* Long and Short Distance Migration in Italy: The Role of Economic, Social and Environmental Characteristics // *Spatial Economic Analysis*. 2011. Vol. 6. No 1. P. 111–131.
9. *Boyle P., Cooke T. J., Halfacree K., Smith D.* A Cross-National Comparison of the Impact of Family Migration on Women's Employment Status // *Demography*. 2001. Vol. 38. No 2. P. 201–213.
10. *Doherty N., Richardson J., Thorn K.* Self-Initiated Expatriation and Self-Initiated Expatriates: Clarification of the Research Stream // *Career Development International*. 2013. Vol. 18. No 1. P. 97–112.
11. *Efthymiou M., Usher D., O'Connell J., Warnock-Smith D., Conyngham G.* The Factors Influencing Entry Level Airline Pilot Retention: An Empirical Study of Ryanair // *Journal of Air Transport Management*. 2021. Vol. 91(C). P. 101–197.
12. *Fraher A.* Invisibilised Dirty Work: The Multiple Realities of US Airline Pilots' Work // *Culture and Organization*. 2017. Vol. 23. No 2. P. 131–148.
13. *Fraher A.* The Vulnerability of Quasi-Professional Experts: A Study of the Changing Character of US Airline Pilots' Work // *Economic and Industrial Democracy*. 2016. Vol. 3. P. 1–23.
14. *Giambra S., McKenzie D.* Self-Employment and Migration // *World Development*. 2021. Vol. 141(C). P. 105–132.
15. *Harvey W.* British and Indian Scientists in Boston Considering Returning to Their Home Countries // *Population, Space and Place*. 2019. Vol. 15. No 6. P. 493–508.
16. *Harvey G., Turnbull P.* Employment Relations, Management Style and Flight Crew Attitudes at Low Cost Airline Subsidiaries // *European Management Journal*. 2006. Vol. 24. No 5. P. 330–337.
17. *Harvey G., Turnbull P.* Power in the Skies: Pilot Commitment and Trade Union Power in the Civil Aviation Industry // *Advances in Industrial and Labor Relations*. 2012. Vol. 3. P. 51–74.
18. *Iredale R., Guo F., Rozario S.* Return Migration in the Asia Pacific. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2003.
19. *Khoo S.-E., Hugo G., McDonald P.* Skilled Migration from Europe to Australia // *Population, Space and Place*. 2011. Vol. 17. No 5. P. 550–566.
20. *Khoo S.-E., Voigt-Graf C., McDonald P., Hugo G.* Temporary Skilled Migration to Australia: Employers' Perspectives // *International Migration*. 2007. Vol. 45. No 4. P. 175–201.
21. *Lee E. A.* A Theory of Migration // *Demography*. 1966. Vol. 3. No 1. P. 47–59.
22. *Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.* An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case // *Population and Development Review*. 1994. Vol. 20. No 4. P. 699–751.
23. *Maxwell G., Grant K.* Commercial Airline Pilots' Declining Professional Standing and Increasing Precarious Employment // *The International Journal of Human Resource Management*. 2021. Vol. 32. No 7.
24. *Peltokorpi V., Jintae Froese F.* Organizational Expatriates and Self-Initiated Expatriates: Who Adjusts Better to Work and Life in Japan? // *The International Journal of Human Resource Management*. 2009. Vol. 20. No 5. P. 1096–1112.
25. *Saxenian A.* The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2007.
26. *Sjaastad L.* The Costs and Returns of Human Migration // *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. No 5(2). P. 80–93.
27. *Tharenou P.* Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues // *Journal of Business Ethics*. 2010. Vol. 95. No 1. P. 73–88.
28. *Van Dalen H. P., Henkens K.* Longing for the Good Life: Understanding Emigration from a High-Income Country // *Population and Development Review*. 2007. Vol. 33. No 1. P. 37–66.

29. Warnock-Smith D., Cameron D., O'Connell J. Organisational Trust: A Case Application in the Air Transport Sector // *Transport Policy*. 2020. No 88. P. 69–78.
30. Zlotnik H. Policies and Migration Trends in the North American System // *International Migration Review*. 1996. Vol. 30. No 1S. P. 81–103.

Reference

1. Tkachenko M. Global'nye vyzovy dlya mirovogo rynka truda [Global Challenges to World Labor Market]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya [World Economy and International Relations]*, 2011, no. 10, pp. 51–58. DOI:10.20542/0131-2227-2011-10-51-58. (In Russ.)
2. Agullo B., Egawa M. International Careers of Indian Workers in Tokyo: Examination and Future Directions. *Career Development International*, 2009, vol. 14, no. 2, pp. 148–168. DOI:10.1108/13620430910950755.
3. Al Ariss A. Modes of Engagement: Migration, Self-Initiated Expatriation, and Career Development. *Career Development International*, 2010, vol. 15, no. 4, pp. 338–358. DOI:10.1108/13620431011066231.
4. Antolin P., Bover O. Regional Migration in Spain: The Effect of Personal Characteristics and of Unemployment, Wage and House Price Differentials Using Pooled Cross-Sections. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1997, vol. 59, no. 2, pp. 215–235. DOI:10.1111/1468-0084.00061.
5. Baruch Y., Budhwar P., Khatrri N. Brain Drain: Inclination to Stay Abroad After Studies. *Journal of World Business*, 2007, vol. 42, no. 1, pp. 99–112. DOI:10.1016/j.jwb.2006.11.004.
6. Beaverstock J. Transnational Elites in Global Cities: British Expatriates in Singapore's Financial District. *Geoforum*, 2002, vol. 33, no. 4, pp. 525–538. DOI:10.1016/S0016-7185-(02)00036-2.
7. Berry D. Expatriates, Migrants, Gender, Race, and Class. *Academy of Management Proceedings*, 2009, no. 1, pp. 1–6. DOI:10.5465/ambpp.2009.44246847.
8. Biagi B., Faggian A., McCann P. Long and Short Distance Migration in Italy: The Role of Economic, Social and Environmental Characteristics. *Spatial Economic Analysis*, 2011, vol. 6, no. 1, pp. 111–131. DOI:10.1080/17421772.2010.540035.
9. Boyle P., Cooke T. J., Halfacree K., Smith D. A Cross-National Comparison of the Impact of Family Migration on Women's Employment Status. *Demography*, 2001, vol. 38, no. 2, pp. 201–213. DOI:10.1353/dem.2001.0012.
10. Doherty N., Richardson J., Thorn K. Self-Initiated Expatriation and Self-Initiated Expatriates: Clarification of the Research Stream. *Career Development International*, 2013, vol. 18, no. 1, pp. 97–112. DOI:10.1108/13620431311305971.
11. Efthymiou M., Usher D., O'Connell J., Warnock-Smith D., Conyngham G. The Factors Influencing Entry Level Airline Pilot Retention: An Empirical Study of Ryanair. *Journal of Air Transport Management*, 2021, vol. 91(C), pp. 101–197. DOI:10.1016/j.jairtraman.2020.101997.
12. Fraher A. Invisibilised Dirty Work: The Multiple Realities of US Airline Pilots' Work. *Culture and Organization*, 2017, vol. 23, no. 2, pp. 131–148. DOI:10.1080/14759551.2016.1244825.
13. Fraher A. The Vulnerability of Quasi-Professional Experts: A Study of the Changing Character of US Airline Pilots' Work. *Economic and Industrial Democracy*, 2016, vol. 3, pp. 1–23. DOI:10.1177/0143831X16668580.
14. Giambra S., McKenzie D. Self-Employment and Migration. *World Development*, 2021, vol. 141(C), pp. 105–132. DOI:10.1016/j.worlddev.2020.105362.
15. Harvey W. British and Indian Scientists in Boston Considering Returning to Their Home Countries. *Population, Space and Place*, 2019, vol. 15, no. 6, pp. 493–508. DOI:10.1002/psp.526.
16. Harvey G., Turnbull P. Employment Relations, Management Style and Flight Crew Attitudes at Low Cost Airline Subsidiaries. *European Management Journal*, 2006, vol. 24, no. 5, pp. 330–337. DOI:10.1016/j.emj.2006.07.002.

17. Harvey G., Turnbull P. Power in the Skies: Pilot Commitment and Trade Union Power in the Civil Aviation Industry. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 2012, vol. 3, pp. 51-74. DOI:10.1108/S0742-6186(2012)0000020005.
18. Iredale R., Guo F., Rozario S. *Return Migration in the Asia Pacific*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2003.
19. Khoo S.-E., Hugo G., McDonald P. Skilled Migration from Europe to Australia. *Population, Space and Place*, 2011, vol. 17, no. 5, pp. 550-566. DOI:10.1002/psp.651.
20. Khoo S.-E., Voigt-Graf C., McDonald P., Hugo G. Temporary Skilled Migration to Australia: Employers' Perspectives. *International Migration*, 2007, vol. 45, no. 4, pp. 175-201. DOI:10.1111/j.1468-2435.2007.00423.x.
21. Lee E. A Theory of Migration. *Demography*, 1966, vol. 3, no. 1, pp. 47-59. DOI:2060063.
22. Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case. *Population and Development Review*, 1994, vol. 20, no. 4, pp. 699-751. DOI:2137660.
23. Maxwell G., Grant K. Commercial Airline Pilots' Declining Professional Standing and Increasing Precarious Employment. *The International Journal of Human Resource Management*, 2021, vol. 32, no. 7. DOI:10.1080/09585192.2018.1528473.
24. Peltokorpi V., Jintae Froese F. Organizational Expatriates and Self-Initiated Expatriates: Who Adjusts Better to Work and Life in Japan? *The International Journal of Human Resource Management*, 2009, vol. 20, no. 5, pp. 1096-1112. DOI:10.1080/09585190902850299.
25. Saxenian A. *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2007.
26. Sjaastad L. The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70, no. 5(2), pp. 80-93.
27. Tharenou P. Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues. *Journal of Business Ethics*, 2010, vol. 95, no. 1, pp. 73-88. DOI:10.1007/s10551-009-0348-x.
28. Van Dalen H. P., Henkens K. Longing for the Good Life: Understanding Emigration from a High-Income Country. *Population and Development Review*, 2007, vol. 33, no. 1, pp. 37-66. DOI:10.1111/j.1728-4457.2007.00158.x.
29. Warnock-Smith D., Cameron D., O'Connell J. Organisational Trust: A Case Application in the Air Transport Sector. *Transport Policy*, 2020, no. 88, pp. 69-78. DOI:10.1016/j.tranpol.2020.01.004.
30. Zlotnik H. Policies and Migration Trends in the North American System. *International Migration Review*, 1996, vol. 30, no. 1S, pp. 81-103. DOI:10.1177/019791839603001s06.