

**РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ****АССАМБЛЕЯ — 41-Я СЕССИЯ****ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ****Пункт 26 повестки дня. Подготовка кадров и наращивание потенциала в области гражданской авиации ИКАО****ВОССТАНОВЛЕНИЕ И УВЕЛИЧЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ
МЕЖДУНАРОДНОГО ПЕРСОНАЛА В XXI ВЕКЕ**

(Представлено Королевским авиационным обществом)

КРАТКАЯ СПРАВКА

Из-за неблагоприятных факторов, вызванных глобальной пандемией COVID-19 и другими причинами, авиация столкнулась с массовой потерей высококвалифицированного персонала, что привело к утрате возможности передачи знаний другому поколению владельцев лицензий и сертификатов (например, пилотам, обслуживающему персоналу, экипажу, авиадиспетчерам и т. д.). Устойчивое восстановление авиации возможно благодаря более оперативному и эффективному обеспечению будущих потребностей в рабочей силе. В настоящем документе описана схема оценки эффективности обучения с учетом уровня подготовки, его способности удовлетворять текущие и будущие потребности, а также возможности обеспечивать с его помощью укомплектованность штата в авиации в соответствии со стандартами и рекомендуемой практикой ИКАО (SARPS).

Действия: Ассамблее предлагается обратиться к ИКАО с просьбой о создании механизма, с помощью которого представители промышленности, профессиональные организации и другие заинтересованные стороны, обладающие необходимой квалификацией, могли бы вносить свой вклад в следующих областях:

- изучение глобальной потребности в определенных авиационных навыках;
- составление отчетов о прогнозируемых пробелах в знаниях, особенно в сфере новых технологий, экологичной авиации и смягчения последствий сокращения рабочих мест, вызванного глобальной пандемией;
- отбор и публикация примеров передовых методов, практикуемых странами-участницами, международными организациями и промышленностью, которые поощряют доступ к образованию в области авиации и аэрокосмической промышленности, а также повышение квалификации в области естественных, технических наук, инженерного дела и математики (STEM);
- созыв конференции в 2023/2024 году для представления и обсуждения полученных выводов, а также выработки будущих мер.

<i>Стратегические цели</i>	Настоящий рабочий документ касается всех стратегических целей
<i>Финансовые последствия</i>	Расходы на рассмотрение новых стандартов и методических материалов, которые будут переданы ИКАО представителями промышленной отрасли
<i>Справочный материал</i>	A39-WP/33 EX/18, Программа ИКАО для следующего поколения специалистов в области авиации (NGAP) (представлена Советом ИКАО) Doc 9868, <i>Процедуры для аэронавигационных служб. Обучение (PANS-TRG)</i> Doc 9941, <i>Руководство ИКАО по учебной методической разработке, Методология обучения с учетом профессиональной подготовки</i>

¹ Тексты на русском, английском, арабском, испанском, китайском и французском языках представлены Королевским авиационным обществом.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В 2019 году авиационная отрасль создала 65,5 миллионов рабочих мест по всему миру². С тех пор, несмотря на многочисленные поддерживаемые на государственном уровне программы по удержанию персонала, тысячи людей потеряли работу. В настоящее время авиационная промышленность во многих странах столкнулась со срочной необходимостью в восстановлении численности персонала для удовлетворения растущего спроса на квалифицированную рабочую силу.

1.2 Изменение климата также отрицательно сказывается на найме молодых кадров: они считают сектор авиации одним из главных источников выброса парниковых газов, несмотря на значительный технический прогресс, достигнутый в этой области. Очевидно, что в настоящее время молодые люди учитывают личное воздействие на климат при выборе профессии. Сокращение штата в авиационном и аэрокосмическом секторах на фоне пандемии также стало существенным сдерживающим фактором, который повлиял на выбор карьеры, в сравнении с ситуацией в других отраслях, которым удалось избежать таких последствий³.

1.3 В этом контексте долгосрочное планирование и незамедлительное восстановление сектора имеют критически важное значение с точки зрения обеспечения его устойчивости. Создание условий для реализации необходимых навыков, обеспечения культурного разнообразия и инклюзивности, а также ориентация на будущие технологии будут играть существенную роль в сохранении основных рабочих мест по всему миру в рамках этого сектора.

1.4 Существует ряд межотраслевых и партнерских инициатив, направленных на повышение привлекательности карьеры в сфере авиации среди представителей нового и будущего поколений. Однако необходимо лучше изучить влияние, которое последние три года оказали на дефицит квалификации, который в настоящее время сказывается на восстановлении отрасли, и на привлекательность карьеры в авиации.

1.5 Необходимо также глубокий анализ долгосрочных тенденций и определение структурных проблем, которые могут привести к нехватке квалифицированных кадров в будущем.

2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ ПЛАНА

2.1 Для того, чтобы обеспечить возможность справляться с кадровыми проблемами в будущем и привлекать молодежь к достижению целей устойчивого развития в авиационном секторе, необходима долгосрочная стратегия.

2.2 Организации, принимающие решения на основе данных, должны оперативно реагировать на краткосрочный дефицит кадров и другие будущие угрозы.

2.3 Многие молодые люди не имеют доступа к авиационной и аэрокосмической отраслям в том возрасте, когда у них возникает стремление строить планы в отношении будущей карьеры и образования. В результате их приход в эти сектора откладывается, либо же они выбирают другую профессию. Стратегическое планирование и маркетинг на основе полученных данных способны привлечь внимание молодежи к передовым технологическим разработкам и управлению воздушными судами следующего поколения.

² <https://www.icao.int/sustainability/Documents/AVIATION-BENEFITS-2019-web.pdf>

³ See for example this study conducted by the UK Department for Transport: *Aviation and maritime careers: young people's perceptions*, <https://www.gov.uk/government/publications/aviation-and-maritime-careers-young-peoples-perceptions>

3. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

3.1 Авиация сталкивается с нехваткой критически важных навыков, необходимых для осуществления широкого спектра сложных операций. Более того, такие навыки быстро эволюционируют, что приводит к появлению новых требований, предъявляемых к персоналу. Существует острая потребность в разработке глобальных стратегий по привлечению, набору, подготовке и удержанию рабочей силы, готовой заниматься решением сложных задач в стремительно меняющемся мире в настоящем и будущем.

— КОНЕЦ —