



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ — 41-Я СЕССИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Пункт 14 повестки дня. **Авиационная безопасность. Политика**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В СИСТЕМЕ АВИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

(Представлено Чехией от имени Европейского союза и его государств-членов¹, других государств – членов Европейской конференции гражданской авиации², Аргентины, Бразилии, Королевства Саудовская Аравия, Новой Зеландии, Сингапура, Соединенных Штатов Америки, Южной Африки, Международной ассоциации воздушного транспорта и Международной федерации ассоциаций линейных пилотов)

КРАТКАЯ СПРАВКА

В данном документе рассматривается необходимость использовать текущие проблемы с кадрами в сфере авиационной безопасности, которые вызваны острой нехваткой сотрудников, желающих работать в сфере авиационной безопасности, включая сотрудников, уволенных из-за пандемии COVID-19, и тех, кто решил не возвращаться на работу, в качестве возможности для реализации долгосрочного плана по обеспечению устойчивого подхода к набору и удержанию специалистов в сфере авиационной безопасности.

Необходимы согласованные усилия, направленные на признание "новой реальности/ сложившейся ситуации" и поиск решений в поддержку обеспечения необходимыми кадрами и по повышению привлекательности работы в сфере авиационной безопасности в качестве достойного профессионального выбора. Первоочередное внимание нужно уделять человеческому фактору и его влиянию на эффективность деятельности сотрудников служб авиационной безопасности, что в итоге должно вылиться в реальные действия на уровне государства и отрасли, включая применение более смелых подходов к удержанию существующих и привлечению новых специалистов в сфере авиационной безопасности.

Действия: Ассамблее предлагается:

- a) рекомендовать ИКАО, государствам-членам и отрасли принять конкретные меры для дальнейшего повышения привлекательности системы авиационной безопасности как профессиональной сферы, для работы в которой необходимы определенные навыки и компетенции;
- b) призвать государства-члены и отрасль к дальнейшему включению принципов, касающихся человеческого фактора, в национальную политику и практику работы в авиационной сфере в целом и в сфере авиационной безопасности в частности;
- c) просить ИКАО совместно с Группой экспертов ИКАО по авиационной безопасности при обновлении Глобального плана обеспечения авиационной безопасности (ГПАБ) уделить особое внимание человеческому фактору, эффективности деятельности и профессионализму сотрудников служб авиационной безопасности;

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

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

<p>d) просить ИКАО, а также призвать государства-члены и отрасль принять практические меры для дальнейшего содействия внедрению и поддержанию эффективной культуры безопасности в авиации на основе достижений <i>Года культуры авиационной безопасности ИКАО</i> (ГКАБ) в 2021 году;</p> <p>e) просить ИКАО при поддержке государств-членов и отрасли предусмотреть в программе ИКАО "Следующее поколение авиационных специалистов" (NGAP) конкретные действия и инициативы, обеспечивающие наличие достаточного количества квалифицированных и компетентных специалистов в сфере авиационной безопасности для выполнения своих функций, поддержания эффективности и действенности системы авиационной безопасности и управления ею.</p>	
<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со стратегической целью <i>"Авиационная безопасность и упрощение формальностей"</i>
<i>Финансовые последствия</i>	Отсутствуют
<i>Справочный материал</i>	

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Авиационная отрасль сталкивается с серьезными проблемами, связанными с набором персонала с необходимой компетенцией, что необходимо для возобновления деятельности и выполнения критически важных функций по обеспечению безопасности полетов и авиационной безопасности. Причин такой ситуации множество: общая ситуация на рынке труда; тот факт, что авиация, вероятно, уже не является безопасной и привлекательной для трудоустройства сферой, как раньше; перебои в работе, вызванные пандемией COVID-19 (увольнения, сокращения, снижение заработной платы и т. д.), – и все они могли усугубить проблему с набором персонала, которая уже в течение некоторого времени существовала в гораздо меньших масштабах, но в настоящее время, по всей видимости, превратилась в дефицит кадров, который может сохраняться длительное время. С учетом этих проблем становится ясно, что существующие подходы, используемые для привлечения и удержания компетентной рабочей силы и управления ею, уже не работают с прежней эффективностью.

1.2 Эти проблемы затрагивают все сферы авиационного сектора и касаются как специалистов по безопасности полетов, так и специалистов по авиационной безопасности, подвергая риску процесс восстановления отрасли и снижая до предела эффективность систем обеспечения безопасности полетов и авиационной безопасности. Дефицит кадров, в том числе нехватка специалистов по авиационной безопасности, приводит к ситуациям, когда эксплуатанты вынуждены отменять рейсы или когда возникают длительные задержки на пунктах досмотра пассажиров в аэропортах. Из-за такого дефицита повышаются также уязвимость и риски в неконтролируемых зонах аэропортов, что может привести к сопутствующим последствиям и сказаться на эффективности систем безопасности. Такая нестабильность создает у широкой общественности негативное представление о воздушном транспорте и снижает привлекательность авиации как сферы занятости.

1.3 Занятость в сфере авиационной безопасности предполагает высококвалифицированный профессиональный труд, для которого требуются специальные знания, полученные и поддерживаемые при помощи разнообразной подготовки и развития, хорошие когнитивные способности и умение работать с конфиденциальной информацией о состоянии авиационной

безопасности и постоянно развивающимися технологиями. Желательно было бы обеспечить профессиональное признание этих навыков и способностей, что положительно сказалось бы на уровне оплаты, вознаграждения и условиях труда, что характерно для других сфер занятости в авиационной отрасли. Концепция высококвалифицированных специалистов по авиационной безопасности несовместима с некоторыми из существующих факторов, такими как низкая оплата, сложные условия труда и не защищающие сотрудников контракты.

1.4 Технологический прогресс и ускоренная автоматизация процессов требуют от сотрудников системы авиационной безопасности развитых специализированных навыков, например, по анализу изображений и выяснению причин срабатывания сигнализации. Это может и впредь создавать проблемы с набором персонала, обладающего необходимыми навыками, и с установлением минимального стандарта компетентности для будущих сотрудников в сфере авиационной безопасности. Обеспечение невосприимчивости к потрясениям сегодня позволит избежать множества проблем завтра.

1.5 Для решения текущих и будущих проблем, связанных с кадрами в сфере авиационной безопасности, государства и отрасль должны взять на себя обязательство сотрудничать в деле изучения способов создания перспективного кадрового резерва и улучшения восприятия и условий занятости в сфере авиационной безопасности. Цель заключается в повышении привлекательности работы в сфере авиационной безопасности и нахождении способов удержать необходимое количество компетентных специалистов. Важно признать, что никакие решения не должны приводить к снижению стандартов авиационной безопасности, изложенных в Приложении 17 "*Безопасность*".

2. ОБСУЖДЕНИЕ

2.1 Нынешний подход к набору и удержанию персонала служб авиационной безопасности в определенных ситуациях не принес необходимого успеха, позволяющего отрасли нанять достаточное количество компетентных сотрудников. Необходимо выявить, опробовать и внедрить новые подходы путем проверки на практике в значительной степени видоизменившихся требований:

- a) В государствах, а возможно и на местном уровне, необходимо провести **детальный анализ первопричин**, чтобы полностью понять предпосылки существующих проблем с набором и удержанием специалистов по авиационной безопасности. В рамках такого анализа нужно также предусмотреть потенциальные проблемы, которые могут возникнуть в результате технологического развития, появления инноваций и обсуждения вопросов экологической устойчивости, связанного с восстановлением и ожидаемым ростом сектора гражданской авиации. При этом необходимо взаимодействовать с сотрудниками служб авиационной безопасности, чтобы понять их позицию и точку зрения на всех уровнях. Такой подход позволяет провести анализ на основе данных, что также отвечает неизменному стремлению к формированию эффективной культуры авиационной безопасности с опорой на привлечение компетентного и мотивированного персонала при поддержке руководства всех уровней.
- b) **Необходимо распространять** найденные государствами и отраслью **инновационные решения и их коллективный опыт**, чтобы весь сектор мог получить от этого пользу. Инновации должны открывать возможности для

пересмотра давно устоявшихся подходов к управлению кадрами и реорганизации работы в целях повышения эффективности деятельности и привлекательности карьеры в сфере авиационной безопасности.

- c) **Необходимо обеспечить более широкое признание человеческих факторов, влияющих на эффективность деятельности сотрудников,** и использовать их в качестве ориентира для эксплуатационной деятельности, взяв в пример ситуацию в сфере обеспечения безопасности полетов. Это не просто слова: необходимо, чтобы государства и отрасли стремились осознать важность учета человеческих факторов и эффективности деятельности, чтобы оценить, насколько их принципы управления людскими ресурсами отражают рекомендуемую практику. Человеческий фактор может стать существенной причиной возникновения инцидента в области авиационной безопасности из-за таких аспектов, как усталость, ослабление бдительности, недостаточная осведомленность, высокая нагрузка и низкий уровень культуры авиационной безопасности, возникновение которых может быть легко обусловлено рабочей средой.
- d) **В Глобальном плане обеспечения авиационной безопасности (ГПАБ) в качестве одной из приоритетных задач признается важность развития культуры авиационной безопасности и человеческого потенциала, а также человеческого капитала, навыков и компетенции.** Это закладывает основу для дальнейшего изучения данной области. Важно в приоритетном порядке провести пересмотр ГПАБ и его "дорожной карты" и учесть в ходе такого пересмотра проблемы и возможности, созданные и/или возникшие в результате пандемии COVID-19, в том, что касается набора и удержания специалистов по авиационной безопасности, а также мотивации и обеспечения эффективности их деятельности. Группа экспертов по авиационной безопасности в ходе своего тридцать третьего заседания, состоявшегося в мае 2022 года, признала важность человеческого фактора и эффективности деятельности для обеспечения авиационной безопасности. Она сделала на этом дополнительный акцент и признала взаимосвязь с культурой авиационной безопасности и уровнем подготовки, согласившись при обновлении ГПАБ уделить особое внимание эффективности деятельности и человеческому фактору.
- e) **Масштабные кадровые изменения также выявили возможности и преимущества создания и совершенствования программ обеспечения многообразия и всеобщего участия.** Такие программы обеспечения многообразия и всеобщего участия помогают удерживать сотрудников путем формирования более сильного чувства принадлежности к организации и причастности к выполнению ее миссии, а также способствуют развитию чувства общности и приверженности. Набор представителей различных слоев общества также помогает привнести свежий взгляд и зачастую инновационные идеи в работу организации, что повышает ее способность преодолевать трудности и восстанавливаться после них, а также разрабатывать и внедрять новые и более эффективные способы организации эксплуатационной деятельности и соответствующие процедуры.

2.2 Необходимо признать, что культура авиационной безопасности не сработает как средство смягчения внутренних и внешних угроз, если мы не найдем правильный подход. По своему определению и природе, **культура авиационной безопасности является результатом действий**

и поведения наших сотрудников всех уровней в любой организации, в связи с чем на ней непосредственно сказывается неспособность сотрудников выполнять свои функции в соответствии с требуемыми стандартами. В связи с этим важно сохранить динамику ГКАБ и опираться на его глобальные достижения и впредь, чтобы поддерживать неизменное внимание со стороны всех участников в авиационном секторе к задаче формирования сильной и эффективной культуры авиационной безопасности.

2.3 Наконец, важно упомянуть о программе ИКАО NGAP, запущенной в 2009 году в целях обеспечения наличия достаточного количества квалифицированных и компетентных авиационных специалистов для эксплуатации и обслуживания международной системы воздушного транспорта в будущем и управления ею. Впрочем, в эту программу не входят действия и инициативы, касающиеся специалистов по авиационной безопасности. С учетом текущих и будущих проблем в секторе авиационной безопасности, особенно применительно к потребности в квалифицированных работниках в сфере авиационной безопасности, крайне важно включить этих специалистов в сферу охвата инициатив NGAP в будущем.

3. **ВЫВОД**

3.1 Для выполнения текущей задачи по привлечению в сектор авиационной безопасности достаточного количества компетентных профессиональных сотрудников, выполняющих критически важные функции по обеспечению авиационной безопасности, необходимо, чтобы международное сообщество гражданской авиации, государства и отрасль сотрудничали в целях выработки долгосрочных и устойчивых решений. Краткосрочные решения могут быть привлекательными на ближайшие месяцы или годы, но могут создать структурные проблемы, которые после их внедрения будет сложнее решить в долгосрочной перспективе.

3.2 Текущие проблемы дают возможность решить проблему, которую усугубила пандемия COVID-19, но не обязательно возникла исключительно из-за нее, и привлекают к ней внимание. Такая возможность позволяет обеспечить успешное функционирование сектора авиационной безопасности в будущем и в долгосрочной перспективе развить такие аспекты человеческого фактора, которые позволят нашим сотрудникам работать с максимальной отдачей. Авиационный сектор стремится сформировать эффективную культуру авиационной безопасности, в основе которой лежат действия и поведение людей и которую невозможно привить, не принимая во внимание человеческий фактор, влияющий на эффективность деятельности наших сотрудников.

— КОНЕЦ —