



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

**СЕДЬМАЯ ВСЕМИРНАЯ АВИАТРАНСПОРТНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
(ATCONF/7)**

Монреаль, Штаб-квартира, 16–20 ноября 2026 года

- Пункт 2 повестки дня. Содействие развитию авиации и воздушного сообщения
посредством инвестиций в инфраструктуру, человеческий капитал
и партнерские отношения**
- 2.2 Инвестиции в развитие и модернизацию инфраструктуры
гражданской авиации**

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АВИАЦИОННОЙ
ОТРАСЛИ АФРИКИ: ОТ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ К ВОЗМОЖНОСТЯМ**

(Представлено Угандой от имени 54 государств – членов Африканской комиссии
гражданской авиации (АКГА)²)

КРАТКАЯ СПРАВКА

Африканская молодежь становится все многочисленнее и образованнее, также нереализованным остается значительный потенциал африканских женщин. Однако для внедрения концепции единого африканского рынка воздушного транспорта (SAATM), модернизации инфраструктуры и внедрения перспективных авиационных технологий недостаточно имеющихся людских ресурсов: необходимы особые авиационные компетенции, сертификация, опыт работы, а также понятная траектория трудоустройства и продвижения по служебной лестнице. Постоянная нехватка кадров в ключевых отраслях, высокие затраты на профессиональную подготовку, перекосы в плане образовательных возможностей, неполное признание эквивалентных квалификаций, а также барьеры, с которыми сталкиваются женщины и молодежь, мешают Африке направить ее человеческий потенциал и инвестиции на создание долгосрочных возможностей. Согласно независимым отраслевым прогнозам компании "Боинг", к 2045 году дефицит технического персонала в Африке составит примерно 22 000 пилотов, 25 000 специалистов по техническому обслуживанию и 28 000 членов экипажа, при том, что объем рынка сопутствующих услуг и обслуживания на этот период оценивается в 140 млрд долл. США. Эти прогнозы демонстрируют масштабы будущего спроса континента на кадры и возможности в сфере авиации. В данном документе предлагается Пакет мер по ускорению развития профессиональных навыков и устранению социальных барьеров в авиации в Африке, координацией которого занимается Африканская комиссия по гражданской авиации (АКГА), и целью которого является взаимоувязка данных о трудовых ресурсах, требующихся в будущем профессиональных навыках, профессиональной подготовке и передаче технологий, возможностях переезда по служебной необходимости и измеримых показателях инклюзивности.

¹ Тексты на английском и французском языках представлены АКГА.

² Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Демократическая Республика Конго, Джибути, Египет, Замбия, Зимбабве, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Коморские острова, Конго, Кот-д'Ивуар, Лесото, Либерия, Ливия, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Сейшельские Острова, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Того, Тунис, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эсватини, Эфиопия, Южная Африка и Южный Судан.

Авторы этой инициативы называют инициативу "Африканские женщины и молодежь в авиации" (AWAYA) общеконтинентальной площадкой для наставничества, развития лидерских качеств, налаживания контактов и карьерного роста, интегрированной в существующие африканские инициативы и инициативы Международной организации гражданской авиации (ИКАО) по укреплению потенциала. Действия: Конференции предлагается принять действия из п. 5.	
<i>Стратегические цели</i>	Настоящий рабочий документ связан со стратегическими целями ИКАО, касающимися безопасного, защищенного и устойчивого развития авиации, а также экономического развития воздушного транспорта
<i>Финансовые последствия</i>	Для реализации этой программы потребуются данные о трудовых ресурсах, программы профессиональной подготовки и повышения квалификации преподавателей, стипендии, программы стажировок, цифровые системы и техническая помощь. Расходы следует, по возможности, включать в существующие программы по укреплению потенциала, закупкам и инвестициям в авиационную отрасль, а также сокращать за счет партнерских отношений и совместного использования региональных объектов.
<i>Справочный материал</i>	Резолюция Ассамблеи ИКАО A42-24 "Глобальное развитие талантов для авиации" Резолюция Ассамблеи ИКАО A41-26 "Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства" Резолюция A39-29 Ассамблеи ИКАО "Следующее поколение авиационных специалистов". Программа NGAP ИКАО Повестка дня Африканского союза до 2063 года и единый африканский рынок воздушного транспорта (SAATM) Стратегический план АКГА на 2025–2027 годы Ломская декларация о воздушных перевозках и матрица ее реализации "Боинг", "Прогноз по пилотам и специалистам по техническому обслуживанию на 2026 год", 2026–2045 гг. "Боинг", "Прогноз развития рынка коммерческой авиации в Африке на 2026 год", 2026–2045 гг.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Африка располагает значительными и все более качественно образованными людскими ресурсами, включая большое количество молодежи и значительное количество не реализовавших свой потенциал женщин. Авиационная отрасль уже обеспечивает миллионы рабочих мест по всему континенту, и потребность в рабочей силе будет только расти по мере того, как государства будут внедрять концепцию единого африканского рынка воздушного транспорта (SAATM), расширять связи между африканскими странами, модернизировать инфраструктуру и внедрять новые технологии.

1.2 Основная проблема заключается в нехватке возможностей для наращивания потенциала. Образование, программы авиационной подготовки, системы сертификации, опыт работы и возможности трудоустройства недостаточно взаимосвязаны и не могут обеспечить необходимых масштабов. У человека может быть инженерный склад ума, но при этом отсутствовать доступные по цене возможности получить авиационную специальность и пройти сертификацию; квалифицированный специалист может оказаться не в состоянии оперативно переехать туда, где требуются его навыки; а крупные инвестиции в инфраструктуру или технологии зачастую привлекаются в отсутствие достаточных возможностей для их регулирования, эксплуатации, технического обслуживания и совершенствования на местах.

1.3 В связи с этим авиационная отрасль должна планировать развитие трудовых ресурсов с учетом формирующегося интегрированного рынка, одновременно развивая компетенции в таких областях, как цифровая организация воздушного движения, аналитика данных, искусственный интеллект, кибербезопасность, автоматизация, профилактическое техническое обслуживание, беспилотные авиационные системы, устойчиво производимое авиационное топливо, устойчивость к изменению климата и финансирование инфраструктуры. Такой подход соответствует резолюции A39-29 Ассамблеи Международной организации гражданской авиации (ИКАО) о программе "Следующее поколение авиационных специалистов (NGAP)", резолюции A42-24 Ассамблеи ИКАО "Глобальное развитие талантов для авиации", а также концепции "Африка для людей", заложенной в Повестку дня Африканского союза до 2063 года.

2. СЛОЖНОСТИ АФРИКИ В ЧАСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

2.1 В Африке наблюдается значительная нехватка технических специалистов, в том числе пилотов, специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов, сотрудников служб обслуживания воздушного движения, инспекторов по безопасности полетов, специалистов по аэродромам и безопасности полетов, а также специалистов руководящего технического звена и управленцев. Согласованные данные по Африке касательно численности рабочей силы, возраста работников, вакансий, квалификации, гендерного состава, возможностей профессиональной подготовки и прогнозируемого спроса отсутствуют, что мешает точно планировать и привлекать инвестиции. В связи с этим создание единого механизма сбора данных, основанного на этой базовой модели и на количественных выводах целевой группы Фонда развития людских ресурсов (HRDF), представляет собой неотложную меру, способствовавшую бы решению данной задачи.

2.2 Высокая стоимость обучения, нехватка стипендий, ограниченное количество преподавателей и тренажеров, неравномерный географический доступ, а также несоответствие учебных программ потребностям отрасли ограничивают возможность поступления и продвижения по карьерной лестнице. Цель должна заключаться не только в подготовке большего числа специалистов, но и в том, чтобы сократить затраты и время на подготовку компетентных специалистов, обеспечив при этом безопасность полетов, авиационную безопасность и качество.

2.3 Кроме того, налицо проблемы с мобильностью. Приложение 1 к Чикагской конвенции описывает международные механизмы выдачи свидетельств авиационному персоналу, однако свидетельства выдаются государствами и по-прежнему подпадают под действие национальных положений о признании или подтверждении. Хотя обязательные гарантии должны быть сохранены, повторная проверка документов, дополнительные экзамены, проверки и обучение могут привести к дублированию оценки уже продемонстрированной компетентности и оттягивать начало продуктивной работы. Постепенное признание эквивалентных компетенций, подтвержденное по защищенным цифровым каналам и региональными механизмами, может способствовать повышению мобильности без снижения стандартов или ослабления национальной системы контроля.

2.4 Устранение социальных барьеров является одновременно целью обеспечения равенства и стратегией управления персоналом. Женщинам и молодежи необходима понятная карьерная траектория, ведущая от получения первичной информации и образования к профессиональной подготовке, сертификации, трудоустройству, сохранению рабочего места и развитию лидерских качеств. В рамках программы "Африканские женщины и молодежь в авиации" (AWAYA) прошли информационно-просветительские мероприятия; однако одних только таких мероприятий недостаточно в тех случаях, когда обучение остается недоступным по цене, отсутствует возможность получения опыта работы, процесс найма непрозрачен или системы наставничества и карьерного роста недостаточно развиты.

2.5 Африканский союз стремится наладить взаимодействие с АКГА, ИКАО и другими заинтересованными сторонами в целях создания структурированной системы сотрудничества с Ассоциацией африканских организаций по подготовке кадров (ААТО) для стандартизации и взаимосогласования авиационной подготовки в Африке, содействия реализации Дорожной карты авиационной подготовки в Африке и наращивания потенциала специалистов в области авиации по всей Африке.

2.6 Хотя Приложение 1 к Чикагской конвенции служит международной нормативной базой выдачи свидетельств авиационному персоналу, различия в национальных требованиях к признанию и подтверждению лицензий могут приводить к дублированию процедур, дополнительным затратам и задержкам при обеспечении мобильности квалифицированных специалистов в области авиации. Опираясь на действующие положения ИКАО и новые возможности в области цифрового лицензирования, более плотная гармонизация и наличие механизмов взаимного признания могли бы способствовать постепенному признанию и подтверждению лицензий, квалификаций и свидетельств о компетентности, при этом сохраняя за государствами ответственность за лицензирование, обеспечение компетентности и контроль за обеспечением безопасности полетов.

3. ПЛАН РАЗВИТИЯ АФРИКАНСКИХ КАДРОВ В АВИАЦИИ И УСИЛЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИНКЛЮЗИВНОСТИ

3.1 АКГА в сотрудничестве с Комиссией Африканского союза, ИКАО, государствами, региональными экономическими сообществами, региональными организациями по контролю за обеспечением безопасности полетов (RSOO), Ассоциацией африканских организаций по подготовке кадров, представителями отрасли и партнерами по развитию должна разработать единую траекторию реализации вместо параллельных инициатив. Такой план должен включать четыре направления работы:

- a) *Анализ кадрового потенциала и навыки будущего:* разработать единые определения профессий, национальные базовые требования, спрогнозировать спрос и предложение, создать выверенный перечень возможностей для профессиональной подготовки, а также Африканскую рамочную концепцию навыков будущего в авиации, увязанную с планами развития пассажиропотока, инфраструктуры и технологий. Кроме того, в рамках программы NGAP можно организовать ротационную модель Ассамблеи ИКАО, аналогичную модели Организации Объединенных Наций (ООН), которая будет проводиться при поддержке региональных отделений в целях ознакомления участников с практикой принятия решений в авиационной сфере, ведения переговоров, развития лидерских качеств и изучения возможностей карьерного роста, а также для расширения участия и повышения вовлеченности молодежи в регионе и подготовки следующего поколения руководителей в сфере авиации;
- b) *Развитие потенциала за счет инвестиций и профессиональной подготовки:* установить требование о том, чтобы крупные проекты в сфере авиационной инфраструктуры, технологий и закупок включали план развития кадрового потенциала и передачи технологий, в которых были бы прописаны необходимые должности, компетенции, требования к профессиональной подготовке, подготовке инструкторов, а также информация о стажировках, передаче знаний, местном техническом обслуживании и понятные траектории трудоустройства. В соответствующих случаях для повышения качества и эффективности следует полагаться на совместно используемые ресурсы, возможности дистанционного

обучения, программы подготовки преподавателей и партнерские отношения между отраслью и образовательными учреждениями;

- с) *Инклюзивность и развитие кадров*: признать и укрепить роль AWAYA под руководством АКГА в качестве общеконтинентальной площадки для наставничества, развития лидерских качеств, налаживания профессиональных горизонтальных связей, карьерного роста и привлечения внимания к профессиональным вопросам. В рамках данного направления деятельности следует задействовать стипендии, стажировки, программы профессиональной подготовки, командировки, наставничество и кадровую политику с акцентом на равенство возможностей, а также включать вопросы участия женщин и молодежи в существующие программы HRDF, Совместную схему инспекционных проверок в регионе AFI (AFI-CIS), Программу совместной экспертной деятельности в регионе AFI (AFI-CES) и другие технические программы, вместо того чтобы выводить вовлечение этих групп в отдельное направление деятельности;
- d) *Профессиональная мобильность и признание квалификации*: постепенно гармонизировать и признавать эквивалентные компетенции и квалификации в приоритетных профессиях в соответствии с Приложением I и полномочиями национальных органов. Первоочередные меры должны включать анализ нормативной базы, разработку типовых процедур, внедрение единых подходов к определению компетенций, обеспечение совместимости электронных свидетельств авиационного персонала, безопасную проверку данных, обмен информацией и краткосрочное прикомандирование экспертов.

3.2 Отвечать за данный План будут существующие структуры АКГА и АС при поддержке национальных координационных центров, ИКАО и партнеров, взявших на себя соответствующие обязательства. Небольшая африканская группа экспертов по авиационным навыкам и инклюзивности должна передавать данные о спросе на рабочую силу, подготовке и сертификации, трудоустройстве, наставничестве и стажировках, удержании кадров, процессе подготовки управленческих кадров, а также об участии женщин, молодежи и, при необходимости, людей с ограниченными возможностями. Перед утверждением реалистичных целевых показателей с конкретными сроками должны быть определены минимально допустимые нормы.

4. ВНЕДРЕНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ

4.1 После успешного формирования комплексного плана реализации АКГА и партнеры должны согласовать методологию сбора данных, назначить координаторов, составить подробный перечень возможностей профессиональной подготовки, создать сеть работы с кадрами и механизмы наставничества в рамках AWAYA, выбрать приоритетные профессии с точки зрения мобильности и определить пилотные проекты, которые будут сочетать передачу знаний и технологий.

4.2 Государствам следует включить планы по кадровому обеспечению в национальные стратегии в области авиации, образования, инфраструктуры и инвестиций. Предприятиям и учебным заведениям следует совместно разрабатывать учебные программы на базе конкретных квалификаций и расширять возможности структурированного обучения без отрыва от производства. ИКАО предлагается оказать поддержку со следующими вопросами: сопоставление нормативных требований, методология работы с данными, сопряжение с программой NGAP и обеспечение гендерного равенства, учебные ресурсы, техническая помощь и международный обмен знаниями.

4.3 Необходимо четко определить требуемый объем финансирования, а также разработать план привлечения средств с указанием того, какая доля расходов, как ожидается, будет

покрыта за счет средств национальных бюджетов, отрасли, HRDF и механизмов технического сотрудничества, поддержки в виде финансирования развития, стипендий и совместных региональных механизмов. При осуществлении любого крупного инвестиционного проекта в авиационной сфере необходимо предусмотреть в бюджете расходы на персонал, необходимый для регулирования, эксплуатации и технического обслуживания данного проекта на протяжении всего его жизненного цикла.

5. ДЕЙСТВИЯ КОНФЕРЕНЦИИ

5.1 Конференции предлагается:

- a) принять к сведению существующие в Африке проблемы с переподготовкой кадров и необходимость увязывать вопросы планирования кадровых ресурсов, профессиональной подготовки, сертификации, трудоустройства, мобильности, инклюзивности и инвестиций в авиационную отрасль;
- b) поддержать разработку при координации АКГА Пакета мер по ускорению развития профессиональных навыков и устранению социальных барьеров в авиации в Африке, разработанного с учетом передового международного опыта;
- c) рекомендовать государствам-членам разрабатывать или обновлять планы по кадровому обеспечению авиационной отрасли, совершенствовать процессы работы с дезагрегированными данными, ввести квалификационные требования и внедрять четкие планы поддержки женщин и молодежи;
- d) рекомендовать представителям отрасли, учебным заведениям и партнерам по развитию поддерживать программы профессиональной подготовки, основанные на компетенциях, стипендии, производственную практику, наставничество и временное прикомандирование сотрудников в целях содействия женщинам и молодежи;
- e) поручить ИКАО разработать инструктивный материал и типовые процедуры по добровольному содействию, признанию и подтверждению лицензий иностранного персонала в соответствии с Приложением 1 и без ущерба для статей 32 и 33 Чикагской конвенции, а также обязательств государств в части выдачи свидетельств авиационному персоналу, обеспечения компетентности и контроля за обеспечением безопасности полетов.

— КОНЕЦ —