



大会 — 第 41 届会议

执行委员会

议程项目 14：航空安保 — 政策

航空安保领域中的人为因素

(由捷克代表欧盟及其成员国¹、欧洲民航会议的其他成员国²、阿根廷、巴西、沙特阿拉伯王国、新西兰、新加坡、南非、美国、国际航空运输协会和航空公司驾驶员协会国际联合会提交)

执行摘要

当前，航空安保领域面临着因寻求航空安保工作职位的人员严重短缺（包括因 COVID-19 大流行而被迫离岗的人员以及选择不返岗的人员）而导致的挑战。本文件阐述了巧妙利用这一挑战的必要性，提出以此作为实施长期计划的契机，确保以可持续的方式招聘和留住航空安保专业人员。

认识这一“新常态/新形势”，同时找到可以支持我们的员工队伍并使航空安保职位成为有吸引力和专业的职业选择的解决方案，需要付出协调一致的努力。人为因素及其对航空安保人员绩效的影响应成为必须在国家和行业层面采取切实可行的行动的核心内容，包括采取更大胆的做法，以留住现有的并吸引新的航空安保专业人员。

行动：请大会：

- a) 敦促国际民航组织、成员国和业界采取具体行动，继续推动航空安保职位作为一种所需的技能和能力值得认可的职业；
- b) 呼吁成员国和业界将人为因素原则进一步纳入总体上属于航空领域、具体属于安保领域的国家一级的政策和运行现实；
- c) 要求国际民航组织与国际民航组织航空安保专家组一起，在更新全球航空安保计划（GASeP）时，重点关注航空安保人员的人为因素、绩效和专业化；
- d) 要求国际民航组织，并鼓励成员国和业界采取实际行动，在整个2021国际民航组织安保文化年（YOSC）取得的成就的基础上，继续推动实施和维护有效的航空安保文化；和

¹ 奥地利、比利时、保加利亚、克罗地亚、塞浦路斯、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、马耳他、荷兰、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙和瑞典。

² 阿尔巴尼亚、亚美尼亚、阿塞拜疆、波斯尼亚和黑塞哥维那、格鲁吉亚、冰岛、摩尔多瓦、摩纳哥、黑山、北马其顿、挪威、圣马力诺、塞尔维亚、瑞士、土耳其、乌克兰和英国。

e) 要求国际民航组织在成员国和业界的支持下，在国际民航组织下一代航空专业人员（NGAP）方案中纳入具体的行动和举措，以确保拥有足够数量的合格和称职的航空安保专业人员，从而操作、管理和维护航空安保系统的有效性和效率。	
战略目标：	本工作文件涉及安保与简化手续战略目标。
财务影响：	无
参考文件：	

1. 引言

1.1 目前，在招聘具有适当能力的员工以支持活动的恢复并履行关键的安全和安保职能方面，航空业正面临着艰巨的挑战。造成这种情况的原因可能有很多：劳动力市场面临普遍压力，航空业可能不再像过去认为的那样成为安全和有吸引力的就业选择，以及与 COVID-19 大流行相关的劳动力中断（强制休假、裁员、减薪等）可能加大了招聘难题。这一难题已经在一段时间内以小得多的规模存在，但目前或许已经达到了或许会持续较长时间的人力资源短缺水平。面对这些挑战，很明显，用于吸引、管理和留住有能力的员工的现有做法可能不再具有同样的效果。

1.2 这些挑战贯穿于航空部门的各领域，涉及到安全和航空安保专业人员两方面，使行业复苏面临风险，并将安全和安保系统的效率推向极限。人力资源短缺，包括航空安保专业人员的短缺，导致航空运营人不得不取消航班，或在机场旅客安检检查站造成长时间延误的情况。这也增加了机场陆侧区域的脆弱性和风险，可能给安保系统的有效性带来副作用和影响。这种不稳定性使公众对航空运输产生了负面看法，也削弱了航空作为雇主的吸引力。

1.3 航空安保的职位是高技能角色，具有专业角色的特征——就通过广泛的培训和发展获得和保持的专业知识、要求具有复杂的认知能力，以及工作时需要接触敏感安保信息并掌握不断演进的技术而言。理想的做法是促进对技能和能力的专业认可，它可对薪酬、奖励和工作条件产生积极影响，如同航空业中的其他角色所通行的。一些现有的工作实践与高技能航空安保专业人员队伍的概念格格不入，例如低工资、具有挑战性的工作条件和不稳定的合同。

1.4 技术进步和自动化程度的不断提高，要求构成航空安保系统的人的部分具备高度专业的技能集合，例如图像分析和警报分辨。这一要求可能会在招聘具备为未来航空安保角色制定最低胜任能力标准所需才能的工作人员方面继续构成挑战。只有在今天未雨绸缪，才能在明天有备无患。

1.5 为应对当前和未来有关航空安保员工队伍的挑战，各国和业界必须承诺，需要做出共同努力，探索如何才能保障人才储备，以及如何才能改善对航空安保角色的认知和现实。这样做的目的是使航空安保的角色更具吸引力，并能够留住所需数量的合格专业人员。必须认识到，任何解决方案均不得降低附件 17—《航空安保》中规定的航空安保标准。

2. 讨论

2.1 在某些情况下，当前招聘和留住航空安保人员的做法并没有带来必要的成功，业界未能雇佣足够数量的称职人员。必须在对重大变革要求进行现实检验的基础上，确定、试验和实施新的做法：

- a) 应在各国内部进行**详细的根源分析**，并可能在更接近地方一级进行分析，以充分了解当前在招聘和留用航空安保专业人员方面面临的挑战。这一分析还应预见到技术演进、创新以及与民航部门的复苏和预期增长相关的环境可持续性的辩论可能带来的挑战。应该与航空安保人员队伍接触，了解他们在各个层面的看法和观点。这种做法允许进行数据库分析，但它也与持续推动有效的安保文化相一致，这种文化基于有能力和积极进取的员工的参与，并得到各级领导层的支持。
- b) 如果国家和业界找到了**创新性的解决方案**，应该分享这种共同学习，从而使整个行业受益。创新应该使长期坚持的员工管理做法有机会受到挑战，而且提供重新组织这项工作的机遇，从而对作为一项职业的航空安保角色的绩效和吸引力产生积极影响。
- c) **必须在更大程度上认识到影响员工绩效的人为因素**，运行活动必须使用安全环境作为模型，以其概念作为导向。这种说法不能只停留在空谈——它要求国家和业界需要努力理解考虑人为因素和绩效的含义，评估其员工管理是否反映了推荐做法。在一项安全事件的根本原因中，人为因素可能发挥了重要作用，如疲劳、自满、缺乏意识、压力和安保文化贫乏等，它们常常是因为工作环境而导致的。
- d) **全球航空安保计划将安保文化和人员能力开发以及人力资本、技能和胜任能力的发展视为优先事项**。这就为进一步探索该领域奠定了基础。必须将全球航空安保计划及其路线图的修订作为优先事项，并且修订需考虑到因 COVID-19 大流行对招聘和留用航空安保专业人员的影响而产生和/或导致的挑战和机遇，以及它对员工的积极性和绩效造成的影响。在 2022 年 5 月举行的其第三十三次会议上，航空安保专家组认识到人为因素和绩效在航空安保工作中的重要性。会议进一步强调并认识到与安保文化和培训之间的相互联系，同意在更新全球航空安保计划时重点关注人的绩效和因素。
- e) **大规模的劳动力转移也凸显了创建和加强多元化和包容性方案的机遇和益处**。多元化和包容性方案通过提高员工在组织中的归属感、推动其使命、培养社区意识和承诺感，为留住员工提供了帮助。组建来自不同背景的员工队伍还有助于为组织提供新鲜视角和常常是创新性的概念，从而有助于提高组织应对挑战和从挑战中恢复活力的能力，进而制定和实施新的、更有效的运营政策和程序。

2.2 必须认识到，如果我们理解错误，作为内部和外部威胁缓解措施的安保文化是没有意义的。根据其定义和性质，**安保文化是任何组织中自上而下员工队伍的行动和行为的結果**——因此，当我们的员工无法按照要求的标准履行职责时，就会直接影响到安保文化。在此背景下，重要的是要保持安保文化年的势头并在其全球成就的基础上再接再厉，确保航空业的所有参与者都始终关注强大而有效的安保文化。

2.3 最后，参考 2009 年启动的国际民航组织下一代航空专业人员方案也很重要。该方案旨在确保拥有足够的合格和称职的航空专业人员，对未来的国际航空运输系统加以运营、管理和维护。但是，该方案不包括针对航空安保专业人员的行动和举措。鉴于航空安保部门当前和未来所面临的挑战，特

别是对熟练航空安保工作人员的需求，将这些专业人员纳入未来的下一代航空专业人员方案的倡议中至关重要。

3. 结论

3.1 确保航空安保部门拥有足够数量的、被公认为发挥关键安保作用的胜任工作人员的当前挑战，要求国际民航界、各国和业界之间开展通力协作，以制定长期、可持续的解决方案。短期修复在未来几个月或几年可能很有吸引力，但可能会产生结构性问题，一旦积累下去，从长远来看必将更加棘手。

3.2 当前的挑战既是一次机遇，也是一个警钟，以促使我们应对一项加速到来的、不一定完全是由 COVID-19 大流行引起的挑战。利用好这一机遇，航空安保部门可以做到未雨绸缪，纳入长远的人为因素的诸方面，使员工能够以最佳的状态投入工作。目前，这一部门正在试图实施一种有效的安保文化——这种文化的基础是人的行动和行为，如果其中不虑及影响员工队伍绩效的人为因素，则只不过是空中楼阁。

— 完 —