



## РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

### АССАМБЛЕЯ — 41-Я СЕССИЯ

#### ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

**Пункт 26 повестки дня. Деятельность ИКАО в области подготовки специалистов гражданской авиации и наращивания потенциала**

#### ИНИЦИАТИВЫ ПО НАРАЩИВАНИЮ ПОТЕНЦИАЛА В АФРИКЕ

(Представлено Африканской комиссией гражданской авиации (АКГА)  
от имени 54 африканских государств<sup>2</sup>)

#### КРАТКАЯ СПРАВКА

В авиационной отрасли в Африке наблюдается значительный рост, что, в свою очередь, порождает в регионе трудности в удовлетворении потребностей в людских ресурсах в авиационном секторе. Такой рост приводит к нехватке квалифицированных технических авиационных специалистов, а также снижает способность африканских государств эффективно внедрять Стандарты и рекомендуемую практику ИКАО (SARPS) и проводить другие программы и мероприятия ИКАО.

В связи с этим существует насущная необходимость в наращивании потенциала в африканском секторе гражданской авиации и повышении квалификации персонала, особенно того, который занимается контролем за обеспечением безопасности полетов и авиационной безопасности и регулированием в этом области.

**Действия:** Ассамблее предлагается поддержать рекомендацию, представленную в п. 4 настоящего рабочего документа.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ относится к стратегическим целям "Безопасность полетов" и "Аэронавигационный потенциал и эффективность"
<i>Финансовые последствия</i>	Существенные
<i>Справочная информация</i>	1) Дорожная карта ИКАО для государств по подготовке специалистов гражданской авиации и наращиванию потенциала 2) Политика ИКАО по подготовке специалистов в области гражданской авиации от 25 мая 2016 года (на английском языке)

<sup>1</sup> Тексты документа на английском и французском языке представлены Африканской комиссией гражданской авиации.

<sup>2</sup> Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Демократическая Республика Конго, Джибути, Египет, Замбия, Зимбабве, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Коморские Острова, Кот-д'Ивуар, Лесото, Либерия, Ливия, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Мали, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Республика Конго, Сейшельские Острова, Сенегал, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Танзания, Того, Тунис, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эсватини, Эфиопия, Южная Африка и Южный Судан.

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Ожидается, что в течение следующих пятнадцати лет объем авиаперевозок во всем мире удвоится, причем в Африке будет наблюдаться экспоненциальный рост. Это неизбежно создаст новые проблемы в том, что касается оборудования (например, воздушных судов) и инфраструктуры (например, аэронавигационных систем, процедур и т. д.), а также найма, развития и удержания компетентного персонала для планирования, координации, управления, эксплуатации, обслуживания и надзора применительно ко всем сложным операциям в различных аэропортах, воздушных пространствах, на воздушных судах и т. д. В таких условиях обучение и подготовка кадров в этом секторе (как на техническом, так и на руководящем уровнях) следует рассматривать не только как источник затрат, но и как дорожную карту для обеспечения африканских государств необходимыми людскими ресурсами, навыками, технологиями и эксплуатационной средой для осуществления всей авиационной деятельности в соответствии со Стандартами и рекомендуемой практикой ИКАО (SARPS). Обязательной задачей становится наращивание потенциала путем подготовки технически квалифицированного персонала на уровне африканских ведомств гражданской авиации (ВГА) и поставщиков обслуживания в секторе, который становится все более автоматизированным, и поэтому необходимо разработать соответствующую политику для устранения различных пробелов в знаниях и навыках.

1.2 Кроме того, важно подготовить оптимальное количество обладающих техническими компетенциями и квалификацией специалистов до того, как объемы авиаперевозок достигнут беспрецедентного уровня, чтобы обеспечить безопасность полетов для всех заинтересованных сторон. Решение проблемы обучения и подготовки кадров в этом секторе крайне важно как с количественной (т. е. количество технически квалифицированного персонала), так и с качественной (т. е. с точки зрения преодоления разрыва между имеющимися и необходимыми навыками) точек зрения.

1.3 В данном рабочем документе рассказывается об инициативах по наращиванию потенциала в Африке, описываются проблемы, с которыми сталкиваются африканские органы надзора за обеспечением безопасности полетов и авиационной безопасности и организации, занимающиеся предоставлением аэронавигационного обслуживания, при наборе и удержании персонала, а также приводятся рекомендуемые действия, которые можно предпринять для усовершенствования инициатив по наращиванию потенциала для обеспечения соответствия прогнозируемому увеличению объемов воздушных перевозок в ближайшие годы.

## 2. НАБОР И ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПОТЕНЦИАЛА

2.1 Набор персонала является одним из ключевых аспектов, позволяющих обеспечить наличие достаточного количества технического персонала. Проведение подготовки позволяет добиться, чтобы сотрудники обладали достаточной квалификацией для выполнения своих полномочий, будь то предоставление аэронавигационного обслуживания или контроль за обеспечением безопасности полетов и регулирование. Между тем авиационная подготовка требует больших затрат. Стоимость авиационной подготовки и повышения квалификации включает в себя две основные составляющие: денежный аспект в виде платы за обучение и временной аспект в виде времени, затраченного на прохождение обучения. Как бы то ни было, какой-то из сторон придется взять эти расходы на себя.

2.2 Набор, квалификация и удержание квалифицированного технического персонала являются одними из многих проблем, с которыми сталкивается гражданская авиация в Африке. Многие африканские государства не в состоянии обеспечить достаточное финансирование для найма конкурентоспособного технического персонала и реализации комплексных программ подготовки для постоянного повышения его компетенции. Кроме того, в связи с быстрыми технологическими изменениями и необходимостью периодического проведения подготовки существует потребность в создании устойчивой программы для учета интересов Африки и обеспечения авиационной безопасности путем набора, подготовки и удержания компетентного персонала с надлежащей квалификацией.

2.3 Африка в сотрудничестве с ИКАО, Африканским банком развития (АфБР) и другими партнерами по развитию предоставляет возможности для подготовки персонала путем реализации стипендиальных программ и проведения семинаров и конференций по наращиванию потенциала. Однако этого явно недостаточно, чтобы поддержать 54 африканских государства в обеспечении наличия достаточного количества должным образом подготовленного персонала и добиться того, чтобы "ни одно африканское государство не осталось без внимания".

2.4 Для авиационного персонала из разных африканских государств было проведено несколько учебных мероприятий, однако пробелы все еще сохраняются, и поэтому пришло время африканским государствам обрести способность обучать свой персонал как техническим, так и управленческим навыкам. При более активном сотрудничестве и помощи со стороны ИКАО и других партнеров более опытный и квалифицированный технический персонал из африканских государств мог бы пройти курс подготовки инструкторов в ключевых областях, что могло бы привести к повышению и поддержанию компетенции новых сотрудников и опытного технического персонала соответственно.

### 3. **ВЫВОД**

3.1 С учетом вышеизложенного необходимо решить следующие проблемы, связанные с наращиванием потенциала:

а) *Удовлетворение потребностей растущей отрасли.* По прогнозам, в ближайшие годы авиационная отрасль в Африке продолжит расти быстрее, чем в других регионах мира. Такой рост приведет к увеличению спроса на персонал во всех областях авиационного сектора. Африка должна быть готова к такому благоприятному изменению.

б) *Конкуренция за персонал.* Службы по контролю за обеспечением авиационной безопасности комплектуются за счет персонала из авиационной отрасли и сотрудников организаций-поставщиков обслуживания. Таким образом, постоянно сохраняется потребность в подготовке кадров для организаций, предоставляющих аэронавигационное обслуживание, для замены персонала, перешедшего в организации, занимающиеся контролем. В противном случае конкуренция за персонал может вызвать негативные последствия для организаций, предоставляющих аэронавигационное обслуживание, и поставить под угрозу безопасность полетов. Организации, осуществляющие контроль за обеспечением безопасности полетов, должны также разработать устойчивые программы подготовки кадров и планы прохождения подготовки для своего персонала, чтобы он мог постоянно получать новые навыки и поддерживать квалификацию в области надзора за обеспечением безопасности полетов.

с) *Удержание персонала.* Проблема набора нового персонала сопряжена с проблемой его удержания. С учетом потребности сотрудников в карьерном росте, как африканские ВГА, так и организации-поставщики обслуживания должны будут разработать внутренние программы подготовки кадров в поддержку такого роста. В Африке особенно остро стоит проблема удержания персонала, учитывая более низкий уровень оплаты труда, поскольку персонал может перейти на более высокооплачиваемую должность за пределами региона. В связи с этим крайне важно создавать возможности для роста и повышать оплату труда в таких низкооплачиваемых областях.

д) *Предоставление возможностей для подготовки кадров.* Авиационная отрасль сама по себе не может полностью удовлетворить свои потребности в подготовке. В связи с этим ей необходимо наладить партнерские отношения с учебными заведениями и другими организациями по подготовке авиационного персонала. Казалось бы, традиционные учебные заведения лучше всего подходят для развития необходимых для работы в отрасли социальных навыков. Однако авиационной отрасли придется конкурировать с другими отраслями за таких новых сотрудников. Существуют способы, с помощью которых авиационная отрасль может повысить вероятность набора новых сотрудников из этих учебных заведений, например, проводя стажировки, сотрудничая с бюро по трудоустройству в учебных заведениях и организуя добровольные выступления своих сотрудников перед студентами. Впрочем, подготовку по развитию технических навыков лучше всего проводить своими силами или в партнерстве со специализированными учебными организациями.

е) *Устранение гендерного разрыва и решение проблемы разнообразия.* Африка подвергается влиянию многочисленных культурных традиций, которые препятствуют достижению равенства обоих полов, что приводит к неравенству. В частности, потребуется набрать больше женщин, поскольку доля женщин, занятых в авиации, относительно невелика по сравнению с мужчинами. Удержать женщин в организациях по контролю за обеспечением безопасности и ANS легче, чем мужчин.

## 4. РЕКОМЕНДАЦИИ

### 4.1 Ассамблее предлагается:

- a) проводить совместную работу с государствами в целях организации соответствующих исследований, позволяющих получить комплексное представление о текущей ситуации и потребностях в обучении на региональном и национальном уровнях; определить основные приоритеты;
- b) поддерживать развитие эффективных партнерских отношений между авиационной отраслью и занимающимися подготовкой кадров организациями в целях создания основы для решения будущих приоритетных задач по подготовке кадров посредством предоставления стипендий и грантов;
- c) проводить совместную работу с отраслевыми ассоциациями по выявлению соответствующей передовой практики, принятой в других отраслях, для успешной конкуренции в наборе и удержании квалифицированного персонала;
- d) добиваться разработки программ и процессов подготовки с опорой на передовую практику, с тем чтобы позволить нынешним сотрудникам целесообразно использовать свои навыки и проходить переподготовку;

- e) учитывать проблему дисбаланса применительно к обеспечению многообразия в рамках всех инициатив и действий, связанных с образованием и подготовкой кадров в авиации;
- f) работать с государствами и RSOO над созданием кадрового резервов опытных инструкторов, что позволит нарастить масштабы деятельности по проведению подготовки в странах и развитию потенциала в Африке.

— КОНЕЦ —