



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто пятьдесят шестая сессия

Рим, 3-7 ноября 2014 года

**Доклад о ходе осуществления Стратегической рамочной программы и
Плана действий в области людских ресурсов**

Вопросы по существу положений настоящего документа следует направлять по адресу:

г-же Монике Альтмайер (Monika Altmaier),

Директору Управления людских ресурсов

Тел.: +3906 5705 6422

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно познакомиться на сайте www.fao.org.



m1654r

РЕЗЮМЕ

- На 154-й сессии Финансового комитета в мае 2014 года Комитету были представлены новая Стратегия в области людских ресурсов и обновленный вариант Плана действий.
- Как подробно изложено в настоящем докладе о ходе осуществления программы и плана действий, с мая 2014 года удалось продвинуться в реализации проектов, проведении мероприятий и закреплении вновь введенных процессов и инициатив в области людских ресурсов. По просьбе Комитета предоставляется обновленная информация о приведении процедур, применяемых в децентрализованных отделениях, в соответствие с общеорганизационной стратегией в области людских ресурсов, о количестве вакантных должностей, мерах по удержанию МСКС и АСКС, автоматизации процессов в области людских ресурсов за счет повышения эффективности использования имеющихся систем, таких как Глобальная система управления ресурсами, и о внедрении механизмов внутреннего контроля за кадровым планированием.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению ход реализации кадровых мероприятий.

Проект рекомендации

- **Комитет принял к сведению достигнутый прогресс в осуществлении кадровых инициатив и обновленную информацию по конкретным вопросам, запрошенную Комитетом на 154-й сессии в мае 2014 года, а именно: о приведении процедур, применяемых в децентрализованных отделениях, в соответствие с общеорганизационной стратегией в области людских ресурсов, о количестве вакантных должностей, мерах по удержанию МСКС и АСКС, автоматизации процессов в области людских ресурсов за счет повышения эффективности использования имеющихся систем, таких как Глобальная система управления ресурсами, и о внедрении механизмов внутреннего контроля за кадровым планированием.**
- **Комитет принял к сведению Доклад о ходе осуществления Стратегической рамочной программы в области людских ресурсов.**

1. С момента проведения 154-й сессии Финансового комитета в мае 2014 года был достигнут определенный прогресс в осуществлении ряда кадровых инициатив и применении недавно введенных новых или скорректированных процессов. Ниже представлено краткое описание достигнутых успехов.

Обзор кадровых инициатив, осуществляемых в настоящее время

Управление эффективностью работы - Система квалификационных требований – Типовые должностные инструкции

2. В мае 2014 года с привлечением приглашенных консультантов был проведен обзор Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС). Был предложен ряд рекомендаций по совершенствованию применяемых процессов посредством использования результатов усилий по внедрению в Организации процесса управления эффективностью работы. Рекомендации были рассмотрены старшими руководителями, и сейчас проводится их интеграция в пересмотренный политический механизм управления эффективностью работы. Новый политический механизм управления эффективностью работы будет использоваться не только для поддержания актуальности процесса управления эффективностью работы, но и будет предоставлять инструменты для признания высоких результатов работы и решения вопросов низкой эффективности, а также процедуры обжалования принятых решений. Как указано в нашем предыдущем докладе, плановая дата введения в действие и внедрения пересмотренного процесса и сопутствующей политики назначена на начало 2015 года.

3. Система квалификационных требований была внедрена в начале 2014 года и интегрирована в ряд процессов управления людскими ресурсами. Ведется работа по стимулированию ее использования и улучшению понимания персоналом и руководством. Помимо этого, члены комитетов по подбору кадров прошли обучение по вопросам применения методик проведения собеседований для оценки квалификации в поддержку пересмотренного процесса найма персонала. Согласно передовым методам работы, новые процессы найма персонала, применимые к сотрудникам категории специалистов, международным сотрудникам и национальным сотрудникам категории специалистов предусматривают систематическое применение квалификационных требований при проведении собеседований с кандидатами.

4. Как отмечалось ранее, типовые должностные инструкции были разработаны для приблизительно 80% должностей категории общего обслуживания и 60% должностей категории специалистов. Со времени проведения последней сессии Финансового комитета были разработаны внутренние руководящие принципы, цель которых состоит в том, чтобы очертить задачу и наметить процедуры введения типовых должностных инструкций в ФАО в качестве инструмента управления, способствующего дальнейшему повышению эффективности управления людскими ресурсами за счет упрощения и оптимизации процессов классификации и содействия реализации процессов, связанных с размещением вакансий, равно как и мобильности вспомогательного персонала.

Порядок назначения и подбора кадров - Система iRecruitment - Реестры

5. Как отмечалось выше, в конце мая был введен в действие пересмотренный механизм отбора международных и национальных сотрудников категории специалистов на штатные бюджетные должности. Данный процесс предусматривает более активную роль кадровых служб на каждом этапе процесса, систематическое применение процедуры собеседований для оценки квалификации и более последовательное применение тестирования и проверок рекомендаций. Эти нововведения обеспечивают повышение объективности и прозрачности процесса отбора кадров и принятия решений. Кроме того, упразднение центрального комитета по подбору кадров на должности категории специалистов привело к существенному сокращению временных рамок заполнения вакантных должностей. Напоминаем, что ожидается, что продолжительность процедуры найма уменьшится максимум до 120 дней с момента закрытия объявления о вакансии до оформления отчета о подборе кадров. Процесс

назначения и отбора сотрудников категории общего обслуживания, включая временный вспомогательный резерв штаб-квартиры, также будет пересмотрен в 2015 году с целью введения аналогичных процессов, обеспечивающих последовательность принятия решений по вопросам найма, и для оптимизации процедур, в частности, путем совершенствования процесса первоначального отбора.

6. 16 июля 2014 года вышло Рамочное соглашение между ФАО, МФСР и ВПП о сотрудничестве в вопросах найма, отбора и назначения сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире в Риме. Это соглашение предусматривает создание Центрального реестра по найму временного/краткосрочного персонала для категории общего обслуживания для трех РПУ и открытие вакансий для штатных должностей категории общего обслуживания в каждом из расположенных в Риме учреждений применительно ко всему персоналу категории общего обслуживания РПУ. Службы найма трех расположенных в Риме учреждений в настоящий момент работают в тесном сотрудничестве друг с другом с целью пересмотра действующих положений, операционных процессов и системных вопросов для обеспечения успешного выполнения соглашения и достижения единообразия методов работы и правил, применяемых в этой области. Данная инициатива несет в себе преимущества не только для сотрудников, у которых появляются дополнительные возможности для карьерного роста и повышения мобильности на местах службы, но и для отделов найма персонала РПУ, которые получают доступ к более обширным резервам квалифицированных кандидатов.

7. Обработка всех профессиональных вакансий в Регулярной программе сейчас ведется через систему iRecruitment, и уже проделана большая работа по полной привязке процесса найма национальных сотрудников категории специалистов к платформе iRecruitment. В соответствии с вновь разработанными руководящими принципами найма национальных сотрудников категории специалистов и во взаимодействии с соответствующими координаторами SSC и CIO был разработан рабочий процесс и проводятся контрольные мероприятия по консолидации настроек системы. Те же самые меры, направленные на оптимизацию и стандартизацию процедур найма специалистов, принимаются в области найма Представителей ФАО, заместителей Представителей ФАО и сотрудников на должности, финансируемые за счет бюджетов проектов.

8. Через систему iRecruitment в ФАО формируются Общеорганизационные реестры найма специалистов, в которые внесены данные прошедших процедуру одобрения кандидатов для быстрого удовлетворения разнообразных потребностей Организации в ресурсах и навыках. ФАО также планирует создать и вести специализированные реестры по функциям, или "Ведомственные кадровые реестры", предоставляющие доступ к обширным резервам квалифицированных кандидатов для проведения адресных мероприятий по найму персонала. Это также поможет службам найма находить потенциальных кандидатов для работы консультантами или работниками по индивидуальным договорам об оказании услуг. Совместно с ТСЕ был сформирован и уже функционирует реестр на случай чрезвычайных ситуаций.

9. Реестры ФАО разрабатывались с использованием действующих общеорганизационных систем и технологий ФАО. Приемочные испытания окончательных изменений и завершающее пользовательское тестирование уже проведены, а на оставшиеся месяцы 2014 года запланировано проведение пилотного проекта, обучения и внедрение в отделениях ФАО.

Ход работы по улучшению географической и гендерной представленности

10. Вопрос об увеличении числа справедливо представленных стран до сих пор носит приоритетный характер. В области найма персонала проводятся информационно-пропагандистские мероприятия для решения вопроса географической представленности, в том числе ведется более активное использование социальных СМИ для рекламирования вакансий и получения доступа к имеющимся базам данных квалифицированных специалистов, проводится анализ профилей пользователей сайта ФАО о вакансиях, проводятся исследования, позволяющие лучше понять особенности национальных рынков труда, оценить потенциальных конкурентов – работодателей в той или иной стране (например НПО), собрать информацию о

высших образовательных учреждениях и областях специализации стран, интересующих Организацию. По состоянию на конец августа 2014 года количество стран с нулевой представленностью составляло 44, а стран с низкой представленностью – 21.

11. По состоянию на август 2014 года доля женщин, занимающих должности категории специалистов, финансируемые за счет бюджета Регулярной программы, составляла 39%; этот показатель увеличился с мая 2014 года, когда он составлял 38%.

Программа младших сотрудников категории специалистов

12. В 2011 году на работу в ФАО на условиях начальной двухлетней стажировки была принята первая группа из 18 младших сотрудников категории специалистов (МСКС), и еще 6 МСКС были приняты на работу в Организацию в 2013 году. Третья группа из 19 МСКС пришла в ФАО в июне – августе 2014 года.

13. Основным показателем успеха программы является уровень удержания МСКС после окончания первоначальной двухлетней стажировки. На сегодняшний день из 18 МСКС первого созыва 12 продолжают работать, при этом финансирование ведется за счет средств подразделений, в которых они работают (а именно: 8 МСКС работают по срочным договорам и 6 МСКС работают по договорам на внештатную работу). По согласованию с Генеральным директором было принято решение о том, что по прошествии первых двух лет работы в качестве младшего сотрудника категории специалистов на должности, финансируемой ОНР, отделения, в которых работают специалисты, будут обеспечивать совместно с CSPP наличие средств минимум на два года для того, чтобы удержать бывшего МСКС при условии, что качество его работы соответствует требованиям.

Общеорганизационная политика мобильности

14. После введения в действие Общеорганизационной политики мобильности в декабре 2013 года за период с 1 января 2014 года по 31 июля 2014 года в Организации было произведено 47 назначений во исполнение политики мобильности, причем 31 назначение было проведено в рамках проектов географической мобильности. В настоящее время, опираясь на отзывы персонала и руководителей и опыт, приобретенный в ходе процедуры анализа мобильности за 2014 год, ОНР/СРР проводят пересмотр применяемых процедур с целью оптимизации хода реализации политики, предоставления заинтересованным сотрудникам более широких возможностей для ротации и обеспечения наличия полного комплекса технических и прочих навыков у специалистов и департаментов. Ожидается, что первые изменения в процедурах реализации политики появятся в начале 2015 года.

Кадровое планирование

15. В дополнение к процедуре анализа комплекса профессиональных навыков, которая была проведена в начале этого года, было выявлено еще несколько областей, требующих внимания: от корректировки штатных расписаний под новые приоритеты до решения вопросов о приобретении конкретных навыков и компетенций. Результаты проведенной процедуры анализа комплекса профессиональных навыков будут использоваться на протяжении 2014-2015 годов для определения направленности мероприятий по вопросам найма, мобильности, обучения и профессионального развития. В последней области были предприняты шаги по организации или расширению учебных программ по тем направлениям, которые были обозначены как жизненно важные: навыки ведения переговоров, менеджмент и наставничество.

16. Вопрос о том, как лучше всего организовать внутренний контроль в системе кадрового планирования, обсуждался с Генеральным инспектором. В отсутствие более надежных и системных механизмов кадрового планирования никаких конкретных мер не предпринималось, и ожидается, что в 2015 году ОНР и КГИ предоставят Финансовому комитету сведения о результатах мероприятий в этой области.

Стратегия по вопросам обучения

17. Реализация стратегии в области обучения ведется в соответствии с утвержденным планом мероприятий на 2014 год. Особый интерес среди новых инициатив в поддержку непрерывного обучения представляет разработка программы, нацеленной на Представителей ФАО, начало реализации которой запланировано на сентябрь. Программа включает инструменты поддержания эффективности работы, доступ к которым можно получить в любое время и в любом месте, а также создание сообществ специалистов, занимающих аналогичные должности. Первая тема, которая будет предложена Представителям ФАО, – мобилизация ресурсов.

18. Продолжается расширение программ электронного обучения, и портал learning@fao постоянно пополняется новыми тематиками. Также ведется разработка новых специфических для ФАО тем в области принципов программирования ООН, управления карьерным ростом и методологии проведения собеседований для оценки квалификации; кроме того, в рамках программы электронного обучения появляются языковые курсы для работников, не имеющих доступа к языковому обучению на местах службы.

Оптимизация и повышение эффективности

(i) Обслуживание людских ресурсов – Стандартный операционный регламент (COP)

19. После реализации в конце 2013 года проекта по разработке COP стандартные регламенты используются в отделениях Центра совместных служб трех регионов (Будапешт, Сантьяго и Бангкок). Регламенты также используются в качестве ключевого элемента вводного обучения для новых работников кадровых служб. Сейчас планируется применять анализ и определение COP ко всем направлениям работы ОНР в штаб-квартире, таким как наем, управление должностями и управление эффективностью. Этот этап проекта начался в сентябре.

20. Данная работа служит предпосылкой к разработке Соглашений об уровне обслуживания, в которых определяются сроки предоставления и уровни качества услуг, оказываемых кадровыми службами в ФАО. Это станет важным шагом на пути повышения прозрачности и ответственности кадровых служб как ценного партнера, предоставляющего ключевые услуги, необходимые для поддержания деятельности Организации. В ходе анализа действующих процессов будут изыскиваться возможности для упрощения и оптимизации действующих процедур с целью обеспечения дальнейшего повышения эффективности.

(ii) Автоматизация кадровых процессов (Оплата труда и социальное обеспечение)

21. См. нижеприведенный раздел "Обновленная информация по отдельным вопросам управления людскими ресурсами, предоставленная по просьбе Финансового комитета".

(iii) Общеорганизационная система планирования ресурсов – качество данных по людским ресурсам

22. Было разработано большое число кадровых отчетов, и ведется их дальнейшая разработка и тестирование. После их проверки и утверждения Управлением людскими ресурсами они предоставляются работникам кадровых служб регионов и руководителям и главам департаментов в помощь при проведении анализа положения с людскими ресурсами и будущих потребностей (например, планирование кадрового резерва, гендерное/географическое распределение и т.д.). Мероприятия по внедрению отчетности и обучению пользователей будут проводиться в конце 2014 года.

23. Продолжается работа по оформлению механизмов обеспечения качества данных. Появятся возможности для повышения эффективности самомониторинга за счет получения операционными пользователями доступа к инструментам ведения отчетности, что также будет способствовать укреплению централизованной функции мониторинга; следует добиться дальнейшего повышения качества и надежности кадровых данных в целом.

(iv) Медицинское страховое покрытие

24. В сотрудничестве с другими расположенными в Риме учреждениями ОНР/CSPS пересматривают существующие схемы и соответствующие договоры на оказание услуг по медицинскому и немедицинскому страхованию. Ведется рассмотрение предложений с целью проведения к середине сентября серии тендеров на право оказания таких услуг. Как отмечалось ранее, эта инициатива позволит сократить расходы на страхование за счет экономии на масштабах и оптимизации управления взаимоотношениями с поставщиками.

25. По просьбе Финансового комитета ОНР/CSPS организуют неформальное заседание Финансового комитета для проведения параллельно с Рабочей группой ООН анализа обязательств по программе медицинского страхования сотрудников после выхода в отставку. ФАО рассмотрит структуру программы медицинского страхования и договоренности о разделе затрат, а также другие варианты финансирования обязательств по программе Медицинского страхования сотрудников после выхода в отставку.

26. Группа социального обеспечения приняла участие в пересмотре и разработке процессов, необходимых для организации управления приблизительно 3 400 местными работниками ВПП и, возможно, 5 000 консультантами ВПП, которые раньше находились в системе ПРООН, но были переведены с 1 июля 2014 года в структуру Комитета по пенсиям персонала ФАО/ВПП, Консультативного комитета по вопросам компенсации и Совместного консультативного комитета по медицинскому страхованию. В настоящее время ведется работа по подписанию письменного соглашения с ВПП о предоставлении этим работникам Услуг социального страхования.

Обновленная информация по отдельным вопросам управления людскими ресурсами, предоставленная по просьбе Финансового комитета

(i) Количество вакансий

27. С января 2014 года, когда были отменены ограничения на наем персонала в штаб-квартиру, и вплоть до конца августа 2014 года были размещены объявления о 54 вакансиях на должности категории специалистов и уровня директора в разных подразделениях Организации. См. таблицу 6 комплекта данных, в которой приводится более актуальная информация о количестве вакансий на должности, финансируемые за счет средств ПРБ, и статистика по текущим процессам подбора кадров.

28. Имеется ряд факторов, объясняющих введение ограничений на объявление вакансий и замещение вакантных должностей по ПРБ с января 2014 года. Хотя количество объявлений о вакансиях могло быть увеличено, эти данные демонстрируют, что ведется работа по решению этого вопроса. Следует вспомнить о том, что в начале года департаменты завершали подготовку ПРБ на 2014-2015 годы и процедуры стратегического планирования. Пока эти мероприятия не были завершены, и, в частности, в этом контексте проводилась работа по анализу комплекса профессиональных навыков, объявления о вакансиях размещались с осторожностью. Кроме того, на вторую половину 2014 года была запланирована первая процедура анализа мобильности, и, соответственно, вакантные должности, отнесенные к категории должностей, предусматривающих ротацию, и подходящие для включения в анализ мобильности, не могли рекламироваться до завершения процедуры анализа мобильности.

(ii) Меры по удержанию младших сотрудников категории специалистов и численность МСКС и АСКС

29. Если говорить о младших сотрудниках категории специалистов, то, как отмечалось выше, 12 из 18 МСКС первого созыва 2011 года остались работать в организации на различных договорных условиях. По согласованию с Генеральным директором было принято решение о том, что по прошествии первых двух лет работы в качестве младшего сотрудника категории специалистов на должности, финансируемой ОНР, отделения, в которых работают

специалисты, будут обеспечивать совместно с подразделением CSPP наличие средств минимум на два года при условии, что качество работы МСКС соответствует требованиям.

30. Применительно к ассоциированным сотрудникам категории специалистов текущая политика удержания работников связана с договоренностями о разделе затрат. Согласно этим договоренностям продление назначения на период сверх максимальной продолжительности должно финансироваться донором при условии, что ФАО будет финансировать следующий период той же продолжительности, наступающий сразу же после этого. Следует отметить, что в этих случаях ФАО следует политике доноров, и лишь некоторые доноры применяют данную политику. Хотя некоторые бывшие ассоциированные сотрудники категории специалистов остались работать в качестве штатных сотрудников Организации, по имеющимся данным, количество удерживаемых специалистов гораздо ниже этого показателя для МСКС. При этом следует отметить, что у нас возникли некоторые сложности со сбором данных по этому вопросу, поскольку, после того как бывший ассоциированный сотрудник категории специалистов нанимается на работу на других договорных условиях, система не сохраняет отметку о том, что он был ассоциированным сотрудником категории специалистов. В связи с этим сейчас мы изучаем наши системы и учетные записи. ОНР тоже рассматривает дополнительные меры, которые в любом случае должны быть согласованы с донорами, а затем соответствующие поправки должны быть внесены в действующие соглашения.

(iii) Автоматизация кадровых процессов за счет более эффективного использования имеющихся систем, таких как ГСУР

31. Ниже (в подпунктах а - d) перечислены текущие или недавно закончившиеся инициативы в области людских ресурсов, направленные на автоматизацию процессов. Эти изменения не только позволят упростить и оптимизировать работу, но и сократят количество ошибок, возникающих из-за осуществления операций вручную, и тем самым внесут свой вклад в повышение качества данных о людских ресурсах и отчетности, так как данные обновляются сразу же после обработки в системе. Также рассматриваются возможности для реализации других инициатив, таких как учет и обработка работ во внеурочные часы в ГСУР, что сейчас выполняется в автономном режиме.

а) Оплата труда внештатных работников

32. С ноября 2012 года все внештатные людские ресурсы (ВШР) получают вознаграждение автоматически через систему оплаты труда после онлайн-подтверждения, что заменило применявшиеся ранее процедуры, требовавшие ручной обработки платежей для каждого работника. Эти изменения привели к значительному улучшению ситуации с точки зрения точности платежей и правильности учета кадровых и финансовых данных.

33. CSP совместно с СЮ работают над тем, чтобы включить выплаты жилищных пособий внештатным работникам в систему оплаты труда, тем самым, обеспечив существенную оптимизацию данного процесса. Это также позволит избежать ошибок, возникающих из-за обработки платежей через систему учета командировочных расходов, которая не присоединена к системе оплаты труда, или из-за того, что руководителям приходится подтверждать количество дней, отработанных сотрудниками в каждом месяце. Изменения должны быть внедрены к началу 2015 года, после того как будет завершён пересмотр положений, регулирующих жилищные пособия, с участием конечных пользователей и кадровых специалистов.

б) Обработка схем выплат при прекращении трудовых отношений

34. Согласно рекомендации КМГС, выработанной по результатам проведения Обзора заработной платы работников категории общего обслуживания с местом работы в Риме, был проведен пересмотр Схемы выплат при прекращении трудовых отношений (СВПТО), и с 1 марта 2014 года вступила в силу новая схема. До этого все расчеты и платежи по СВПТО, т.е. окончательные выплаты и авансовые платежи, проведенные в течение срока службы работников, производились и обрабатывались вручную. После введения в действие

пересмотренной схемы ГСУР была модифицирована для того, чтобы отразить новую схему, и теперь расчеты и выплаты по СВПТО больше не требуют проведения операций вручную. Обработка авансовых платежей по СВПТО также будет проводиться через систему оплаты труда, и сразу же можно будет провести пересчет и сверку постоянно обновляемых остатков по СВПТО.

с) интерфейс между ГСУР и системой ОПФП ООН

35. ОНР успешно завершило проект по автоматизации передачи кадровых и финансовых данных по пенсионному обеспечению из ГСУР через интерфейс в МСФО ОС ОПФП ООН. Автоматизация этого процесса повысит качество данных и своевременность их предоставления участникам и ускорит обработку данных по пенсионному обеспечению. ФАО стала первым учреждением ООН, внедрившим этот новый интерфейс.

d) Процессы в области социального обеспечения

36. ОНР в тесном сотрудничестве с Медицинским пунктом и СЮ завершает переход информационной системы, используемой для ведения учета медицинских данных и данных по социальному обеспечению действующих и вышедших на пенсию работников ФАО, ВПП и МФСР. В результате этого проекта будет разработана серия автоматизированных инструментов, включая возможности "самообслуживания", позволяющие участникам в электронном виде подавать требования о компенсации в связи с заболеваниями или травмами, возникшими при исполнении служебных обязанностей. Это сократит количество операций, выполняемых вручную, и ускорит процесс урегулирования требований. Система начнет функционировать в ноябре 2014 года.

(v) Приведение кадровой политики регионов в соответствие с общеорганизационной стратегией в области людских ресурсов

37. Кадровые работники региональных отделений и подразделений ЦСС формально подотчетны главам децентрализованных отделений, а в части технических и существенных вопросов они напрямую связаны с Директором ОНР.

38. Кадровые работники в регионах и кадровые службы штаб-квартиры работают в тесном сотрудничестве друг с другом. В этой связи следует отметить, что кадровые работники в регионах регулярно информируются о новых положениях политики и процедурах, инициативах, изменениях в положениях Руководства и т.д. Это взаимодействие является очень ценным для ОНР/CSP с точки зрения сбора информации о процессах в отделениях за пределами штаб-квартиры, получения сведений о проблемах, с которыми сталкиваются работники, и их мнений о целесообразности внедрения и эффективности реализации кадровых предложений, исходящих из штаб-квартиры.

39. В ходе реализации нескольких недавних проектов ОНР/CSP поощряли активное участие региональных отделений и сотрудников кадровых служб в разработке типовых должностных инструкций, а также в инициативе по разработке СОР, в контексте децентрализации и передачи знаний, в частности системы квалификационных требований, в связи с чем были сформированы региональные фокус-группы,

40. Имеются и другие механизмы ведения конструктивного и открытого диалога с кадровыми работниками за пределами штаб-квартиры, в частности, регулярные ежемесячные совещания, проводимые в форме видеоконференций между Отделом политики в области людских ресурсов штаб-квартиры и кадровыми работниками нескольких децентрализованных отделений одной временной зоны.

41. Наблюдается активизация сотрудничества между штаб-квартирой и регионами в области обучения и профессионального развития. Это переросло в более значимое сотрудничество в вопросах создания и реализации возможностей для обучения на местном уровне и повышения автономности со стороны регионов в части отслеживания их мероприятий и использования возможностей, предоставляемых порталом learning@fao.

42. В вопросах кадрового планирования наша новая политика мобильности создает основу для очень тесного сотрудничества между штаб-квартирой и регионами. Регионы будут активно участвовать в принятии всех решений по кадровым вопросам на ранних этапах и будут непосредственно задействованы в разработке и организации выполнения планов мобильности в соответствии с их ежегодной процедурой кадрового планирования; от кадровых работников ожидается, что они в этом отношении будут оказывать поддержку руководителям в регионах в тесном сотрудничестве с Отделом найма и Администратором по вопросам мобильности в Риме.