



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
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто восьмидесятая сессия

Рим, 18–22 мая 2020 года

Управление людскими ресурсами

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

г-же Грит де Леу (Ms Greet De Leeuw),
Директору Управления кадров
Тел.: +3906 5705 1744

В соответствии с инициативой ФАО по минимизации последствий ее деятельности для окружающей среды и повышению экологичности ее информационной работы настоящий документ может быть распечатан по запросу. С этим и другими документами можно ознакомиться на сайте www.fao.org.

РЕЗЮМЕ

- Вниманию Комитета представляется обновленная информация о работе по управлению людскими ресурсами, проделанной со времени его последней сессии, а также элементы, направленные на дальнейшее повышение эффективности и профессионализма персонала ФАО.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению приведенную в настоящем документе информацию, включая перспективные планы Организации по управлению ее людскими ресурсами.

Проект решения

- Комитет с удовлетворением воспринял информацию об управлении людскими ресурсами, представленную ФАО, и поручил представлять ему дополнительные сведения о стратегических целях и планах Организации в области людских ресурсов по мере их разработки в течение следующих нескольких месяцев.

Введение

1. ФАО необходимо и впредь наращивать свой потенциал в качестве специализированной организации, которая в своей работе опирается на экспертные знания, и оставаться авторитетным учреждением системы ООН, деятельность которого полезна всем и сохраняет свою актуальность для своих членов и способствует решению стоящих перед ними проблем и перспективных задач. Чтобы достичь этого, необходимо обеспечить эффективное, ориентированное на достижение конкретных целей и гибкое управление наиболее ценным ресурсом Организации – ее сотрудниками, что особенно важно, поскольку 75 процентов средств Регулярной программы Организации выделяется именно на людские ресурсы и существует большой сегмент сотрудников ФАО, которые выполняют работы для Организации вне рамок ее Регулярной программы.
2. Чтобы продолжать успешно работать в будущем, ФАО должна быть инклюзивной организацией, привлекательной для специалистов самого высокого уровня, людей с разным опытом и образованием, местом, где люди имеют возможности для развития и активного участия в деятельности и получают широкие права, с тем, чтобы в полной мере использовать свои способности в интересах выполнения мандата и достижения целей Организации.
3. Для этого ФАО нужны ориентированные на интересы и потребности людей стратегии и политика в области людских ресурсов, способствующие формированию культуры добросовестности, сотрудничества, новаторства и передового опыта. ФАО будет стремиться разрабатывать усовершенствованные системы и процессы управления, позволяющие не только повышать оперативность и обеспечивать эффективность деятельности различных подразделений, занимающихся людскими ресурсами, но и предоставлять надежную, прозрачную и точную информацию о персонале Организации и связанных с ним тенденциях и проблемах, с тем чтобы создавать условия для принятия обоснованных решений.
4. Со 2 марта 2019 года к исполнению своих обязанностей приступила новый директор Управления кадров. В соответствии с концепцией, разработанной Генеральным директором, и рекомендацией Совета (CL 163/5), одним из главных приоритетов является разработка стратегического плана в области ЛР, который поможет ФАО обеспечить в нужное время и в нужном месте наличие компетентных сотрудников, которые будут работать максимально активно и эффективно и обеспечат выполнение мандата Организации.
5. Стратегический план в области ЛР должен разрабатываться исходя из цели формирования эффективной, инициативной и обеспечивающей дополнительную отдачу кадровой службы, которая будет партнером Организации в ее деятельности и проводником перемен. Одним из элементов плана будет конкретный план действий, в котором будут оговорены ожидаемые результаты с указанием сроков и основных этапов, а также показатели, позволяющие измерять эффективность работы, то есть как прогресс, так и возможные недочеты, которые должны доводиться до сведения заинтересованных сторон. Такая структура была принята в соответствии с опубликованными в январе 2020 года указаниями Генерального директора старшему руководству в отношении представления новых планов работы с продуманными показателями эффективности для обеспечения подотчетности. В целях обеспечения комплексного и целостного подхода и полного согласования стратегического плана в области ЛР с организационными и оперативными приоритетами ФАО он будет разработан с опорой на новые приоритеты и направления деятельности, определенные в новой Стратегической рамочной программе ФАО¹ и получившие дальнейшее развитие в документах ФАО по планированию на среднесрочную перспективу и двухгодичный период. В процессе

¹ Будет представлена на утверждение Конференции в июне 2021 года.

разработки будут проводиться и другие обзоры и анализ, в частности: 1) обзор соответствующих документов и рекомендаций; 2) консультации с учетом интересов широкого круга сторон; и 3) оценка потенциала кадровых служб по выполнению стратегического плана в области ЛР. Эти виды анализа подробно описываются ниже.

6. Планируется провести кабинетный обзор демографической структуры и динамики изменения рабочей силы ФАО, реестра рисков ФАО, рекомендаций Совета и Финансового комитета ФАО, а также результатов внутренних и внешних аудитов, таких как недавние аудиторские проверки Программы географической мобильности, внештатных людских ресурсов, набора и адаптации персонала категории специалистов. Кроме того, при разработке стратегического плана будут учитываться сформулированные в ряде планов действий ФАО приоритеты в таких важных областях, как достижение справедливого географического распределения и гендерного паритета персонала ФАО, положения плана действий по борьбе с мошенничеством и меры по предотвращению преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением. В русле реализации принятой в ФАО политики абсолютной нетерпимости постоянное приоритетное внимание будет уделяться расширению и совершенствованию стратегий и мер, ориентированных на интересы потерпевших и повышение благополучия персонала.

7. Кроме того, должное внимание будет уделено общесистемным аспектам и приоритетам системы ООН, включая рекомендательные документы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР)/Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ), такие как стратегии ООН по вопросам социальной изоляции инвалидов и психического здоровья, элементы реформы ООН, рекомендации Объединенной инспекционной группы (JIU), Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), а также передовая практика в ООН и за ее пределами, в том числе в расположенных в Риме учреждениях (РРУ).

8. Коронавирусная инфекция (COVID-19) оказала значительное воздействие в глобальном масштабе, и Управление кадров в тесном сотрудничестве с группой по управлению в кризисных ситуациях разрабатывает меры, помогающие стратегически реагировать на угрозу и ориентироваться в изменениях на рабочем месте. Сложилась крайне сложная, беспрецедентная ситуация, когда действовать приходится без четкого алгоритма, и на первом этапе пандемии (в марте) Управление кадров уделяло особое внимание вовлечению персонала и разработке руководства по управлению персоналом в период COVID-19, введению специальных мер для решения вопросов, возникающих в связи с ужесточением вводимых правительствами карантинных мер, обеспечению непрерывности деятельности и безопасности сотрудников.

9. До появления вакцины или терапии Управление кадров будет предпринимать шаги по институционализации новых методов работы и вносить изменения с учетом полученного опыта, обеспечивающие гибкость и оперативность деятельности, в свой стратегический план по ЛР.

10. В ближайшие месяцы будут проведены консультации с заинтересованными сторонами, включая высшее руководство как в штаб-квартире, так и в децентрализованных отделениях, которые помогут обеспечить поддержку стратегического плана в области ЛР и ответственность за его выполнение и достижение предусмотренных им результатов. В ходе разработки стратегического плана и инициатив в области ЛР, ориентированных на интересы и потребности людей, будут проводиться консультации с руководителями и сотрудниками, что позволит учесть многообразные потребности персонала ФАО. Важную роль в этом процессе сыграют результаты обследования удовлетворенности сотрудников, а также полученная от Канцелярии Генерального инспектора (OIG), специалиста по этике и омбудсмена информация о тенденциях и проблемах на местах работы. Продолжая работать над укреплением отношений между администрацией и персоналом, ФАО проводит консультации с органами представителей персонала (ОПП). Будет налажен широкий диалог с персоналом, призванный обеспечить

обратную связь и генерирование идей по формированию стратегически важных инициатив, особенно касающихся условий работы и благополучия персонала.

11. Ожидается, что должное внимание будет уделено потенциалу ФАО и групп по людским ресурсам для выполнения стратегического плана в области ЛР с точки зрения укомплектования кадрами (штаб-квартиры, Центра совместных служб (ЦСС) и децентрализованных отделений), подотчетности, функций и обязанностей, делегирования полномочий, а также задействования различных инструментов и ИТ-систем с целью дальнейшего повышения эффективности и результативности деятельности Организации.

12. Структура доклада "Обновленная информация об управлении людскими ресурсами" подобна структуре предыдущих докладов. Однако в ходе разработки стратегического плана в области ЛР и механизмов отчетности, упомянутых выше, в ближайшие месяцы предполагается провести полный обзор отчетов – как описательных, так и информационных – с тем чтобы обеспечить актуальность информации, представляемой Финансовому комитету, с учетом передового опыта других международных организаций, имеющих данные и руководящих документов по конфиденциальности данных².

13. При подготовке настоящего документа были использованы следующие широкие критерии представления информации: i) набор кадров с учетом многообразия, поддержка и управление профессиональным ростом высококлассных сотрудников; ii) приведение целей Организации в области управления людскими ресурсами в соответствие с ее основными ценностями; iii) учет специфики ФАО как специализированного учреждения системы ООН; и iv) постоянное повышение эффективности и производительности административной деятельности на основе гармонизации и стандартизации процессов и процедур в сфере управления персоналом и улучшения и повышения уровня соблюдения действующих норм.

14. В настоящем документе Организация информирует о достижениях в области кадровой политики и управления со времени представления последнего доклада Финансовому комитету на его 178-й сессии в ноябре 2019 года.

Обновленная информация об управлении людскими ресурсами (31 марта 2020 года)

Набор персонала с учетом многообразия, повышение квалификации высококлассных кадров и управление их профессиональным ростом

А) Сотрудники категории специалистов и более высокого уровня

15. Как сообщалось в докладе, представленном Финансовому комитету в 2018 году, Канцелярия Генерального инспектора (ОИГ) провела аудиторскую проверку политики и процедур ФАО в сфере набора и адаптации сотрудников категории специалистов на должности, финансируемые из бюджета Регулярной программы (РП). В заключении по результатам аудиторской проверки, представленном в ноябре 2018 года, основное внимание было уделено работе по комплектованию кадров, которая велась в период с сентября 2016 года по август 2017 года, и были отмечены передовая практика и улучшения со времени предыдущей аудиторской проверки ОИГ в 2011 году. В нем отмечалось, что в большинстве случаев работа по найму персонала ведется слаженно и позволяет набирать компетентных кандидатов в соответствии с поставленными задачами отбора и руководящими принципами,

² В пунктах отчета внешнего аудитора, касающихся поддержки, отражены методики, стратегии и достижения, которые позволяют повысить достоверность представляемой в докладах и отчетах информации (пункт 133).

такими как географическое многообразие и гендерная сбалансированность. В заключении указывалось на резервы для дальнейшего совершенствования некоторых этапов процедур набора и адаптации, включая составление реестра кандидатов и создание механизма проверки анкетных данных.

16. Также сообщалось о 20 (двадцати) согласованных мероприятиях по совершенствованию конкретных областей процедуры набора. Организация приняла необходимые меры для выполнения этих рекомендаций и усовершенствовала подходы на разных этапах процесса набора. Две (2) из рекомендаций по итогам аудиторской проверки касались реестра кандидатов. На данном этапе Организация приостановила использование реестров кандидатов.

17. В настоящее время она работает над выполнением оставшихся трех (3) рекомендаций, касающихся следующих областей: проверка анкетных данных перед приемом на работу, информативная документация о критериях отбора и расширение возможностей коммуникации с помощью функций платформы "Талео".

18. В настоящее время Управление кадров пересматривает процедуры найма и отбора с целью повышения их прозрачности и эффективности, а также поддержки стратегических партнерств и удовлетворения потребностей как технических, так и нетехнических отделов и управлений.

19. Организация постоянно пересматривает существующие типовые описания должностных обязанностей (ТОДО) сотрудников категории специалистов и разрабатывает новые описания, стремясь удовлетворить потребности в части оперативной деятельности и содействовать структурным изменениям и оптимизировать подходы к подготовке объявлений о вакансиях.

20. В соответствии с рекомендацией аудиторской проверки был пересмотрен принятый в ФАО процесс проверки анкетных данных, что позволило повысить эффективность процесса найма, отбора и адаптации сотрудников. Индивидуальная автоматизированная служба проверки анкетных данных, входящая в состав платформы ООН Clear Check, поможет ФАО упорядочить процесс проверки таких данных перед приемом кандидатов на работу.

Специалист по этике и омбудсмен

21. В соответствии с резолюцией 1/2008 35-й (специальной) сессии Конференции в ноябре 2018 года в ФАО было учреждено Управление по этике. С 2012 по 2015 год функции консультативной группы по вопросам этики выполнял Комитет по этике. В 2014 году была создана объединенная должность омбудсмена/специалиста по этике. Для административных целей этот специалист был размещен в Управлении по правовым вопросам, а в апреле 2014 года омбудсмен/специалист по этике был назначен на эту должность на пятилетний срок, не подлежащий продлению. На своей 161-й сессии в апреле 2019 года Совет одобрил принятое Финансовым комитетом на его 175-й сессии в марте 2019 года решение о поддержке предложения о разделении и расширении функций омбудсмена и специалиста по этике, содержащегося в Программе работы и бюджете на 2020–2021 годы. С 2020 года эти две независимые должности подчиняются непосредственно Генеральному директору. Специалист по этике был назначен 1 марта 2020 года; первоначальный срок его полномочий составляет два года, а общий срок – до семи лет. Завершен конкурсный отбор кандидатов на должность омбудсмена с учетом их заслуг, и омбудсмен будет назначен в кратчайшие сроки. Срок полномочий составляет пять лет, с возможностью продления еще на пять лет. Мандат Управления по этике заключается в предоставлении конфиденциальных консультаций и поощрении соблюдения высоких стандартов этичного поведения, в том числе в том, что касается конфликтов интересов и уважительной рабочей среды, в соответствии с нормами международной гражданской службы (КМГС) и принципами добросовестности,

беспристрастности и независимости. В соответствии с политикой защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, направленной на поддержание культуры, в которой сотрудники чувствуют себя вправе открыто говорить о том, что вызывает у них беспокойство, специалист по этике рассматривает жалобы на репрессивные меры и обеспечивает защиту лиц, добросовестно сообщающих о возможных нарушениях.

22. Омбудсмен является ресурсом для сотрудников, которые сталкиваются с проблемами или конфликтами, связанными с работой; он предоставляет конфиденциальные и беспристрастные консультации и посреднические услуги по неформальному урегулированию конфликтов. Кроме того, омбудсмен помогает Организации, выявляя системные проблемы и коренные причины конфликтов, не нарушая при этом конфиденциальности.

В) Программа ассоциированных сотрудников категории специалистов

23. С момента запуска Программы ассоциированных сотрудников категории специалистов (АСС) в 1954 году Организация продолжает принимать у себя квалифицированных и мотивированных молодых специалистов. Программа дает молодым перспективным специалистам из разных стран возможность проходить структурированное обучение в рамках деятельности в контексте международного сотрудничества, применять свои технические навыки под наблюдением опытного сотрудника ФАО и готовиться к будущей работе.

24. В таблице 1 показано число партнеров-доноров и АСС в 2018, 2019 и 2020 годах. В дополнение к 36 АСС, указанным в таблице 1, в 2020 году ФАО оформит одного (1) АСС при финансовой поддержке Швеции и впоследствии планирует оформить еще двух (2) АСС при финансовой поддержке Соединенных Штатов.

Таблица 1. Набор АСС в 2018, 2019 и 2020 годах

Год	Число партнеров-доноров	Число АСС
2018 год	14	43
2019 год	12	43
2020 год	10	36 (*)

(*) на 31 марта 2020 года

С) Программа младших сотрудников категории специалистов

25. С 2011 года действует централизованно координируемая структурированная Программа младших сотрудников категории специалистов (МСС), основанная на модернизированном процессе найма сотрудников, которая дает Организации возможность на определенный срок принимать молодых мотивированных и перспективных специалистов и использовать их компетенции и навыки в течение срока их работы. Программа МСС является активным механизмом набора сотрудников начального уровня (уровня С-1), который помогает ФАО омолаживать ее кадровый состав путем создания резерва молодых специалистов с перспективой их дальнейшего трудоустройства в Организации. В настоящее время в восьми (8) местах службы работают 15 младших сотрудников категории специалистов, являющихся представителями 14 стран.

26. В рамках Программы предполагается закрепление части высококвалифицированных МСС в Организации, хотя признается, что некоторые участники могут оказаться несоответствующими требованиям либо сами не пожелают участвовать в конкурсе на

замещение должностей, финансируемых за счет Регулярной программы или в рамках проектов. В таблице 2 представлен обзор положения с закреплением МСС в Организации.

Таблица 2. Программа МСС в 2011–2020 годах

Период 2011–2020 годов (кв. 1)	Всего участников в Программе МСС (действующих + бывших)		Бывшие участники		Бывшие участники, оставшиеся в Организации	
	Число	%	Число	%	Число	%
Всего:	84 (*)	-	69	-	38	55
из них женщин	51	61,0	41	59,5	19	46
из них мужчин	33	39,0	28	40,5	19	68

(*) 58 стран

27. Доля женщин среди участников Программы (61%) соответствует целевому показателю (участие не менее 50% женщин). За период 2011–2020 годов (кв. 1) в Программе приняли участие шестьдесят девять (69) МСС. Из этих 69 МСС 38 были закреплены на различных договорных условиях. В результате общий показатель закрепления кадров составляет 55%.

Д) Сотрудники категории общего обслуживания

28. С февраля 2020 года Организация применяет пересмотренный процесс набора сотрудников категории общего обслуживания (ОО). Глобальное объявление о наборе кандидатов было заменено публикацией объявлений о вакансиях в штаб-квартире и децентрализованных отделениях. Цель заключалась в том, чтобы расширить набор персонала с учетом заслуг, рационализировать и усовершенствовать этот процесс, а также повысить его прозрачность. В соответствии с пересмотренным процессом внутренние сотрудники Организации могут отвечать на конкретные объявления о вакансиях, что расширяет их возможности для профессионального роста и повышения квалификации.

29. В соответствии с пересмотренным процессом набора сотрудников категории общего обслуживания Организация за период до 31 марта 2020 года опубликовала в общей сложности одиннадцать (11) объявлений о шестнадцати (16) должностях, из них восемь (8) – в штаб-квартире и восемь (8) – в децентрализованных отделениях.

30. В таблице 3 ниже показано число кандидатов, назначенных на должности конкретного уровня в категории общего обслуживания в период с сентября 2019 года по 31 марта 2020 года.

Таблица 3. Количество набранных сотрудников категории ОО по состоянию на 31 марта 2020 года

Уровень	Число назначенных на должность кандидатов
ОО-3	5
ОО-4	7
ОО-5	6
ВСЕГО	18

Е) Программа стажеров, волонтеров и научных работников (СВН)

31. После пересмотра в июле 2017 года Глобальной программы стажеров, волонтеров и научных работников (СВН) ФАО продолжает расширять и диверсифицировать состав участников Программы, особенно за счет представителей стран глобального Юга, а также недопредставленных и непредставленных стран-членов и коренных народов. В период с сентября 2019 года по 31 марта 2020 года на глобальные объявления о приеме заявок в рамках конкурса на участие в программе СВН было получено более 14 000 откликов.

32. Программа стажировок: с сентября 2019 года и по состоянию на 31 марта 2020 года в 28 мест службы были направлены 150 стажеров (из них 70% женщин) из 48 стран-членов. Растет число участников из стран глобального Юга (55% по сравнению с 51% в 2019 году). Прилагаются усилия по наращиванию числа участников из непредставленных и недопредставленных стран-членов и стажеров, направляемых в децентрализованные отделения. Также можно отметить, что 31% стажеров получили финансовую поддержку из внешних источников.

33. Программа волонтеров: с сентября 2019 года и по состоянию на 31 марта 2020 года в 25 мест службы были направлены 23 участника Регулярной волонтерской программы и 15 добровольцев ООН (набранных через ДООН) из 25 стран-членов. Возросла доля волонтеров, набранных из непредставленных и недопредставленных стран-членов (21% по сравнению с 18% в 2019 году); 66% из них составили женщины. Значительно увеличилось число назначений в децентрализованные отделения (82% по сравнению с 64% в 2019 году). Прилагаются усилия по увеличению числа волонтеров, набираемых из стран глобального Юга. При этом 18% волонтеров получили финансовую поддержку из внешних источников.

34. Программа научных работников: с сентября 2019 года и по состоянию на 31 марта 2020 года на работу в 4 места службы были направлены пять научных работников (из них 80% женщин) из пяти стран-членов. В 2019 году 72% научных работников были набраны из стран глобального Юга и 64% – из непредставленных и недопредставленных стран-членов. Предпринимаются усилия по увеличению числа научных работников из стран глобального Юга, непредставленных и недопредставленных стран-членов. При этом значительно увеличилось число назначений в децентрализованные отделения (60% по сравнению с 45% в 2019 году). Можно также отметить, что всем научным работникам оказывалась финансовая поддержка из внешних источников.

35. С сентября 2019 года с правительствами, научными учреждениями и одной организацией гражданского общества было подписано 14 новых соглашений о спонсорской поддержке деятельности стажеров, волонтеров и научных работников. Организация

продолжает проводить информационно-просветительские мероприятия и выстраивать стратегические партнерские отношения для повышения стабильности и согласованности Программы СВН и расширения ее географического охвата. Планируется провести ряд мероприятий с целью вовлечения в ее осуществление глобальной сети децентрализованных отделений и бюро по связи ФАО.

36. В ноябре 2019 года состоялся Глобальный день презентаций – первое мероприятие, призванное объединить всех стажеров, волонтеров и научных работников (СВН) по всему миру. Его цель заключалась в том, чтобы заинтересовать молодежь всего мира в участии в реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и достижении целей в области устойчивого развития (ЦУР) через программу СВН, помогающую объединять под эгидой Организации молодых перспективных специалистов и новые идеи.

Г) Программа географической мобильности

37. Основная задача Программы географической мобильности ФАО состояла в обмене знаниями и опытом во всех звеньях Организации, в частности, между штаб-квартирой и децентрализованными отделениями, мобилизации и закреплении динамичных, легко адаптирующихся и глобальных кадровых ресурсов, способных эффективно выполнять свои мандаты сегодня и в будущем и соответствовать развивающимся оперативным потребностям. Кроме того, Программа была ориентирована на создание возможностей для получения разнообразного опыта, служебного и профессионального роста.

38. В течение двухгодичного периода 2018–2019 годов было одобрено в общей сложности 116 переводов по программе мобильности, а до 31 марта 2020 года было совершено 90 таких переводов. В таблице 4 ниже приведены сведения о количестве сотрудников, переведенных по программам мобильности 2018 и 2019 годов в разбивке по техническим областям (по состоянию на 31 марта 2020 года).

Таблица 4. Количество сотрудников, переведенных в 2018–2019 годах

Технический департамент	Количество переводов
AG	13
APEX	7
DDO (включая OSD, CIO, CS)	13
DDN	6
DDP (включая группы PS и SP)	18
ES	18
FI	8
FO	7
ВСЕГО	90

39. В соответствии с просьбой Финансового комитета и в ожидании результатов внутренней аудиторской проверки Программы географической мобильности осуществление Программы в 2020 году было приостановлено. Руководство изучает рекомендации, вынесенные

в заключении по результатам проверки, и будет учитывать их при разработке будущих программ Организации, в частности политики ротации сотрудников.

Г) Положение с вакансиями на должности категории специалистов

40. В соответствии с информацией, которая ранее сообщалась руководящим органам, Организация стремилась поддерживать определенный уровень гибкости в численности вакансий на должности категории специалистов, с тем чтобы обеспечить гибкость структуры и облегчить адаптацию к новым приоритетам. По состоянию на 31 марта 2020 года доля вакантных должностей в Организации составила 19%: на уровне штаб-квартиры – 18%, а в децентрализованных отделениях – 20% (см. таблицу 5).

Таблица 5. Доля вакантных должностей категории специалистов (на 31 марта 2020 года)

	Должности категории С в рамках ПРБ 2019–2020 годов	Всего занятых должностей категории С	Всего вакантных должностей категории С	Доля вакантных должностей категории С
Итого, штаб-квартира	883	721	162	18%
Всего в децентрализованных отделениях (за исключением ПрФАО)	261	210	51	20%
Всего в децентрализованные отделениях (включая ПрФАО)	328	264	64	20%
ВСЕГО	1 211	985	226	19%

Н) Внештатные людские ресурсы

41. В январе 2020 года были введены в действие усовершенствованные процедуры работы с внештатными людскими ресурсами (ВЛР) с целью обеспечить более бесперебойный, своевременный и результативный набор квалифицированных ВЛР путем децентрализации делегирования полномочий и подотчетности. Эти новые процедуры определяют обязанности соответствующих руководителей нанимающих подразделений, отвечающих за набор квалифицированных консультантов (COF.REG) и лиц, с которыми заключаются индивидуальные договоры об оказании услуг (PSA.SBS). В соответствии с административным циркуляром, изданным в феврале 2020 года, заместители Генерального директора должны были отвечать за географический баланс консультантов в рамках своей компетенции, а региональные представители должны были выдавать разрешения на поездки лиц, работающих по контрактам НПП, и на наем в децентрализованные отделения супругов сотрудников или других работников Организации в составе ВЛР. Однако в настоящее время ПЗГД в соответствии с отдельным решением Генерального директора о делегировании полномочий выполняют функции ЗГД. Полномочия по выдаче разрешений в отношении найма на работу пенсионеров ООН в штаб-квартире делегированы руководителям соответствующих административных направлений, а разрешения на их наем в ДО теперь выдают региональные представители. Кроме того, более не требуется предоставление свидетельств, подтверждающих

владение соответствующим языком, а в качестве минимального требования с точки зрения уровня образования консультантов установлена университетская степень.

42. Вышеуказанные изменения во исполнение указаний Совета ФАО были внесены с целью улучшения географического баланса консультантов, а также ввиду необходимости применения гибкого подхода в процессе отбора кандидатов, в частности, с учетом финансовых затрат и необходимости сохранить в качестве основного критерия при наборе персонала личные заслуги.

43. В таблице 6 приведено сравнение количества консультантов (COF.REG), финансируемых из Общего фонда (ОФ), и данные о количестве представляемых ими стран в 2019 и 2020 годах.

Таблица 6 (а). Количество консультантов (COF.REG), финансируемых из ОФ, и количество представляемых ими стран (фактически принято на работу в штаб-квартире)

		Август 2019 года		Март 2020 года	
Группа	Отдел/подразделение	Количество принятых консультантов	Количество представленных стран	Количество принятых консультантов	Количество представленных стран
APEX	Канцелярия Генерального директора (ODG)	0	0	2	2
	LEG	6	6	8	8
	OCC	12	10	21	11
	OED	3	3	9	9
	OIG	2	2	5	5
	OSP	3	3	5	5
	OHR*	6	6	-	-
Всего APEX		32	24	50	25
	Канцелярия ПЗГД	1	1	1	1
	CIO	16	10	12	7
	CPA	5	5	15	9
	CS	22	14	41	19
	OSD	2	2	6	5
Всего ПЗГД		46	24	75	29
	Канцелярия ПЗГД	0	0	0	0
	DPI	34	22	107	41
	OCS	3	2	3	3

	PS	28	18	73	31
	группы SP	3	3	8	6
Всего ПЗГД		68	34	191	59
	Канцелярия ПЗГД	2	2	2	2
	AG	27	18	44	20
	CB	10	9	32	21
	FI	24	20	43	20
	FO	15	11	13	6
Всего ПЗГД		78	39	134	40
ES	ESD	0	0	3	3
	ESA	20	16	26	16
	ESN	7	4	16	8
	ESP	17	15	20	16
	ESS	18	13	33	18
	EST	10	8	23	15
Всего ES		72	36	121	46
ВСЕГО, штаб-квартира		296	83	571	94

(*) Как отмечалось в документе 163-й сессии Совета (CL 163/3) [проведенной 2–6 декабря 2019 года], в 2020 году OHR было переведено в Департамент общеорганизационного обслуживания (CS).

Таблица 6 (b). Количество консультантов (COF.REG), финансируемых из ОФ, и количество представляемых ими стран (фактически принято на работу в децентрализованных отделениях)

Отделения	Отдел/подразделение	Количество принятых консультантов – август 2019 года	Количество представленных стран – август 2019 года	Количество принятых консультантов – март 2020 года	Количество представленных стран – март 2020 года
Региональные, субрегиональные отделения и бюро по связи	Африка	8	6	12	11
	Азия и Тихий океан	14	12	16	12
	Европа и Центральная Азия	15	13	19	14
	Латинская Америка и Карибский бассейн	16	12	14	12
	Ближний Восток и Северная Африка	8	7	9	6
	Бюро по связи	1	1	3	3
ВСЕГО, децентрализованные отделения (за исключением ПрФАО)		62	41	73	47
	Представители ФАО (ПрФАО)	17	15	22	19
ВСЕГО, децентрализованные отделения (включая ПрФАО)		79	48	95	54

ВСЕГО, ВСЬ МИР (всего в штаб-квартире и всего в ДО, включая ПрФАО)	375	91	666	103
--	-----	----	-----	-----

44. Показателем эффективности работы по обеспечению географической сбалансированности консультантов могут также служить доли первой пятерки и первой десятки стран, наиболее представленных в группе консультантов. В таблице 7 показана доля стран, представленных наибольшим количеством финансируемых из ОФ консультантов.

Таблица 7. Доля стран, представленных наибольшим количеством финансируемых из ОФ консультантов

	Август 2019 года	Март 2020 года
Представленные страны	91	103
Доля пяти наиболее представленных стран (%)	31,73%	44,44%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	46,13%	56,31%

45. Что касается гендерного баланса среди консультантов, то в 2020 году процентная доля кандидатов-женщин, указанная в таблице 8, возросла. Как в 2019, так и в 2020 году процентная доля консультантов-женщин остается на уровне выше 50%.

Таблица 8. Доля принятых на работу консультантов-женщин, финансируемых из ОФ

	Август 2019 года	Март 2020 года
Доля (%) женщин-кандидатов, принятых на работу в качестве консультантов (ОФ)	54%	55%

Приведение целей Организации в области управления ЛР в соответствие с ее основными ценностями

А) Уровень вовлеченности сотрудников

46. С 16 декабря 2019 года проводилось анонимное обследование удовлетворенности сотрудников, в котором приняли участие 13 549 сотрудников. На момент завершения обследования (7 февраля 2020 года) общая доля прошедших его сотрудников составила 41% (5 522 сотрудника). Этот показатель сопоставим с долей сотрудников, прошедших первое обследование, в других учреждениях ООН.

47. Обследование было разработано в консультации с органами представителей персонала (ОПП) и с учетом результатов недавних обследований удовлетворенности сотрудников, проведенных в других учреждениях системы ООН, включая Секретариат ООН, ВПП и ПРООН, а также рекомендаций, содержащихся в докладах JIU (JIU/REP/2018/4). В анкету были включены конкретные вопросы, касающиеся преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением. Отвечая на вопросы обследования, его участники должны были оценивать период до 31 июля 2019 года.

48. ФАО заключила контракт на поддержку в проведении обследования и анализе его результатов с внешним подрядчиком – компанией CultureIQ. В настоящее время Организация проводит обзор результатов с целью определения основных направлений, в которых будут планироваться соответствующие меры.

49. Руководство ФАО преисполнено решимости повышать моральный дух сотрудников, степень их удовлетворенности и уровень вовлеченности. Одна из инициатив, призванных обеспечить признание передового опыта и разнообразия среди 100 сотрудников и 100 молодых сотрудников, была осуществлена в декабре 2019 года. Управление кадров оказывало руководству постоянную поддержку в реализации этой инициативы.

50. В сентябре 2019 года был учрежден Комитет по делам молодежи. Ему было поручено содействовать обогащению профессионального опыта молодежи в ФАО и принимать от нее новаторские предложения в русле миссии ФАО. ОНР помогает Комитету создавать возможности для профессионального роста молодежи, работающей в Организации.

В) Нарращивание потенциала

Новые инициативы

51. С 1 января 2020 года все сотрудники получили доступ к электронной библиотеке новых курсов электронного обучения, которые были размещены на платформе *you@fao*. Опубликованы более 15 000 онлайн-курсов, охватывающих широкий круг тем. Они доступны на английском, китайском, французском и испанском языках. Кроме того, новые курсы распространяются через платформу UN SDG: Learn, основной образовательный ресурс по вопросам ЦУР.

52. В целях развития навыков персонала в области руководства и управления в этом году в сотрудничестве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций (КПСООН) будет на экспериментальной основе осуществляться новая Программа подготовки руководящего состава (для сотрудников категорий С-5 и выше). Эта онлайн-программа под руководством инструкторов (состоящая из пяти ключевых тематических модулей) включает всестороннюю оценку, согласованную с Системой лидерства ООН, и пять индивидуальных занятий. В ФАО начнет действовать комплексная программа, ориентированная на руководителей среднего звена.

53. В соответствии с проводимой ФАО политикой абсолютной нетерпимости к преследованиям во всех их проявлениях, Организация продолжает работу по повышению осведомленности о политике предотвращения преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением. В штаб-квартире были проведены очные информационные сессии по предотвращению сексуальных домогательств, в которых приняли участие 66 руководителей высшего звена (Д-1 и выше). В настоящее время разрабатывается новый электронный учебный курс по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте. В этом курсе, ориентированном на руководителей, будут освещаться принципы, которым должны следовать все руководители ФАО в контексте предотвращения сексуальных домогательств.

54. В целях повышения потенциала в области управления людскими ресурсами ФАО приступила к осуществлению новой программы подготовки руководителей. Она направлена на формирование навыков проведения эффективных наставнических бесед в целях повышения результативности работы и ускорения профессионального роста.

Прочие мероприятия

55. Учитывая критически важную роль помощников представителей ФАО (ППрФАО) в децентрализованных отделениях, Организация помогает наращивать потенциал посредством новой Программы обучения ППрФАО на рабочих местах, старт которой был дан в июне 2019 года. В целях подготовки будущих ППрФАО по плану замещения кадров для участия в потоке 2020 года будет отобрано до десяти ППрФАО. Эта экспериментальная комплексная программа обучения включает всестороннюю оценку и совершенствование навыков руководства, прохождение онлайн-курсов и проведение практической работы в

новых условиях в рамках временного назначения на срок до трех месяцев по программе международной мобильности.

56. Организация провела три новых онлайн-курса, направленных на расширение использования функциональных возможностей ГСУР и углубление знаний о внутренних системах и процедурах ФАО, в том числе в таких областях, как закупки в ФАО, управление денежными средствами, а также выверку банковских счетов и работу с письмами-соглашениями в Организации. ФАО продолжает обновлять страницу обязательного обучения на you@fao и отслеживать показатели охвата обучением. В стадии разработки находится новый курс обучения по вопросам гендерного равенства в работе ФАО, который заменит курс ООН "Гендерное равенство, слаженность действий в системе Организации Объединенных Наций и вы". После опубликования доработанной политики ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, Организация завершила работу над новым учебным курсом на английском, испанском и французском языках в целях повышения осведомленности об этой политике.

57. В настоящее время предпринимаются усилия по дальнейшему совершенствованию коммуникативных навыков посредством организации очных семинаров по таким вопросам, как ключевые медийные навыки, подача материала, эффективное составление отчетов, обслуживание клиентов и ведение переговоров, к проведению которых привлекаются специалисты из числа внешних подрядчиков. В целях расширения использования Skype для бизнеса как инструмента совместной работы был проведен новый виртуальный курс обучения, в котором приняли участие примерно 60 сотрудников штаб-квартиры и децентрализованных отделений. Кроме того, Организация продолжает оказывать содействие развитию многоязычной рабочей среды, предлагая ряд онлайн-языковых курсов, рассчитанных на сотрудников в децентрализованных отделениях с ограниченным доступом к обучению иностранным языкам.

58. В 2019 году Организация принимала участие в проводимом Объединенной инспекционной группой (JIU) обзоре "Политика, программы и платформы в поддержку обучения", цель которого заключается в анализе текущей политики, программ и подходов, оценке того, в какой степени межучрежденческое и общесистемное сотрудничество отвечает потребностям, предусмотренным Повесткой дня на период до 2030 года, и изучении тематической направленности учебных курсов и их актуальности с точки зрения существующих приоритетов и потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций. ФАО ожидает результатов этого обзора, который позволит ей выявить примеры передовой практики и определить подходы, повышающие эффективность обучения и развития.

С) Управление эффективностью работы

59. Организация активизирует усилия по совершенствованию используемых ею практических методов управления эффективностью работы. ФАО представила новый набор инструментов, призванных обеспечить результативность деятельности в этой сфере. Он включает три модуля электронного обучения, посвященных разработке целей SMART, совершенствованию процесса, используемого в системе служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС), и эффективной оценке. Кроме того, были разработаны рекомендации, призванные помочь руководителям в решении проблемы низкой эффективности работы и в проведении аттестации. В феврале 2020 года Организация провела два новых очных семинара в рамках дополнительной подготовки сотрудников и руководителей. Обучение прошли более 100 участников.

60. Полностью осуществлен переход от системы оценки эффективности работы в рамках испытательного срока (ОИС) с использованием бумажной документации к онлайн-системе. В настоящее время Организация автоматизирует процесс аттестации сотрудников категории специалистов, работающих по краткосрочным контрактам.

61. В целях углубления понимания, оптимизации применения и усиления воздействия политики и процессов ОИС и ПЕМС в 2019 году были проведены специальные мероприятия по инструктажу для 120 сотрудников и руководителей. Кроме того, в течение года были организованы информационные занятия для сети из 85 координаторов ПЕМС.

62. Недавно ФАО провела обзор практики управления эффективностью работы в других учреждениях системы ООН, задачей которого было определение передовых методов и выявление аспектов используемого ФАО процесса, в которых необходимы доработка и упрощение. Были проведены обсуждения с ВПП, ЮНИСЕФ, ПРООН, МФСР, МОТ и структурой "ООН-женщины". В настоящее время Организация разрабатывает дополнительные меры по совершенствованию методов служебной аттестации с опорой на передовой опыт ООН и с учетом собственных меняющихся потребностей.

Д) Отношения с органами представителей персонала

63. Консультативный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП) является площадкой для диалога и консультаций между руководством и органами представителей персонала по вопросам, касающимся порядка и условий найма и общего благополучия персонала, с целью выработки рекомендаций и предложений для старшего руководства.

64. С ноября 2019 года было проведено восемь (8) заседаний ККАП. Основные темы для обсуждения были определены в плане работы ККАП: план медицинского страхования, процесс набора персонала категории общего обслуживания (ОО), обследование удовлетворенности сотрудников и дистанционная работа. Кроме того, начиная со второй недели марта 2020 года проводились еженедельные совещания с целью актуализации информации о чрезвычайном положении, связанном с COVID-19, на которых обсуждались соответствующие темы, в частности благополучие сотрудников как в штаб-квартире, так и в децентрализованных отделениях и стратегии эффективной коммуникации с сотрудниками в условиях чрезвычайной ситуации.

65. Руководство ФАО поддержало предложение ОПП провести кампанию по сбору пожертвований для поддержки гражданских организаций в принимающих странах в условиях COVID-19. В частности, органы представителей персонала расположенных в Риме учреждений (РРУ) начали кампанию по сбору пожертвований для Итальянского Красного Креста.

66. Представителю АСКС ФАО и представителю ССКОО было предложено принять участие в процессе отбора омбудсмена.

67. Руководство ФАО постоянно развивает продуктивные, основанные на сотрудничестве взаимоотношения с ОПП, извлекая пользу из их собственных взглядов на важные участки работы.

Отражение специфики ФАО как специализированного учреждения системы ООН

А) Реализация мер и мониторинг хода работы по достижению общеорганизационных целевых показателей географической представленности

68. В декабре 2018 года Генеральная Ассамблея, отметив проделанную Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) работу по обновлению основных положений об управлении людскими ресурсами, одобрила включение компонента, касающегося кадрового

многообразия, в основные положения об управлении людскими ресурсами³. В докладе КМГС за 2018 год указывается, что кадровая структура в рамках всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций должна отражать наличие контингента сотрудников, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций⁴.

69. При принятии решений о найме Организация выбирает наиболее квалифицированных кандидатов исходя из их заслуг; в то же время, в соответствии с указаниями руководящих органов, уделяя должное внимание обеспечению справедливой географической представленности сотрудников из стран-членов. При назначении сотрудников Организация учитывает первостепенную важность обеспечения высочайшего уровня эффективности и технической компетентности, но вместе с тем учитывает важность подбора персонала на как можно более широкой географической основе, прилагая особые усилия к привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

70. По состоянию на 31 марта 2020 года доля непредставленных стран составляла 6%, недопредставленных – 6%, представленных на справедливой основе – 86%.

В) Обеспечение гендерного паритета

71. Организация продолжает работу по достижению гендерного паритета в кадровом составе. В связи с продолжающимся распространением информационно-разъяснительной деятельности, связанной с набором персонала, на учреждения и университеты процентная доля женщин среди сотрудников Организации достигла 53%. ФАО осуществляет инициативы, направленные на дальнейшее увеличение числа женщин в составе руководства высшего звена.

72. Организация одобрила Руководство по формированию благоприятной атмосферы в системе ООН и твердо намерена поддерживать и активизировать конкретные меры по созданию благоприятной рабочей среды, которая была бы ориентирована на многообразие и гибкость, а также гарантировала равные возможности с учетом того, что у сотрудников есть семьи и друзья. ФАО активно участвует в работе целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН.

73. Пятнадцатого октября 2019 года в ФАО впервые за ее историю был создан Комитет по делам женщин. ОНР ведет работу по обеспечению гендерного паритета в Организации в тесном сотрудничестве с Комитетом. В феврале 2020 года состоялись консультации с Комитетом, посвященные пересмотру Плана действий по достижению гендерного паритета среди сотрудников ФАО. Чтобы подчеркнуть приверженность Организации принципам гендерного паритета и расширения прав и возможностей женщин, 8 марта 2020 года был опубликован бюллетень Генерального директора (DGB 2020/07), посвященный подотчетности ФАО и ее твердому намерению обеспечивать гендерное равенство.

74. В целях усиления подотчетности руководства к контрольной цели в рамках плана работы Системы служебной аттестации и управления эффективностью деятельности (ПЕМС) на 2020 год были добавлены два новых показателя, направленных на повышение гендерного паритета и создание и поддержание инклюзивной, уважительной рабочей среды.

³ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, Общая система Организации Объединенных Наций, доклад Пятого комитета, A/73/676

⁴ Приложение V, Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2018 год, A/73/30

75. Гендерный паритет будет непрерывно восприниматься как важный элемент инициативного подхода к привлечению перспективных кадров и управлению ими.

Непрерывное повышение эффективности и производительности административной деятельности на основе гармонизации и стандартизации процессов и процедур управления персоналом и улучшения соблюдения действующих норм

А) Делегирование полномочий

76. В декабре 2019 года в целях ускорения принятия решений и повышения эффективности работы Организации была введена в действие пересмотренная система делегирования полномочий. Для рационализации процессов одобрения и утверждения решений по административным вопросам, в частности, в области людских ресурсов, например, в связи с публикацией объявлений о вакансиях и принятием решений о назначении, некоторые функции были делегированы соответствующим первым заместителям Генерального директора (ПЗГД) и заместителям Генерального директора (ЗГД)*. Полномочия по окончательному утверждению кандидатов на должности более высоких категорий сохраняются за Генеральным директором. (*) в настоящее время ПЗГД в соответствии с отдельным решением Генерального директора о делегировании полномочий выполняют функции ЗГД.

В) Представители ФАО

77. Учитывая критически важную роль помощников представителей ФАО (ППрФАО) в децентрализованных отделениях, Организация осуществляет необходимые меры по повышению уровня должностей части ПрФАО.

С) Платформа найма сотрудников

78. Система "Талео" подтвердила свою состоятельность в качестве общеорганизационной системы набора персонала, посредством которой объявляются различные возможности трудоустройства в ФАО. Она занимает центральное место на веб-сайте ФАО по трудоустройству, на котором также публикуются инструкции для кандидатов о том, как подавать заявления на имеющиеся вакансии с помощью системы.

79. Региональным отделениям, внутренним и внешним заявителям рекомендуется направлять отзывы об использовании "Талео"; эти отзывы принимаются во внимание, с тем чтобы при поддержке Центра совместных служб (ЦСС) и Отдела информационных технологий (СИО) обеспечивать постоянное совершенствование системы в целях повышения удобства ее использования.