



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ — 42-Я СЕССИЯ

ТЕХНИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

Пункт 24 повестки дня. Первоочередные инициативы в области безопасности полетов и аэронавигации

УЧЕТ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОЦЕССАХ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ДОЛЖНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ВОЗДУШНЫМ ДВИЖЕНИЕМ

(Представлено Аргентиной)

КРАТКАЯ СПРАВКА

Авиадиспетчеры должны подвергаться квалификационной оценке на протяжении всей первоначальной и последующей подготовки для получения квалификационных отметок в соответствии с компетенциями, изложенными в *"Правилах аэронавигационного обслуживания. Подготовка персонала"* (Дос 9868, PANS-TRG) и *"Руководстве по квалификационной системе подготовки и оценки диспетчеров управления воздушным движением"* (Дос 10056). Несмотря на то, что компетенции развиваются на основе опыта, их приобретение зависит от наличия специфических способностей и определенных личностных черт (см. публикацию Леви-Лёбуайе 1997 года). Целесообразно проводить такие оценки, которые имеют потенциал прогнозирования и позволяют предсказать, сможет ли новый сотрудник приобрести как "технические", так и "нетехнические" компетенции (см. издания ИКАО 2016 и 2017 гг.).

В некоторых регионах обычной практикой является проведение широкого ряда оценок для измерения когнитивного интеллекта и личностных качеств, и было бы полезно воспроизвести эту практику во всем мире. В этом контексте имеет смысл разработать новые правила или внести поправки в уже действующие, например, в документы ИКАО Дос 9868 и Дос 10056, чтобы поставщики аэронавигационного обслуживания могли разработать свои собственные процедуры для стандартизации такого теста и максимально использовали потенциал своих людских ресурсов.

Действия: Ассамблее предлагается:

- а) содействовать стандартизации процедур отбора персонала, нацеленных на выявление личностных качеств, коррелирующих с компетенциями, которые указаны в документах ИКАО Дос 9868 и Дос 10056 в виде требований к авиадиспетчерам, чтобы обеспечивать оптимальную эффективность их работы;
- б) направить в соответствующие технические группы экспертов аналитические результаты проведенного Евроконтролем исследования о личностных качествах авиадиспетчеров, чтобы соотнести личностные качества с теми компетенциями, которые требуются на должностях авиадиспетчеров в соответствии с документами Дос 9868 и Дос 10056. Эти исследования содержат статистику эффективности работы и прогнозные показатели для таких компетенций;
- с) внести поправки в документы Дос 9868 и Дос 10056, чтобы отразить влияние личностных качеств на работу авиадиспетчеров и соотнести эти черты с соответствующими компетенциями.

¹ Версия на испанском языке предоставлена Аргентиной.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со стратегической целью <i>"Каждый полет безопасен и защищен"</i>
<i>Финансовые последствия</i>	
<i>Справочный материал</i>	Дос 10056 <i>"Руководство по квалификационной системе подготовки и оценки диспетчеров управления воздушным движением"</i> (стр. 66–71). Дос 9868 <i>"Правила аэронавигационного обслуживания. Подготовка персонала"</i> (стр. 191–197). Д. М. Ден и М. Дамиц (2022). <i>"Предсказывают ли черты характера эффективность подготовки? Использование личностного опросника для выбора авиадиспетчера. Авиационная психология и прикладные человеческие факторы"</i> Евроконтроль (без даты). <i>Первый европейский тест для отбора авиадиспетчеров</i> Международная организация гражданской авиации (2016). <i>Квалификационные блоки, квалификационные элементы и критерии эффективности авиадиспетчеров</i> Международная организация гражданской авиации (2017). <i>Пример адаптированной модели квалификационной подготовки</i>

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В настоящее время авиадиспетчеры проходят квалификационную оценку как в ходе первоначальной подготовки для каждой должности, так и рамках периодических аудиторных занятий и подготовки на рабочем месте. Эти оценки ставят своей целью определить, сохраняются ли у них уровни квалификации и формы поведения, которые относятся к каждой из необходимых компетенций, предусмотренных *"Правилами аэронавигационного обслуживания. Подготовка персонала"* (Дос 9868, PANS-TRG) и *"Руководством по квалификационной системе подготовки и оценки диспетчеров управления воздушным движением"* (Дос 10056) ИКАО. "Наблюдаемые формы поведения", как их называют в этих документах, могут легко распознаваться опытным инструктором, проводящим оценку авиадиспетчера во время работы. При этом более сложной является оценка тех же компетенций для лиц, которые не имеют опыта авиационных операций и участвуют в процессе отбора персонала, например, для кандидатов на должности авиадиспетчеров.

1.2 По мнению автора Леви-Лёбуайе, компетенции — это набор личностных черт и способностей, развиваемых на рабочем месте с течением времени. Соответственно, кандидаты, не имеющие предыдущего оперативного опыта, могут продемонстрировать только существующие личностные качества и способности, которые у них уже были, когда они приступили к подготовке, чтобы занять должность диспетчера или уже начали работать в органе обслуживания воздушного движения. Личностные качества человека могут быть выявлены научными и международно подтвержденными психометрическими оценками, способными предсказать, сможет ли кандидат достичь компетенций, требуемых ИКАО.

2. ОБСУЖДЕНИЕ

2.1 Личностные черты представляют собой сложную совокупность психологических характеристик, которые вытекают из биологических предпосылок и эмпирического обучения. Они

в основном бессознательны, не могут быть легко искоренены и автоматически выражаются во многих формах поведения, влияя на то, как люди воспринимают, чувствуют, думают и противостоят реальности. В этом смысле личностные черты являются определяющим фактором таких компетенций, как ситуационная осведомленность, коммуникация, координация, работа в команде, управление нестандартными ситуациями, решение проблем и принятие решений, а также управление рабочей нагрузкой.

2.2 По этой причине поставщики аэронавигационного обслуживания, например Евроконтроль, разработали свои процессы отбора персонала, определяющие как когнитивные способности, так и личностные черты при помощи опросника под названием "FEAST-PQ" (First European Air Traffic Controller Selection Test Personality Questionnaire, первый личностный вопросник для тестирования кандидатов при отборе на должности авиадиспетчеров в Европе). Этот опросник был разработан Евроконтролем на базе теории, лежащей в основе личностного теста "Большая пятерка". В частности, FEAST-PQ основан на теориях, разработанных Коста и МакКреем, которые привели к созданию личностного теста NEO-PI-R. Такая программа отбора персонала используется во всем мире 56 организациями с целью максимально повысить шансы успешного профессионального развития набранных сотрудников.

2.3 Аргентина проводит исследование личностных качеств авиадиспетчеров с 2022 года и использует полученные знания для оптимизации процессов отбора кандидатов, стремясь к тому, чтобы решения основывались на осязаемых доказательствах и количественных данных, значительно повышающих качество процесса.

2.4 Это исследование дало значительные результаты, демонстрирующие важность изучения личностных черт в качестве индикаторов, позволяющих прогнозировать эффективность работы авиадиспетчеров.

2.5 В связи с этим предлагается следующая таблица, указывающая связи между компетенциями, указанными в документе Doc 9868, и личностными качествами, которые должны присутствовать у кандидатов, для прогнозирования вероятности приобретения компетенций, требуемых на этой должности. Личностные черты — это те, которые обнаруживаются с помощью индекса стилей личности Миллона (MIPS).

Компетенция авиадиспетчера, требуемая положениями ИКАО (Doc 9868 и CIAC-14)	Соответствующие личностные черты, которые должны быть у кандидатов, чтобы прогнозировать вероятность приобретения/поддержания требуемой компетенции
Ситуационная осведомленность	Ощущение, рефлексия, модификация
Управление движением и пропускной способностью	Ощущение, рефлексия, модификация, систематизация, коммуникативность
Разделение и разрешение конфликтов	Ощущение, рефлексия, модификация, систематизация
Коммуникация	Коммуникативность, рефлексия, экстраверсия

Координация	Экстраверсия, коммуникативность, конкордантность
Управление нестандартными ситуациями	Модификация, систематизация, экстраверсия, рефлексия
Решение проблем и принятие решений	Модификация, ощущение, рефлексия
Самоуправление и постоянное развитие	Рефлексия, открытость, модификация
Управление рабочей нагрузкой	Ощущение, модификация, систематизация, экстраверсия
Работа в команде	Экстраверсия, коммуникативность, конкордантность

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1 Учет личностных качеств является решающим фактором при определении того, смогут ли кандидаты на должности авиадиспетчеров приобрести компетенции, предусмотренные *"Правилами аэронавигационного обслуживания. Подготовка персонала"* (глава 2 дополнения В. квалификационные блоки, квалификационные элементы и критерии эффективности авиадиспетчеров; Дос 9868) и *"Руководством по квалификационной системе подготовки и оценки диспетчеров управления воздушным движением"* (глава 2 добавления В. Пример адаптированной модели квалификационной подготовки; Дос 10056) ИКАО. В этом контексте разработка программ отбора персонала, учитывающих субъективный характер личности авиадиспетчеров, будет способствовать принятию решений по подбору персонала поставщиками аэронавигационного обслуживания. По этой причине предлагается стандартизировать процедуры с учетом личностных качеств, так как они влияют на человеческий фактор и на навыки этой категории авиационных специалистов.

— КОНЕЦ —