



大会 — 第 41 届会议

执行委员会

议程项目 26：国际民航组织民用航空培训和能力建设

非洲的能力建设举措

(由非洲民航委员会 (AFCAC) 代表 54 个非洲国家²提交)

执行摘要

非洲的航空业正在显著增长，这给满足该地区航空部门的人力资本需求带来了困难。这一增长对合格航空技术专业人员的供应以及非洲国家有效实施国际民航组织标准和建议措施 (SARPs) 及国际民航组织其他方案和活动的的能力产生了影响。

因此，有必要建设非洲民航部门的能力，提高人员技能，特别是那些参与航空安全和安保监督和监管的人员的技能。

行动：请大会支持本工作文件第4段中的建议。

战略目标:	本工作文件涉及战略目标 — 安全以及空中航行能力和效率。
财务影响:	高
参考文件:	1) 国家航空培训和能力建设路线图 — 国际民航组织 2) 国际民航组织民航培训政策2016年5月25日

¹ 英文和法文文本由非洲民航委员会提供。

² 阿尔及利亚、安哥拉、贝宁、博茨瓦纳、布基纳法索、布隆迪、喀麦隆、佛得角、中非共和国、乍得、科摩罗、科特迪瓦、刚果民主共和国、刚果共和国、吉布提、埃及、赤道几内亚、厄立特里亚、斯威士兰、埃塞俄比亚、加蓬、冈比亚、加纳、几内亚、几内亚比绍、肯尼亚、莱索托、利比里亚、利比亚、马达加斯加、马拉维、马里、毛里塔尼亚、毛里求斯、摩洛哥、莫桑比克、纳米比亚、尼日尔、尼日利亚、卢旺达、圣多美和普林西比、塞内加尔、塞舌尔、塞拉利昂、索马里、南非、南苏丹、苏丹、坦桑尼亚、多哥、突尼斯、乌干达、赞比亚、津巴布韦。

1. 引言

1.1 未来 15 年，随着非洲的飞速发展，全球航空交通量预计将翻一番。这将不可避免地带来新的挑战，不仅涉及到设备(如航空器)和基础设施(如空中导航系统、程序等)，也涉及到雇用、培养和维持有能力的人员来计划、协调、管理、操作、维护和监督各种机场、空域、航空器等的所有复杂运行。在这种情况下，该部门的教育和培训(技术和管理两方面)不仅应被视为成本开支项，还应被视为一种路线图，以确保非洲国家拥有所需的人力资源、技能、技术和运营环境，从而按照国际民航组织的标准和建议措施(SARPs)开展所有航空活动。通过培养非洲民航当局(CAAs)和服务提供者的技术合格人员进行能力建设，这在一个日益自动化的部门中势在必行，因此，应制定适当的政策来解决各种知识和技能差距。

1.2 此外，为了确保所有利害攸关方的安全，在空中交通达到前所未有的水平之前使人员技术培训和相关资格达到最佳水平非常重要。从数量(即技术合格人员的数量)和质量(即弥合供需之间的技能差距)的角度解决该部门的教育和培训问题至关重要。

1.3 本工作文件强调了非洲的能力建设举措，概述了非洲航空安全和安保监督当局以及空中航行服务提供组织在招聘和留住人才方面面临的挑战，并提供了建议采取的行动，以改进能力建设举措，满足未来几年空中交通的预计增长。

2. 招聘和培训是能力建设的有机组成部分

2.1 招聘是实现技术人员良好水平的关键活动。培训确保这些人员有足够的资格执行其任务，无论是在提供空中航行服务还是在安全监督和监管方面。然而，航空培训费用昂贵。航空培训和发展的成本有两个主要组成部分：学费方面的资金问题和培训的时间问题。无论怎样，成本都必须有人承担。

2.2 技术合格人员的招聘、资格认证和保留是非洲民航必须应对的诸多挑战之一。许多非洲国家无法获得足够的资金来招聘有竞争力的技术人员和实施全面的培训方案，以确保持续的胜任能力。此外，鉴于技术的迅速变化和经常性培训的需要，有必要制定一个可持续的方案，以确保非洲不会掉队，并通过招聘、培训和留住有胜任能力和足够资格的人员来确保航空安全。

2.3 非洲与国际民航组织、非洲开发银行(AfDB)和其他发展伙伴合作，通过研究金方案、能力建设讲习班和会议提供培训机会。然而，这远远不足以支持 54 个非洲国家获得足够数量的训练有素的人员，并确保‘不让任何一个非洲国家掉队’。

2.4 尽管来自不同非洲国家的航空人员已经获得了几次培训机会，但差距仍然存在，因此，非洲国家到了应该获取人员技术和管理技能培训能力的时候了。在国际民航组织和其他伙伴的更多合作和援助下，可以为非洲国家比较有经验和资格的技术人员提供关键领域的教员培训课程，以培养和保持新聘人员及有经验技术人员的胜任能力。

3. 结论

3.1 鉴于上述讨论，必须应对以下与能力建设相关的挑战：

- a) 满足不断增长的行业的需求：预计未来几年非洲航空业的增长速度将继续快于世界其他地区。这一增长将对航空部门所有领域的人员产生越来越多的需求。非洲必须为这一可喜的挑战做好准备。
- b) 争夺人才：航空安全监督机构从航空业和服务提供者那里获得人才。因此，空中航行服务组织不断需要进行培训，以替代流失到监督组织的人员。否则，对人才的争夺可能对空中航行服务提供组织产生负面影响，并危及航空安全。安全监督组织同样应该为他们的人员制定可持续的培训计划和规划，以获得并始终保持安全监督资格。
- c) 留住人才：与雇用新员工挑战相关的是留住人才的问题。考虑到个人成长的需要，非洲民航当局和服务提供者组织都必须制定内部培训计划，以促进这种成长。鉴于工资水平较低，留住人才在非洲尤其是一个问题，因为人员可能会向该地区以外的高薪职位流动。因此，在这些低薪领域创造成长机会和提高薪酬尤为重要。
- d) 提供培训机会：航空业本身无法完全满足其培训需求。因此，它需要与教育机构和其他航空培训组织合作。看似传统的教育机构最适合提供行业所需的“软技能”。然而，航空业将需要与其他行业争夺这些新员工。航空业可以通过多种方式增加从这些教育机构招聘到新员工的可能性，例如提供实习机会，与教育机构的就业办公室合作，以及自愿担任课堂上的演讲嘉宾。另一方面，技术技能培训最好在内部提供，或者与专业培训机构合作提供。
- e) 填补性别差距和解决多样性问题：非洲深受众多文化习俗之苦，这些习俗阻碍男女机会平等，从而造成差异。特别是，需要招聘更多的女性，因为与男性同行相比，女性在航空业的比例相对较低。在安全监督组织和空中航行服务中，女性比男性更容易留住。

4. 建议

4.1 请大会：

- a) 与各国合作，确保开展适当的研究，以全面了解地区和国家一级培训的状况和需求；并确定关键的优先事项；
- b) 支持发展有效的航空业和培训伙伴关系，通过研究金和奖学金提供解决未来培训优先事项的框架；
- c) 与行业协会合作，查明其他行业采用的相关最佳做法，以成功地招聘和留住合格人员；
- d) 确保制定最佳做法培训方案和流程，以便现有员工能够得到有效部署和再培训；
- e) 确保与航空教育和培训有关的所有举措和行动都能处理多样性不平衡问题；和
- f) 与各国和地区安全监督组织合作，培养有经验的教员队伍，加强非洲的内部培训和能力发展。