



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 семидесятая сессия

Рим, 21–25 мая 2018 года

Географический баланс консультантов

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

г-ну Фернандо Сервану (Fernando Serván),

Директору

**Управление кадров
Тел.: +3906 5705 2299**

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 ознакомиться на сайте www.fao.org



FC170

РЕЗЮМЕ

- В настоящем документе представлена работа Организации над тем, чтобы состав её работников отражал географическое разнообразие её членов при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств.
- В документе показаны тенденции использования консультантов в ФАО, географический баланс этого важного элемента работников Организации, а также принимаемые меры в рамках внедрения в августе 2017 года процесса отбора консультантов исходя из их профессиональных качеств. Подробно изложены дополнительные меры по улучшению географического баланса консультантов при их наборе в соответствии с директивами Совета.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

1. На 158-й сессии Совета в декабре 2017 года члены "призвали руководство учитывать при найме консультантов необходимость обеспечения сбалансированного географического представительства в соответствии с географическим распределением штатных сотрудников, чтобы более эффективно осуществлять программы и мероприятия при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств"¹.
2. В настоящем документе представлена работа Организации над тем, чтобы её кадровый состав отражал географическое разнообразие её членов при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств.
3. В документе показаны тенденции использования консультантов в ФАО, географический баланс этого важного элемента работников Организации, а также принимаемые меры в рамках внедрения в августе 2017 года процесса отбора консультантов исходя из их профессиональных качеств.
4. В документе подробно излагаются дополнительные меры по улучшению географического баланса консультантов при их наборе в соответствии с директивами Совета.

Использование консультантов в ФАО

5. Организация продолжает использование консультантов для выполнения программы работы во всех местах службы. Как отмечается в документе "Независимая оценка технического потенциала ФАО": "В этот период [2014–2016] отмечается значительный рост (на 33 %) привлечения ВЛР за счет средств ОФ, что отчасти отражает практику гибкого использования ресурсов, путем объявления вакансий. Этот рост внес вклад в суммарное наращивание технического потенциала, финансируемого из средств ОФ, которое за период между 2014 и 2016 годами составило 275 должностей, или 15,3 %"². В частности, он обусловлен возросшим (на 55,7 %) привлечением консультантов к технической работе в тот же период.

Данные по использованию консультантов

6. Организация собрала данные по использованию консультантов с целью анализа текущего положения и тенденций за последние несколько лет. В частности, предлагаемые данные касаются географического и гендерного представительства консультантов.
7. Эти данные показывают, что зачастую значительная часть консультантов является представителями ограниченного числа западных стран.

¹ Доклад Совета ФАО, декабрь 2017 года, документ CL 158/REP

² Стр. 10 документа "Независимая оценка технического потенциала ФАО", http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/PermRep/files/FAO_Assessment_of_Technical_Capacity.pdf

Таблица I. Доля стран, представленных наибольшим числом консультантов (COF/REG)

	2013 г. 30 июня	2015 г. 30 июня	2017 г. 30 июня	2018 г. Май
Регулярная программа				
Представлено стран	82	110	119	109
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	54,8 %	48,7 %	46,7 %	46,7%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	67,3 %	61,3 %	56,6 %	58,3 %
Всего	449	739	999	721
Женщины	40,8 %	43,7 %	44,8 %	46,3 %
ВСЕ ВИДЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ				
Представлено стран	124	132	149	135
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	50,38 %	46,65 %	44,87 %	44,14%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	62,31 %	60,16 %	56,17 %	56,22 %

8. Приведённые выше данные показывают, что несбалансированность географического представительства ставит под угрозу международный характер Организации. Даже если исходить из того, что в определённой мере отделения могут определять степень географического представительства работников (поскольку консультанты зачастую нанимаются там, где предполагается использование их услуг), это не объясняет отсутствие географического разнообразия в масштабах всей Организации, где почти 50 % всех консультантов являются представителями пяти стран.

Попытки ФАО улучшить географический баланс консультантов

9. Важность найма сотрудников на как можно более широкой географической основе, закреплённая в пункте 3 Статьи 101 Устава Организации Объединённых Наций³, неизменно является предметом озабоченности государств-членов. В преамбуле резолюции 153 (II) Генеральной ассамблеи 1947 года излагаются причины применения принципа географического распределения:

10. *"принимая во внимание, что, ввиду международного характера Секретариата и необходимости избежать нежелательного преобладания существующих в отдельных странах способов ведения работы, руководящие принципы и методы управления Секретариата*

³ "При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе".

должны отражать возможно более полное то ценное, что присуще различным цивилизациям и технической компетентности всех государств-членов Организации".

11. Изложенные выше принципы отражены в политике Организации в отношении географического представительства сотрудников. В 2012 году в документе "Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/2012/5)⁴ констатируется, что руководящие органы некоторых организаций поручили улучшить географическое представительство и гендерный баланс внешних специалистов за счёт отбора консультантов на более широкой географической основе и с привлечением большего числа женщин. Учитывая значительное число консультантов, используемых организациями, представляется уместным рассмотреть вопрос о географическом и гендерном балансе и этой группы работников.

12. Это нашло своё отражение в Рекомендации 9 Обзора, в которой говорится: "Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить учет вопросов географического разнообразия и гендерного баланса в политике использования консультантов их соответствующих организаций, а также их инициативное поощрение".

13. В июне 2014 года Совет ФАО был информирован⁵ о том, что члены Координационного совета руководителей системы ООН поддержали необходимость обеспечения географического и гендерного баланса при отборе консультантов в соответствии с Рекомендацией 9 Объединённой инспекционной группы. В то же время ФАО подтвердила, что она решительно поддерживает все содержащиеся в докладе существенные рекомендации, и они были включены в принятое ФАО в ноябре 2013 года новое внутреннее руководство по найму консультантов.

14. Доклады о географическом балансе консультантов были представлены 166-й сессии Финансового комитета⁶ в марте 2017 года и 158-й сессии Совета ФАО в декабре 2017 года⁷.

15. В декабре 2017 года Совет был проинформирован о новой политике в отношении найма и оценки консультантов; он призвал руководство учитывать при найме консультантов необходимость обеспечения сбалансированного географического представительства в соответствии с географическим распределением штатных сотрудников при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств⁸.

Пересмотренная политика найма и оценки консультантов

16. В августе 2017 года была утверждена пересмотренная политика найма и оценки консультантов, которая была представлена 169-й сессии Финансового комитета⁹. В документе, представленном Финансовому комитету, поясняется, что анализ итогов внутренней ревизии, касавшейся различных аспектов привлечения консультантов и сотрудников, работающих по индивидуальному договору об оказании услуг (ИДУ), позволил выявить ряд недостатков и нерациональных практических подходов, которые требуют исправления.

17. Поэтому Организация представила политику найма и оценки внештатных сотрудников, пересмотренную в соответствии с рекомендациями Канцелярии Генерального инспектора.

⁴ Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/5). <http://undocs.org/JIU/REP/2012/5>

⁵ Совет ФАО, июнь 2014 года – CL 149/INF/6

⁶ Документ FC 166/9 Rev.1

⁷ http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_158/CL158_InfoNotes/MV463e-1Dec17.pdf

⁸ Доклад Совета ФАО, декабрь 2017 года, документ CL 158/REP

⁹ Управление людскими ресурсами, ноябрь 2017 года, FC 169/9

Внесенные изменения были направлены на оптимизацию и рационализацию процедур отбора и найма консультантов и работающих по ИДУ.

18. Так, например, заключение договора на услуги консультанта в штаб-квартире и в децентрализованных отделениях теперь требует двойного утверждения; такой улучшенный и более прозрачный процесс обеспечивает привлечение наиболее квалифицированных специалистов. После того как договор одобряется непосредственным руководителем консультанта, он поступает на утверждение распорядителю бюджета соответствующего организационного подразделения. В том случае, если непосредственный руководитель также является распорядителем бюджета, требуется одобрение на более высоком уровне – от руководителя держателя бюджета.

19. Такой двойной процесс также применяется при оценке результатов работы консультантов по завершении срока договора, проводимой с использованием Отчетов об аттестации качества. Эти корректировки позволяют повысить гарантии качества, устраняя риск рассогласований и обеспечивая более централизованный контроль.

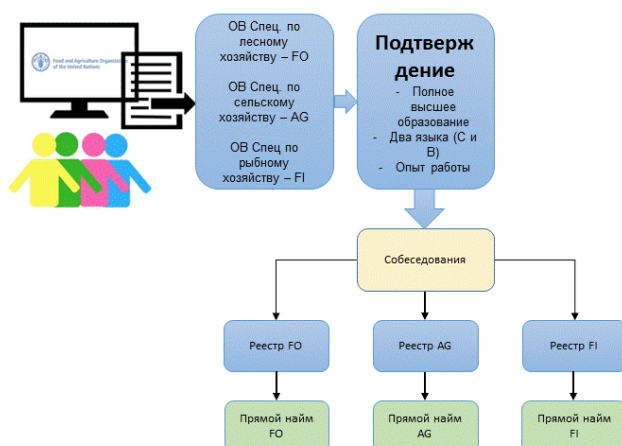
20. Наряду с этим, пересмотренные руководящие принципы позволили укрепить процедуры найма и отбора кадров, для того чтобы обеспечить соблюдение принципа конкурсного отбора и привлечь самых лучших специалистов. Организация приступила к внедрению более единообразного, прозрачного и тщательного процесса отбора консультантов и исполнителей работ по ИДУ, который позволит во всех случаях получать максимальную отдачу от затраченных средств, а также обеспечивать эффективность и прозрачность использования финансовых ресурсов Организации. Внесенные изменения также направлены на совершенствование процессов поиска экспертов в мировом масштабе и на расширение профессионального спектра и качества специалистов, привлекаемых к проектам различного профиля.

21. Пересмотренная процедура конкурсного отбора предписывает публиковать объявления о наборе кандидатов по наиболее часто требуемым профилям / областям экспертизы в целях комплектования организационных реестров консультантов и ИДУ на уровне департаментов, региональных отделений и стратегических групп.

22. Кандидаты оцениваются по показателям их образования, знания языков ФАО и опыта работы. Затем специализированная группа по отбору проводит собеседование с отвечающими предъявляемым требованиям кандидатами и представляет письменное заключение руководителю соответствующего подразделения, который утверждает подходящие кандидатуры. Кандидатов, прошедших утверждение согласно данной процедуре, вносят в реестры консультантов и ИДУ Организации, что дает им право получать предложения о выполнении работ в ФАО.

23. На основе этой процедуры кадровые подразделения могут непосредственно нанимать подходящих кандидатов из реестров консультантов Организации и ИДУ без необходимости предпринимать какие-либо дополнительные шаги.

24. Ниже наглядно представлены основные шаги в рамках пересмотренной процедуры отбора и функционирования реестров.



Принципы совершенствования географического баланса консультантов

25. В соответствии с поручением, сформулированным в ходе обсуждения этого вопроса в Совете ФАО, учитывать при найме консультантов необходимость обеспечения сбалансированного географического представительства, Организация предполагает следующие элементы:

- при соблюдении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств, расширять базу потенциальных консультантов, соответствующих минимальным требованиям;
- необходимо внедрять адекватные механизмы гибкости, чтобы избежать нарушения осуществления проектов и программ;
- снижать затраты и повышать отдачу набираемых на местах сотрудников для работы в нескольких проектах, где знание местных условий работы имеет фундаментальное значение, особенно в рамках сотрудничества в формате "Юг–Юг";
- применять методологию, соответствующую принципам географического распределения для штатных сотрудников, для набираемых на международной основе консультантов, финансируемых за счёт ресурсов Общего фонда.

26. Следует отметить, что консультанты, финансируемые за счёт средств Регулярной программы, выполняют узко специальную техническую работу и, особенно на страновом уровне, представляют Организацию и играют одну из ключевых ролей в реализации программы ФАО.

Осуществление

При соблюдении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств, расширять базу потенциальных консультантов, соответствующих минимальным требованиям

27. Как отмечалось выше, обладание высокими профессиональными качествами является важнейшим критерием отбора и найма консультантов. Это одно из главных изменений, внесённых в пересмотренные руководящие принципы, утверждённые в 2017 году, в

соответствии с которым вводится обязательная практика отбора консультантов на конкурсной основе.

28. Процедура начинается с выпуска объявления о вакансии, которое следует распространить как можно более широкому кругу кандидатов, чтобы сформировать реестр большего объёма. Важным элементом как улучшения географического разнообразия, так и гендерного баланса является возможность постоянного обновления реестра, что даст возможность руководителям выбирать из большего числа кандидатов, отвечающих предъявляемым требованиям. Это можно обеспечить различными методами, включая заблаговременное планирование потребностей в консультантах, чтобы была возможность расширить пул консультантов, а также изучение более инновационных способов поиска кандидатов из недостаточно широко представленных стран.

29. Предлагается, чтобы для вакансий, по которым не поступило не менее 20 % заявок от недостаточно широко представленных стран, нанимающие руководители представляли в письменном виде обоснование с подтверждением того, что была проведена активная работа по привлечению кандидатов. Если убедительное обоснование не представляется, срок заполнения вакансий будет продлеваться, или вакансии будут объявляться вновь.

30. Географический и гендерный баланс следует также обеспечивать при составлении списков кандидатов для собеседования, а также в окончательных списках кандидатов-финалистов, рекомендуемых для отбора. Этот подход сходен с подходом, применяемым в Секретариате ООН, который документально оформлен в Административной инструкции ST/AI/2013/4, выпущенной в 2013 году, в соответствии с которой "При каждом назначении следует прилагать все усилия для того, чтобы включать в списки кандидатов-финалистов не менее трёх кандидатов на основе принципа как можно более широкого географического представительства"¹⁰.

31. В рамках реализации этого подхода в списки финалистов будут включаться от трёх до пяти кандидатов на основе принципа широкого географического представительства; из любой одной страны может быть не более двух кандидатов; и не менее одного кандидата должно быть от недостаточно широко представленной страны, если отвечающие предъявляемым требованиям кандидаты от широко не представленных стран есть. Если таковых нет, то в отчёт об отборе следует включить соответствующее обоснование. В списки финалистов следует также включать как минимум одного кандидата-женщину.

Необходимо внедрять адекватные механизмы гибкости, чтобы избежать нарушения осуществления проектов и программ, в том числе в том, что касается языков ФАО

32. В феврале 2018 года были внесены новые доработки в процедуру отбора консультантов. При реализации этой политики обязательно следует учитывать тот факт, что Организация участвует в осуществлении широкого спектра программ и проектов, из чего вытекает необходимость понимания того, что реальные условия работы обусловлены различием нужд и потребностей. Поэтому Организация гибко подходит к решению этих вопросов, особенно в том, что касается языковых требований и краткосрочных контрактов.

33. В частности, для найма консультантов, финансируемых за счёт добровольных взносов, минимальные языковые требования могут быть более гибкими с учётом конкретного места работы и специфика выполняемых задач. Более того, для страновых проектов владение местными языками может считаться преимуществом.

34. Что касается использования краткосрочных контрактов, с помощью которых Организация может использовать консультантов с большей гибкостью в случаях

¹⁰ Пункт 4.3 Административного циркуляра Секретариата ООН ST/AI/2013/4 "Consultants and individual contractors", декабрь 2013 года.

возникновения срочных потребностей или неожиданных событий, то если срок контракта не превышает 100 календарных дней в течение 12 месяцев, для них применяется ускоренная процедура.

Снижать затраты и повышать отдачу набираемых на местах сотрудников для работы в нескольких проектах

35. Следует должным образом рассматривать возможность найма консультантов, являющихся гражданами стран регионов (где ведётся работа), особенно в тех случаях, когда знание местных условий работы имеет фундаментальное значение, в частности, в рамках сотрудничества в формате "Юг-Юг". В таблице ниже приводятся данные по состоянию на апрель 2018 года, показывающие необходимость дополнительных усилий по расширению реестров консультантов включением граждан стран регионов, особенно в регионах Азии и Тихого океана, и Ближнего Востока.

Таблица II. Процентная доля консультантов, финансируемых за счёт РП, работающих в региональных отделениях

	RAF (Африка)	RAP (АТР)	REU (Европа и Центральная Азия)	RLC (Лат. Америка и Карибский бассейн)	RNE (Ближний Восток)
Итого консультанты	20	27	23	23	17
Из региона	13	10	21	18	4
% из региона	65,0 %	37,0 %	91,3 %	78,3 %	23,5 %

Применять методологию, соответствующую принципам географического распределения для штатных сотрудников

36. Для достижения географического баланса при найме консультантов необходимо обеспечить такое же или большее разнообразие географических регионов в реестрах Организации, поскольку из них будут браться потенциальные кандидаты для заполнения контрактных должностей, финансируемых за счёт регулярной программы и добровольных взносов.

37. Организация прилагает значительные усилия в плане рекламы возможностей работы в качестве консультантов на веб-сайте ФАО и по каналам социальных сетей; с августа 2017 года было опубликовано более 400 объявлений о приёме заявлений для работы в качестве консультантов.

38. С самого начала формирования департаментских и региональных реестров постоянно отслеживается географический баланс при их составлении. Департаменты и региональные отделения ежемесячно получают отчёты о географическом распределении включенных в реестры кандидатов, а также рекомендации по улучшению, при необходимости, этого баланса.

39. После внедрения новых руководящих принципов в общеорганизационные реестры включено 1479 кандидатов из 136 стран (см. Приложение 1). В этой связи можно отметить, что усилия по диверсификации круга кандидатов принесли определённые результаты, тем не менее планируется проведение следующих дополнительных мероприятий:

- расширение коммуникационной и информационно-просветительской работы по вакансиям через децентрализованные отделения в целом и через региональные отделения, в частности;
- встречи с представителями недостаточно широко представленных стран для обсуждения вопросов совершенствования каналов связи;
- опубликование объявлений о вакансиях в местных профессиональных СМИ, на специализированных веб-сайтах или через социальные сети, а также их распространение между профессиональными сетями в соответствующих странах и между государствам-членами.

40. Наличие географически диверсифицированных реестров позволит Организации при найме консультантов, финансируемых за счёт регулярной программы реализовывать общую политику, предусматривающую должный учёт вопросов географического распределения. Насколько это практически возможно, в основу этой политики положены соответствующие принципы и методологии, утверждённые Конференцией¹¹, с необходимыми коррективами. Эта политика не применяется в отношении консультантов, финансируемых за счёт целевых фондов.

41. Следует отметить, что данная методология географического распределения для должностей, финансируемых по регулярно программе, основана на том, что количество штатных должностей категории специалистов и выше неизменно в течении двухгодичного периода, однако её применение к краткосрочным и разным по своему характеру контрактам консультантов требует корректировки с учётом изменения ситуации со временем и децентрализованного характера работы.

42. В этой связи, поскольку в ПРБ на 2018–2019 годы предусмотрено 1298 должностей к которым применяется принцип географического представительства, финансируемых в рамках РП (а это почти соответствует количеству должностей консультантов, финансируемых за счёт РП в то или иное время (см. таблицу I), предлагается применять такие же показатели представительства к должностям консультантов, причём предполагается ежеквартально отслеживать перепредставленные страны и данные об этом рассылать в департаменты и региональные отделения.

43. В соответствии с изложенной выше методологией по состоянию на 4 мая 2018 года перепредставленными считаются следующие страны: Испания, Италия, Колумбия, Чили и Украина.

44. Для дополнительного содействия обеспечению географического баланса предполагается ежеквартально отслеживать на уровне департаментов и регионов среднее количество консультантов и стран, которые они представляют. Предполагается, что нельзя будет нанимать граждан той или иной страны, если количество консультантов из этой страны более чем на 30 % превышает верхний лимит представительства этой страны.

¹¹ Резолюция 15/2003 Конференции

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Количество одобренных кандидатов по каждому общеорганизационному реестру и соответствующее географическое распределение (май 2018 года)

	Кол-во кандидатов	Кол-во представленных стран	Кол-во консультантов (РП)	Кол-во стран (РП)
АРЕХ (Высший эшелон)	178	58	82	35
DDO (ЗГД-операции)	82	35	89	28
DDP (ЗГД-программы)	379	86	189	54
ES	230	62	135	45
AG	157	54	37	18
CB	16	37	34	24
FI	82	33	32	18
FO	109	38	13	7.
RAF (Африка)	84	34	20	17
RAP (АТР)	92	46	27	19
REU (Европа и Центральная Азия)	51	37	23	17
RLC (Лат. Америка и Карибский бассейн)	20	14	23	16
RNE (Ближний Восток)	44	29	17	13
ИТОГО	1479*	136	721	109

* Некоторые кандидаты включены в несколько реестров.