

**В ЦЕЛЯХ ИНФОРМАЦИИ**

ВОСЕМНАДЦАТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Предварительная дополнительная информация о проведении пересмотренной Стратегии в области развития людских ресурсов**Введение**

1. При утверждении в ноябре 2005 года пересмотренной Стратегии развития людских ресурсов на 2006-09 годы (далее – «Стратегия») Комитет предложил Бюро представить ему для рассмотрения на мартовской сессии 2006 года предварительный доклад о реализации этой стратегии. Учитывая, что эта стратегия стала проводиться совсем недавно, в силу недостаточного времени добиться ощутимых результатов не удалось. Однако на ноябрьскую сессию 2006 года будет представлен более подробный промежуточный доклад, и после этого это будет практиковаться ежегодно.

Проведение Стратегии

2. На первоначальном этапе Бюро сконцентрировало свои усилия на I) создании атмосферы сопричастности среди руководителей и сотрудников; II) создании основ для достижения поставленных целей; III) формировании базы исходных данных в целях обеспечения функционирования системы мониторинга и отчетности; IV) определении ориентиров, контрольных цифр и выявлении примеров передовой практики; V) проведении консультаций с Внешним аудитором. Все эти позиции рассматриваются по порядку.

I) Создание атмосферы сопричастности среди руководителей и сотрудников

3. С руководителями среднего звена в штаб-квартире, а также в региональных департаментах Африки, Азии и Европы проведен ряд информационных мероприятий, в ходе которых была представлена Стратегия и обсуждена их роль в деле ее проведения. В рамках методов управления, нацеленных на конечные результаты (УКР), руководители наделяются более высокими полномочиями и становятся подотчетными за результаты проведения программы, равно как и за распределение ресурсов, включая

кадровые ресурсы. Особое внимание было уделено тому вкладу, который Стратегия внесет в дело совершенствования методов управления, нацеленных на конечные результаты, посредством внедрения расширенной системы управления эффективностью работы сотрудников, а также предоставления руководителям и сотрудникам инструментов и средств по применению передовой практики благодаря расширению инвестиций в подготовку кадров.

4. Дискуссии с руководителями департаментов в Африке и Азии (последние проводились также с привлечением специалистов на местах и сотрудников Регионального бюро для Азии и Тихоокеанского региона) доказали свою чрезвычайную полезность для определения того, каким образом политика Бюро в области людских ресурсов может оказывать более эффективную поддержку руководителям на местах, которые несут основную ответственность за проведение страновых программ достойного труда. В ходе обсуждения освещались также некоторые ждущие своего разрешения важнейшие проблемы, возникающие в сфере людских ресурсов, для повышения роли МОТ как организации, полагающейся на коллективные действия на национальном уровне в контексте реформ, проводимых в ООН. В качестве таковых они весьма своевременно могут содействовать разъяснению некоторых конкретных вопросов, которые должны стать частью повестки дня по пересмотру полевой структуры, запланированной на текущее двухлетие.
5. Официальный пересмотр политики по расстановке кадров был осуществлен в сотрудничестве с регионами и также, во время написания настоящего документа, с двумя департаментами в штаб-квартире. Эти обзоры, цель которых заключается в содействии более тесным партнерским отношениям и подотчетности между Департаментом развития людских ресурсов и руководителями Департамента в целях решения общих приоритетных политических задач в области людских ресурсов, открыли возможность оценки эффективности деятельности каждого департамента с учетом ключевых политических задач в области людских ресурсов и позволили определить конкретные дальнейшие действия, которые потребуются провести в установленные сроки. Помимо этих обзоров Департамент развития людских ресурсов и Бюро по программе и вопросам управления (PROGRAM) провели совещание со всеми секторами в штаб-квартире к концу 2005 года в целях сопоставления прогнозов в отношении расстановки кадров с учетом бюджетных ассигнований на 2006-07 годы.

II) Создание основ для достижения поставленных целей

6. МБТ придерживается последовательного подхода к достижению различных поставленных целей. Это позволит распределить связанные с этим расходы на весь период проведения Стратегии. Соответственно, ожидается, что расходы на период 2006-07 годы будут покрыты за счет запланированных ассигнований. В то же время предпринимаются меры по совершенствованию внутренней эффективности административного аппарата в целях высвобождения дополнительных ресурсов и направления их на более широкую поддержку «истоков» разработки политики и оказания консультативных услуг. Ниже излагаются конкретные направления действий, предпринимаемых в отношении каждого компонента Стратегии.

a) Действенные и эффективные политика и процедуры набора и трудоустройства кадров и продвижения их по службе

7. В начале 2006 года Департамент развития людских ресурсов проводил анализ внутренней системы потока операций в целях определения путей, которые бы позволили

в дальнейшем сократить средний период времени, в течение которого осуществляется набор кадров в соответствии с поставленной целью. Департамент поддерживает тесные контакты с руководителями среднего звена и с профсоюзом сотрудников Организации, прилагая усилия к упорядочению процессов, при этом не отказываясь от принципов строгого следования процедурам. В то же время он осуществляет пересмотр организации и определения графиков набора и трудоустройства, с тем чтобы добиться расширения численности кандидатов и учета семейных обязанностей (особенно в отношении требований, касающихся продолжительности учебного года), а также чтобы Бюро получило общее представление о потребностях Организации в области набора и трудоустройства кадров.

8. Бюро предпринимало шаги к поощрению подачи заявлений лицами с утратой трудоспособности в рамках своей стратегии в области набора кадров. Как первый шаг в настоящее время веб-страницы Департамента, посвященные набору и трудоустройству кадров, а также все объявления о появляющихся вакансиях включают специальную ссылку на политику в отношении поощрения рассмотрения заявлений о приеме на работу от лиц с утратой трудоспособности.
9. В целях расширения разнообразия сотрудников Бюро с точки зрения их гендерной принадлежности и географического распределения Департамент развития людских ресурсов поддерживает тесные контакты с руководителями среднего звена и другими членами технических групп, прилагая усилия к обеспечению того, чтобы они в полной мере понимали политику, направленную на расширение гендерного и регионального разнообразия, и применяли ее в процессе отбора кандидатов.
10. В целях содействия целенаправленному поиску кандидатов в настоящее время создается база данных по «источникам поиска кандидатов» в непредставленных и недопредставленных странах, включая министерства труда, организации работодателей и работников, университеты, а также учебные заведения и исследовательские институты. Департамент РЛР намерен организовать миссии в отдельные отобранные страны в целях предоставления им информации о потребностях МОТ и отбора потенциальных кандидатов.
11. Для обеспечения в долгосрочном плане того, чтобы женщины занимали достаточно высокую долю руководящих должностей, предпринимаются меры к проведению учебной деятельности, непосредственно ориентированной на культивирование навыков должностных лиц из числа женщин в области управления и административного руководства. В этом отношении применяются учебные модули Программы развития методов управления и административного руководства.
12. Не ослабевают усилия, прилагаемые к тому, чтобы видоизменить структуру классов должностей. В течение двухлетия 2004-05 годов благодаря предпринятым в этом направлении мерам был проведен пересмотр классов должностей и уровень классов 15 должностей был понижен с P5 до P4. Политика пересмотра класса одной трети должностей уровня P5, которые станут вакантными после выхода сотрудников на пенсию, начала проводиться с января 2006 года, и ее планируется неукоснительно претворять в жизнь. Цели, поставленные в отношении всех других категорий сотрудников – специалистов и общего обслуживания – в штаб-квартире станут предметом отчета в Докладе о выполнении программы в ноябре 2006 года. Они будут уточнены в соответствии с организационными потребностями и с учетом сравнительных данных, которые должны быть представлены ОИГ (см. раздел IV ниже). В 2007 году после проведения пересмотра полевой структуры, о которой говорится выше, будут проанализированы и скорректированы цели в отношении принимаемых на работу на местных условиях сотрудников полевых структур.

13. После того как в ноябре 2005 года было объявлено о проведении новой политики мобильности, была начата работа над разработкой оперативных основ, которые заложат фундамент для ее претворения в жизнь. Основные меры будут включать: информационные сеансы для сотрудников в целях разъяснения им механизма проведения политики мобильности и рассмотрения практических вопросов; уведомление сотрудников о должностях, которые, возможно, станут вакантными в течение ближайшего года; и обработка полученных заявлений проявивших интерес к вакантным постам сотрудников Организации. В этом контексте процесс пересмотра кадровой политики используется в целях существенного улучшения механизма планирования людских ресурсов.
14. Бюро внедрило и проводит политику, направленную на обмен сотрудниками между МБТ и Международным учебным центром МОТ в Турине. Эта политика стала проводиться с 1 января 2006 года.
15. Поскольку в процессе пересмотра коллективного соглашения в отношении процедур набора и трудоустройства кадров и отбора кандидатов изменений в соглашение внесено не было, настоящее соглашение остается в силе.

b) *Комплексные, стимулирующие и тщательно продуманные системы управления и совершенствования эффективности деятельности кадров*

16. Продолжались работы по разработке новой системы управления и измерения эффективности деятельности кадров. В начале 2006 года был рассмотрен ряд примеров передовой практики, полученных от аналогичных организаций, а с некоторыми государствами-членами были налажены контакты по изучению их опыта, накопленного национальными государственными и, там где они существуют, частными структурами. Были проведены предварительные дискуссии с консультационными фирмами, обладающими опытом внедрения систем управления эффективностью работы в других учреждениях Организации Объединенных Наций.
17. В феврале 2006 года был выпущен Свод руководящих принципов, адресованный всем сотрудникам МБТ, в котором излагались принципы, сфера ответственности и структура использования ресурсов, отводимых на деятельность по обучению и подготовке кадров на уровне секторов, департаментов и бюро на местах. Эти руководящие принципы были сформулированы с учетом проведенного в 2005 году обзора стратегии обучения. Отличительной чертой нового подхода к развитию и подготовке кадров является создание консультативного механизма, включающего руководителей и сотрудников на уровне конкретного подразделения во имя обеспечения того, чтобы все сотрудники были охвачены планом обучения и повышения квалификации, основанном на оценке их потребностей в сфере профессиональной подготовки в соответствии с общими организационными задачами. Помимо подготовки навыкам управления и административного руководства (о чем говорится ниже) внимание будет уделено, вдобавок, обучению кадров в целях содействия проведению страновых программ достойного труда, равно как и подготовке, нацеленной на то, чтобы преодолеть разрыв между специализированной и общей, а также функциональной и технической компетенцией кадров.
18. В то же время проведение Программы развития методов управления и административного руководства (ПРУР) по-прежнему содействовало изменению всего процесса управления. Из 540 сотрудников, занимающих должности уровня P4-D1, которые

были отобраны для участия в структурированной ПРУР, около 105 (20%¹) уже приступили к этому. В целом приблизительно 40% всех сотрудников категории специалистов в Женеве и на местах приняли участие или являются участниками либо структурированной ПРУР, либо различных «побочных» мероприятий.

19. В настоящее время проводится независимая оценка ПРУР, финансируемая за счет излишков средств, накопившихся в 2000-01 годах, и на основе ее выводов должны быть сформулированы рекомендации относительно дальнейших направлений Программы. Во время написания настоящего документа комитет по обзору Программы находился в процессе рассмотрения информации, полученной от заинтересованных фирм.

с) Основные меры, направленные на содействие благополучию персонала и его безопасности

20. В феврале 2006 года в Аддис-Абебе для директоров Бюро и представителей профсоюза в Африке Бюро провело региональный семинар по вопросам охраны и безопасности персонала. Оно продолжало сотрудничать с Женевским координационным советом персонала и другими учреждениями системы ООН, расположенными в Женеве, в целях проведения мер по укреплению системы управления безопасностью. В соответствии с политикой, проводимой Департаментом Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности, направленной на создание структуры безопасности в штаб-квартирах по месту службы, аналогичной той, которая существует в периферийных местах службы, был назначен Уполномоченный сотрудник и сформирована Группа по обеспечению безопасности. Началось проведение внутренних консультаций относительно дальнейшей подготовки и информационных мер, которые предстоит провести в течение 2006 года в целях углубления осознания сотрудниками штаб-квартир проблем безопасности.
21. Неослабные усилия Бюро прилагает к подготовке к возможной пандемии гриппа в случае распространения птичьего гриппа. Была сформирована Группа управления кризисной ситуацией и в соответствии с «Рекомендациями медицинской службы ООН по выполнению плана чрезвычайной обстановки в случае пандемии группа» был размещен заказ на противовирусные медикаменты и принадлежности личной защиты. На случай, если здание Бюро придется закрыть, определены основные функции и соответствующий персонал, которому предстоит их выполнять. В целях предоставления информации сотрудникам о возможной пандемии проводятся информационные сеансы и был создан специальный веб-сайт. Возможные меры реагирования Бюро координируются с мероприятиями других организаций всей системы ООН.
22. В настоящее время проводится работа по определению сферы полномочий новой Медицинской службы сотрудников МБТ после расформирования Объединенной медицинской службы. Это является предпосылкой эффективного проведения политики Бюро в области безопасности и гигиены труда. В течение первой половины 2006 года состоятся консультации с Консультативным комитетом по безопасности и гигиене труда (ККБГТ), который, помимо прочего, осуществляет контроль за техникой безопасности и гигиеной труда в здании Организации.

¹ Что касается структурированной ПРУР, этот показатель отражает уровень участия, а не обязательно этап завершения.

23. Пересмотрен порядок предоставления сотрудникам отпусков без сохранения содержания. Соответствующие поправки к Положениям о персонале изложены в отдельном документе.²
24. Паритетный согласительный комитет принял решение о формировании объединенной рабочей группы для рассмотрения вопросов и формулировки рекомендаций относительно проведения мер в целях нахождения необходимого баланса между производственной необходимостью и жизненными потребностями, как указывается в пересмотренном документе, посвященном стратегии развития людских ресурсов.
25. На период до заполнения должности посредника этого комитета был назначен временно исполняющий обязанности посредника. И администрация, и профсоюзный комитет сочли это наиболее практичным решением для обеспечения того, чтобы по-прежнему можно было обратиться в Бюро посредника.
26. На 60-й сессии (осень 2005 г.) Генеральная Ассамблея постановила отложить рассмотрение вопроса о пересмотре политики в области контрактов до своей весенней сессии 2006 года. Поэтому работа над пересмотром политики в области контрактов Бюро вопреки ожиданиям вперед не продвинулась. Тем не менее, с учетом важности данного элемента Стратегии Бюро намерено провести необходимую работу, не дожидаясь решения Генеральной Ассамблеи. В ноябре 2006 года Комитету будет представлена дополнительная информация, а также, по мере возможности, на его рассмотрение и утверждение будет внесена пересмотренная политика в области контрактов.

III) Формирование базы исходных данных в целях обеспечения функционирования системы мониторинга и отчетности

27. Департамент РЛР приступил к разработке базы данных в системе ИРИС, которая потребует ему для мониторинга прогресса в области осуществления Стратегии. Важным аспектом этой работы был перенос данных с многочисленных прежних систем по РЛР в систему ИРИС. ИРИС обладает системой считывания и анализа данных, которая позволит руководителям и Департаменту РЛР получать более достоверную информацию о сотрудниках в целом и осуществлять мониторинг прогресса с точки зрения достижения целей в области политики, направленной на развитие людских ресурсов.

IV) Определение ориентиров, контрольных цифр и выявление примеров передовой практики

28. В качестве практических мер по докладу о Методах управления в МОТ, нацеленных на конечные результаты, и в целях оказания содействия проведению Стратегии РЛР Бюро обратилось к Объединенной инспекционной группе (ОИГ) с просьбой оказать ему содействие в подготовке сравнительных данных по вопросу о расстановке кадров в системе ООН с учетом типов контрактов, структуры классов должностей и других параметров, касающихся источников финансирования и т.д.; а также в выявлении примеров передовой практики в отношении основных компонентов Стратегии как внутри, так и вне системы ООН.

² GB.295/PFA/6.

V) Проведение консультаций с Внешним аудитором

29. Предварительные консультации были проведены с представителями Внешнего аудитора в целях его информирования относительно основных компонентов пересмотренной Стратегии на 2006-09 годы и в отношении того подхода, которого Бюро намерено придерживаться в ходе ее выполнения. Внимание было привлечено к тому, каким образом пересмотренная Стратегия учитывает рекомендации Внешнего аудитора по сравнению с прежней Стратегией. Он подтвердил, что предстоящее внешнее аудиторское заключение, которое будет представлено в июне 2006 года, будет включать, помимо прочего, дополнительные сведения о пересмотренной Стратегии.

Женева, 27 февраля 2006 г.

Вносится в целях информации.