



## РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

### АССАМБЛЕЯ — 40-Я СЕССИЯ

#### ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

**Пункт 25 повестки дня. Деятельность в области подготовки специалистов гражданской авиации и наращивания потенциала**

#### **РАЗРАБОТКА НОВОЙ СТРАТЕГИИ ДЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ АВИАЦИОННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (NGAP)**

(Представлено Финляндией от имени Европейского союза и его государств-членов<sup>1</sup>, других государств – членов Европейской конференции гражданской авиации<sup>2</sup>, ЕВРОКОНТРОЛем)

#### **КРАТКАЯ СПРАВКА**

Ожидаемый рост авиационной отрасли, а также обеспечение безопасности полетов и авиационной безопасности могут быть поставлены под угрозу, если сектор не сможет привлекать, обучать и удерживать на рабочих местах авиационных специалистов. Полностью признавая успех инициативы ИКАО "следующее поколение авиационных специалистов" (NGAP) за последние 10 лет, настоящий документ поддерживает намерение ИКАО придать инициативе NGAP новый импульс с помощью новой, амбициозной и целостной стратегии, способной обеспечить эффективные инструменты для решения проблемы ожидаемой нехватки специалистов.

Такая стратегия должна опираться на всестороннюю и основанную на полученных данных оценку проблемы, позволяющую предложить ряд эффективных механизмов, способных помочь государствам сделать авиационную профессию привлекательным выбором для широкого круга специалистов, учитывая при этом глобальный характер этой проблемы.

**Действия:** Ассамблее предлагается:

а) настоятельно призвать все государства-члены содействовать устранению препятствий для свободного перемещения авиационных специалистов через границы посредством стандартизации и гармонизации квалификации, свидетельств и административных процедур;

б) призвать государства, международные и региональные организации, научные круги и отрасль поддержать программу NGAP в качестве одного из неотъемлемых элементов наращивания потенциала путем предоставления технических экспертных знаний и инструктивных материалов, а также ресурсов для содействия достижению целей этой программы;

с) поручить Совету принять новую стратегию NGAP ИКАО, которая должна быть всеобъемлющей, основанной на данных и учитывать быстрые технологические изменения.

Поручить Генеральному секретарю:

д) провести оценку и представить Совету в соответствии со стратегией NGAP доклад о том, обеспечивают ли существующие положения ИКАО, в частности Приложение 1 "Выдача свидетельств авиационному персоналу", адекватные возможности, а также недискриминационный и непредвзятый доступ в авиационный сектор для женщин и мужчин;

<sup>1</sup> Австрия, Бельгия, Болгария, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швеция и Эстония.

<sup>2</sup> Азербайджан, Албания, Армения, Босния и Герцеговина, Грузия, Исландия, Монако, Норвегия, Республика Молдова, Сан-Марино, Северная Македония, Сербия, Турция, Украина, Черногория и Швейцария.

<p>е) провести оценку и представить Совету в соответствии со стратегией NGAP доклад о том, являются ли существующие положения ИКАО, в частности Приложение 1, эффективными для обеспечения авиационных специалистов навыками, необходимыми рынку в настоящее время и в будущем;</p> <p>ф) обеспечить, чтобы все исследования и данные, собранные в контексте NGAP, предоставлялись всем Договаривающимся государствам ИКАО и заинтересованным сторонам отрасли и были им доступны.</p>	
<i>Стратегические цели</i>	Настоящий рабочий документ связан со всеми стратегическими целями.
<i>Финансовые последствия</i>	Деятельность, упомянутая в настоящем документе, будет осуществляться при наличии средств в бюджете Регулярной программы на 2020–2022 гг. и/или за счет привлечения внебюджетных средств.
<i>Справочный материал</i>	A39-29, A39-30

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Авиация является быстро растущей отраслью, которая имеет решающее значение для развития глобальной связности и поддерживает экономическое развитие и рост во всем мире. В то же время международное авиационное сообщество уже признало существующую нехватку квалифицированных специалистов в некоторых областях авиации, и эта проблема может со временем усугубиться, если не будут приняты соответствующие меры. Эта нехватка персонала может поставить под угрозу ожидаемый рост, а также безопасность полетов и авиационную безопасность во всем мире.

1.2 В целях решения этой очень важной проблемы ИКАО приступила к осуществлению инициативы "Следующее поколение авиационных специалистов" (NGAP) с целью обеспечения наличия достаточного числа квалифицированных авиационных специалистов для заполнения будущих авиационных рабочих мест. Важность NGAP признается в добавлении D резолюций Ассамблеи A39-29 и A38-12. В конце 2018 года ИКАО объявила о продлении и укреплении программы NGAP, и в соответствии с выводами второго Глобального саммита NGAP ИКАО в декабре 2018 года была создана Целевая группа по NGAP для разработки глобальной стратегии реализации NGAP.

1.3 Европа решительно поддерживает программу NGAP и разработку новой, надежной, амбициозной и всеобъемлющей стратегии NGAP в качестве средства создания эффективных глобальных рамок для решения проблемы нехватки авиационных специалистов. В настоящем документе представлены некоторые соображения и предложения по новой стратегии NGAP.

## 2. НОВАЯ СТРАТЕГИЯ NGAP

2.1 Разработке новой стратегии NGAP должна предшествовать четкая, основанная на данных оценка существующих причин и масштабов нехватки авиационных специалистов. Хотя имеется консенсус в отношении растущей нехватки авиационных специалистов, причины и масштабы этой проблемы варьируются в зависимости от регионов и авиационных профессий. Эта оценка должна также содержать прогнозы о вероятном воздействии новых технологий (например, автоматизации, дронов, искусственного интеллекта (ИИ) и т. д.) о кадровых потребностях и привлекательности авиационной профессии. Только такое глубокое понимание ситуации позволит предложить новые и эффективные меры. В то же время эта оценка должна

представлять собой не отдельное мероприятие, а быть частью процесса постоянного мониторинга изменений в секторе и оценки эффективности принимаемых мер.

2.2 В то время как региональные и другие особенности могут препятствовать принятию универсальных решений, новая стратегия NGAP должна избегать паллиативных мер, которые, хотя и могут потенциально принести некоторые отдельные выгоды в том или ином государстве, вряд ли позволят создать конкурентоспособные и хорошо функционирующие региональные авиатранспортные системы. Необходимо иметь набор инструментов, который должен быть эффективным и соответствовать задаче оказания государствам поддержки в решении проблемы нехватки специалистов в рамках их юрисдикции и за ее пределами с учетом региональных и глобальных перспектив.

2.3 Опираясь на резолюцию A39-29 Ассамблеи, стратегия NGAP должна способствовать активизации участия всех соответствующих заинтересованных сторон, включая регулирующие органы. Общая цель стратегии должна заключаться в разработке эффективных и гибких механизмов для анализа проблем человеческого капитала в авиатранспортной отрасли и оказании поддержки регионам и государствам в разработке их собственных стратегий для решения проблемы нехватки авиационных специалистов.

2.4 Стратегия NGAP должна быть сосредоточена на всем цикле найма людей на авиационные рабочие места, включая их обучение и удержание на рабочих местах в секторе воздушного транспорта на протяжении всей их карьеры. Она также должна быть направлена на обеспечение более скоординированной, устойчивой и целостной поддержки инициатив NGAP на всех уровнях (международном, региональном и национальном). Новая стратегия NGAP должна стать глобальным форумом, в рамках которого региональные аспекты могут рассматриваться наряду с любыми государственными инициативами. Кроме того, стратегия NGAP должна учитывать глобальные перспективы путем укрепления тесного сотрудничества между заинтересованными сторонами и разработки глобальных механизмов действий.

2.5 Новая стратегия NGAP должна поддерживать реализацию следующих первоочередных задач:

2.5.1 **Обеспечение доступности авиационных рабочих мест и равных возможностей.** Новая стратегия NGAP должна включать обзор общих условий доступности авиационных рабочих мест (например, регулирование, финансирование, наличие профессиональной подготовки, возможность трудоустройства, условия труда, предвзятость при приеме на работу и т. д.). Любые выявленные узкие места должны быть устранены, с тем чтобы сделать требования к доступности обоснованными, соразмерными и целенаправленными. Кроме того, в рамках стратегии NGAP можно было бы изучить различные пути, по которым люди попадают в авиационную профессию. Например, следует учитывать ту позитивную роль, которую в привлечении новых авиационных специалистов играют полеты авиации общего назначения, совершаемые в целях досуга.

2.5.2 **Создание разнообразной, справедливой и здоровой рабочей среды.** Новая стратегия NGAP должна быть направлена как на привлечение, так и на удержание на рабочих местах авиационных специалистов из самых разных слоев общества, представляющих глобальное многообразие людей. Для того чтобы авиационная профессия была привлекательным вариантом карьеры, в ней не должно быть места для несправедливой дискриминации или предвзятости. Необходимо изучить важную роль социальных прав и справедливых условий труда и предложить эффективные инструменты. Кроме того, повышению привлекательности профессии можно было бы способствовать путем введения мер по обеспечению баланса между работой и личной жизнью и осуществления политики нулевой терпимости к злоупотреблениям.

**2.5.3 Поощрение участия женщин.** В соответствии с резолюцией А39-30 ИКАО стратегия NGAP должна также способствовать расширению участия женщин в авиационном секторе. Поскольку женщины составляют половину населения мира, любая стратегия должна также быть направлена на расширение их участия. Это включает в себя борьбу с сохраняющимися стереотипами, согласно которым некоторые рабочие места в большей степени подходят для мужчин (например, пилоты, техники), а другие – для женщин (например, бортпроводники, специалисты по кадрам).

**2.5.3.1** Средства поощрения участия женщин могут включать создание глобальной и/или региональной программы действий "Женщины на транспорте", направленной на поощрение заинтересованных сторон к принятию мер по расширению занятости женщин в авиации и обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин. Такого рода программа может быть подкреплена продвижением конкретных примеров гендерного равенства и обменом примерами передовой практики. Исследования показывают, что компании со сбалансированной рабочей силой и инклюзивной культурой в два раза чаще достигают или превышают свои финансовые цели, в три раза чаще достигают высоких показателей эффективности деятельности, в шесть раз чаще становятся инновационными и гибкими предприятиями и в восемь раз чаще достигают более высоких результатов в бизнесе<sup>3</sup>. Политика гендерного равенства способствует заполнению вакансий и привлечению талантливых сотрудников, улучшает общественную репутацию компаний и удовлетворенность клиентов их услугами, а также уровень вовлеченности и удержания сотрудников на рабочих местах.

**2.5.3.2** Примерами мер, которые могут быть приняты для улучшения гендерного баланса, могут быть борьба со стереотипами в раннем возрасте путем направления для выступления в школах специалистов-женщин, которые могли бы служить образцом для подражания, посредством организации дней открытых дверей и специальных стажировок для девочек. Кампании по набору персонала также могут быть адаптированы, чтобы нацелить их на женскую аудиторию, и заинтересованные стороны могут работать над противодействием любому предвзятому подходу к набору персонала<sup>4</sup>. Могут быть предусмотрены специальные меры по поддержке женщин после найма<sup>5</sup>. Условия труда должны позволять как женщинам, так и мужчинам совмещать семью и работу, а развитие карьеры женщин должно контролироваться и поощряться<sup>6</sup>.

**2.5.4 Поощрение профессиональной подготовки и адаптации к технологическим разработкам.** Новая стратегия NGAP должна выявлять и устранять любые узкие места в обучении, будь то доступность обучения или его содержание. Стратегия должна способствовать выявлению государствами факторов, препятствующих доступу к авиационному образованию (например, его стоимость) в рамках детального и основанного на данных подхода и позволять разрабатывать возможные решения для смягчения таких проблем. Следует поощрять тесное сотрудничество между заинтересованными сторонами (научными кругами, регулируемыми органами, отраслью и т. д.) для более точного прогнозирования будущих потребностей в обучении

---

<sup>3</sup> Juliet Bourke, "Which Two Heads Are Better Than One? How diverse teams create breakthrough ideas and make smarter decisions" (Australian Institute of Company Directors, 2016) (Джюльетта Бурк, "Какие две головы лучше, чем одна? Каким образом коллективы с разнообразным составом создают прорывные идеи и принимают более разумные решения" (Австралийский институт директоров компаний, 2016 год)).

<sup>4</sup> Например, путем организации учебных занятий со специалистами по найму, разработки нейтральных с гендерной точки зрения описаний вакантных должностей, обеспечения отсутствия информации о гендерной принадлежности на ранних этапах процесса найма, установления целевых показателей найма женщин и т. д.

<sup>5</sup> Например, с помощью программ обучения и наставничества, использования женских организаций.

<sup>6</sup> Например, использование постоянных контрактов, которые усиливают защиту женщин в случае беременности и родов, предоставление женщинам определенного контроля над их графиками работы, принятие политики нулевой терпимости для борьбы с домогательствами и насилием, представление информации о гендерном разрыве в оплате труда и т. д.

и для адаптации предлагаемого образования для обеспечения большей гибкости и дополнительных возможностей. Новая стратегия NGAP должна учитывать новые потребности в обучении, вызванные технологическим развитием (например, автоматизация, дроны, ИИ и т. д.) и их влияние на будущих и нынешних специалистов<sup>7</sup>. Стратегия должна позволять оценивать основанное на компетенциях обучение и новые методы преподавания и подготовки (например, обучение в онлайн-режиме, виртуальное обучение, использование игрофикации, дистанционное обучение и т. д.), которые хорошо подходят для следующего поколения специалистов и облегчают непрерывное обучение существующих специалистов.

**2.5.5 Содействие формированию глобального рынка для специалистов в авиационном секторе.** Новая стратегия NGAP должна способствовать большей мобильности специалистов на глобальном уровне. В стратегии должно быть отражено, каким образом стандартизация, руководящие принципы и гармонизация учебных программ могут повысить мобильность широкой группы специалистов и междисциплинарный обмен опытом, необходимый в авиационной отрасли.

**2.5.6 Разработка механизмов для глобальных действий и обмена информацией.** Новая стратегия NGAP должна стимулировать государства к осуществлению эффективных стратегий привлечения, обучения и удержания на рабочих местах представителей следующего поколения авиационных специалистов. Стратегия должна быть направлена на разработку инструментов, способствующих распространению знаний и передовой практики среди государств. Такой обмен информацией имеет важное значение для развития глобального ноу-хау на благо всех.

**2.5.7 Вовлечение в этот процесс всех заинтересованных сторон.** Государства, международные и региональные организации, научные круги и отрасль должны поддерживать программу NGAP в качестве одного из элементов наращивания потенциала, предоставляя технические знания, рекомендации и ресурсы (людские, финансовые и информационные) для содействия достижению ее целей.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**3.1** Разработка новой стратегии NGAP, которой предшествовала бы четкая и основанная на данных оценка существующих причин и масштабов нехватки авиационных специалистов, явилась бы важным шагом в продвижении к пониманию масштабов этой проблемы. Эта новая стратегия должна укрепить взаимодействие всех соответствующих заинтересованных сторон, включая регулирующие органы.

**3.2** Новая стратегия NGAP должна быть сосредоточена на всем цикле найма людей на авиационные рабочие места, включая их обучение и удержание на рабочих местах в авиации на протяжении всей их карьеры. Следует активно поощрять более широкое участие женщин. Кроме того, эта стратегия должна учитывать региональные и глобальные перспективы путем содействия еще более тесному сотрудничеству между различными заинтересованными сторонами и разработки региональных и глобальных механизмов действий наряду с любыми государственными инициативами.

— КОНЕЦ —

---

<sup>7</sup> Исследования по этим вопросам проводятся на европейском уровне (например, <http://skillfulproject.eu>)