



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 семьдесят восьмая сессия

Рим, 4–8 ноября 2019 года

Управление людскими ресурсами

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

**г-ну Башарату Али (Mr Basharat Ali),
и.о. директора
Управления 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.



РЕЗЮМЕ

- Вниманию Финансового 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.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

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

Проект рекомендации

- **Комитет принял к сведению информацию об управлении людскими ресурсами, представленную ФАО, и надеется получить дополнительные сведения о стратегических целях и планах Организации в области людских ресурсов, по мере их разработки в течение следующего года под руководством новой дирекции.**

Введение

1. ФАО необходимо и впредь наращивать свой потенциал в качестве специализированной организации, которая в своей работе опирается на экспертные знания, и укреплять свой авторитет в качестве учреждения системы ООН, деятельность которого полезна и востребована всеми членами 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. В связи с изменениями в руководстве Организации ФАО пересматривает свою политику и стратегию в области людских ресурсов, чтобы максимально повысить эффективность и результативность использования ресурсов Организации в целях эффективного осуществления программы и мандата. ФАО будет стремиться развивать усовершенствованные системы и процессы управления персоналом, чтобы не только повышать оперативность и обеспечивать эффективность деятельности различных сегментов людских ресурсов, но также предоставлять надежную и точную информацию о персонале Организации, ее текущем кадровом потенциале и ее потребностях.
3. При управлении людскими ресурсами ФАО будет придерживаться подхода, основанного на следующих широких критериях: 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; 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. Политика и стратегия ФАО в области людских ресурсов должны исходить из цели формирования эффективной, инициативной и создающей дополнительную отдачу кадровой службы, которая поощряет культуру компетентности, высокой эффективности, непрерывного обучения и высоких стандартов качества.
4. Учитывая меняющийся характер глобальных вызовов, руководство ФАО стремится делать упор на развитии организационной культуры, с тем чтобы стимулировать прогресс в области управления и укрепления потенциала, повышать сплоченность, добросовестность и усердие среди своих сотрудников, выступать в качестве единой, эффективной, имеющей практическую направленность международной организации, которая ориентирована на достижение результатов, поддерживает и максимально использует инновации, мотивирует персонал и совершенствует подходы к управлению рисками. Для того чтобы обеспечить такое изменение организационной культуры, необходимо уделять больше внимания созданию условий для профессионального и карьерного роста и непрерывного совершенствования навыков руководителей различного уровня и штатных и внештатных сотрудников.
5. ФАО привержена укреплению организационной культуры, которая будет способствовать дальнейшему совершенствованию работы с кадрами, делая ее более гибкой, оперативной и прозрачной в целях повсеместного повышения эффективности поддержки технической помощи и оперативной деятельности ФАО. В частности, она направит усилия на решение следующих задач:

- a) разработка упрощенных рамок политики в области людских ресурсов с упорядоченными положениями и правилами о персонале и с учетом потребностей заинтересованных сторон и децентрализованных отделений;
- b) внедрение процессов и процедур отбора и приема на работу исходя из профессиональных качеств кандидатов с учетом гендерного паритета и географической представленности, при одновременном создании благоприятных условий труда и подборе и закреплении подходящих специалистов, обладающих необходимой квалификацией для выполнения соответствующих функций;
- c) рационализация процедур набора персонала, особенно в отношении внештатных сотрудников (ВШС);
- d) оптимизация механизма внутреннего контроля, прочно встроенного во все подразделения Организации;
- e) разработка политики ротации кадров, которая ориентирована на стоящие перед Организацией цели и позволит расширить и диверсифицировать знания, навыки и опыт персонала, способствуя их профессиональному росту, на основе результатов проводимого в настоящее время Канцелярией Генерального инспектора (ОИГ) обзора политики географической мобильности;
- f) постоянная поддержка инициатив по привлечению молодежи и привнесению новых идей в Организацию, в том числе на основе анализа текущей Программы младших сотрудников категории специалистов (ПМСС), Программы ассоциированных сотрудников категории специалистов (ПАСС) и Глобальной программы стажеров и волонтеров, с обеспечением при этом учета потребностей и передовой практики Организации, а также организаций системы ООН;
- g) принятие дальнейших мер по обеспечению гендерного паритета в Организации, в том числе на старших руководящих должностях, при обеспечении соответствия передовой практике системы ООН.

6. Организация намерена повышать роль руководителей посредством делегирования им дополнительных полномочий, внедрения прозрачных систем подотчетности и стимулирующих директивных механизмов. Кроме того, она ставит своей целью приблизить процесс принятия решений к деятельности на местах, делая упор на делегирование полномочий и децентрализацию и тем самым ускоряя выполнение программы и мандата. Более активное использование технологий, включая ИКТ и упрощенные и оптимизированные методики и процедуры, будет способствовать более эффективному управлению кадровым потенциалом.

7. Организация намерена сосредоточить внимание на разработке планов действий, которыми она будет руководствоваться в своей будущей деятельности в области людских ресурсов. ФАО находится в процессе назначения нового директора ОНР, и в надлежащее время будут предприняты усилия для изыскания ресурсов и потенциала в целях удовлетворения кадровых потребностей и обеспечения того, чтобы персонал ОНР обладал необходимым сочетанием навыков, опыта и профессиональной подготовки. Под руководством новой дирекции ОНР ФАО возьмет на себя инициативу по пересмотру и укреплению кадровой политики, практики и систем для удовлетворения меняющихся потребностей ФАО и повышения статуса кадровой службы как стратегического партнера в деле повышения общей эффективности и результативности оперативной деятельности Организации.

8. Организация планирует разработать более простые, объективные и результативные методы оценки эффективности работы, которые окажут положительное воздействие на результаты деятельности организации, в то же время значительно укрепив командный дух и предоставив молодым сотрудникам возможность оценить опыт, мудрость и силу старшего руководства.

9. Планируется провести обзор процессов и процедур, которые в настоящее время применяются для отбора сотрудников категории специалистов (С) и категории общего обслуживания (ОО), должностей руководящего звена и внештатных сотрудников. Для создания

благоприятной рабочей среды будет разработан улучшенный объективный, справедливый и прозрачный процесс отбора и приема персонала.

10. Новое руководство ФАО преисполнено решимости повышать моральный дух сотрудников, степень их удовлетворенности и уровень вовлеченности. С этой целью предпринимается ряд инициатив. Одна из них – это поощрение за отличную работу 100 сотрудников и 100 лучших молодых сотрудников за 2019 год.

11. Предполагается разработать эффективную программу профессиональной подготовки и повышения квалификации для сотрудников в рамках всей Организации, при одновременном расширении возможностей для онлайн-обучения и содействии использованию экономически эффективных методов обучения.

12. Планируется переориентировать систему компетенций таким образом, чтобы определить квалификационные требования и профессиональные качества для всех сотрудников в областях, которые необходимы для занятия должностей и для эффективного осуществления программ ФАО.

13. Создается Комиссия по делам женщин, которая, в частности, будет руководить мерами по обеспечению гендерного паритета. Предполагается, что работа Комиссии будет содействовать обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на пути к устойчивому развитию Организации. Организация будет и впредь оказывать поддержку государствам-членам, содействуя обмену информацией об учитывающих гендерную специфику экономической политике и передовой практике.

14. Осуществление стратегии по предотвращению сексуальной эксплуатации, домогательств и насилия и внедрение доработанной политики защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, позволит ФАО своевременно проводить тщательные расследования. В русле реализации принятой в ФАО политики абсолютной нетерпимости постоянное приоритетное внимание будет уделяться расширению и совершенствованию стратегий и мер, ориентированных на интересы потерпевших.

15. Были внесены изменения в политику ФАО в области официальных поездок и положение об официальных поездках для сотрудников Организации, с тем чтобы привести их в соответствие со стандартами, принятыми в большинстве организаций системы ООН, включая ВПП.

16. Приоритетной задачей Организации будет обеспечение благополучия персонала. ФАО пересмотрит свою политику и процедуры, чтобы обеспечить их соответствие лучшим практикам системы ООН в этой области.

17. Планируется возобновить консультации с органами представителей персонала (ОПП), с помощью которых ФАО будет укреплять отношения между персоналом и администрацией. Будет налажен широкий диалог с персоналом, призванный способствовать обеспечению обратной связи и генерированию идей по формированию стратегически важных инициатив и особенно касающихся условий работы и благополучия персонала.

18. При поддержке заинтересованных сторон, включая государства-члены, расположенные в Риме учреждения (РРУ), старшее руководство, управленцев и сотрудников на всех уровнях, а также органы представителей персонала (ОПП), будут предприниматься усилия по содействию созданию эффективных синергетических взаимодействий внутри и вне Организации для обеспечения реализации инновационной политики и практики в области людских ресурсов.

19. В настоящем документе Организация также информирует о фактических достижениях в области кадровой политики и управления со времени представления последнего доклада Финансовому комитету на его 175-й сессии в марте 2019 года.

Обновленная информация об управлении людскими ресурсами

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

А) Сотрудники категории специалистов и более высокого уровня

20. Как сообщалось в отчете, представленном Финансовому комитету в 2018 году, Канцелярия Генерального инспектора (ОИГ) провела аудиторскую проверку политики и процедур ФАО в сфере набора сотрудников категории специалистов на должности, финансируемые из бюджета Регулярной программы (РП), и их адаптации. В заключении по результатам аудиторской проверки в сфере набора и адаптации персонала категории специалистов, представленного 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 передовые практика и улучшения со времени предыдущей аудиторской проверки ОИГ в 2011 году. Эти практика и улучшения включали разработку и стандартизацию типовых описаний должностных обязанностей; состав комитетов по отбору персонала категории специалистов (КОПС), и в целом укрепление ведущей роли Управления кадров (ОНР) в повышении качества и согласованности процедур. Проведенная аудиторская проверка показала, что в большинстве случаев работа по найму персонала ведется слаженно и позволяет набирать компетентных кандидатов в соответствии с поставленными задачами отбора и руководящими принципами, такими как географическое многообразие и гендерная сбалансированность. В заключении также указывалось на резервы для дальнейшего совершенствования некоторых этапов процедур набора и адаптации, включая, в частности, составление реестра кандидатов и создание механизма проверки анкетных данных.

21. В заключении также были приведены 20 (двадцать) согласованных мероприятий по совершенствованию конкретных областей процедуры набора. По состоянию на август 2019 года Организация осуществила 15 (пятнадцать) рекомендованных мероприятий, усовершенствовав различные процессы, на которые указывалось в аудиторском заключении. Например, в целях обеспечения более точной оценки эффективности, экономичности и оперативности процедуры набора и контроля за его различными этапами, на новой платформе для оформления найма ("Талео") была создана контрольная панель, которая с мая 2019 года заменила предыдущую систему (iRecruitment).

22. В настоящее время Организация работает над выполнением остальных пяти рекомендаций, указанных в аудиторском заключении, которые касаются следующих областей: использование реестра кандидатов, проверки анкетных данных перед приемом на работу, информативной документации и функциональных возможностей платформы "Талео".

В) Программа ассоциированных сотрудников категории специалистов

23. С момента запуска Программы ассоциированных сотрудников категории специалистов (ПАСС) в 1954 году Организация продолжает принимать квалифицированных и мотивированных молодых специалистов. Эта программа дает возможность представителям разных стран повышать свою квалификацию в ходе осуществляемых международных мероприятий, применяя свои технические навыки под наблюдением опытного сотрудника ФАО, и готовить молодых перспективных сотрудников к их будущей работе.

24. В таблице 1 представлено количество партнеров-доноров и количество АСС в 2017, 2018 и 2019 годах. В дополнение к 43 АСС, указанным в таблице, в 2019 году ФАО оформит еще 8 (восемь) АСС – 1 (одного) АСС при финансовой поддержке Китайского совета по стипендиям, 3 (трех) АСС при финансовой поддержке Японии, 3 (трех) из Нидерландов и 1 (одного) из Испании.

Таблица 1 Состояние набора АСС в 2017, 2018 и 2019 годах

Год	Количество партнеров–доноров	Количество АСС
2017	15	43
2018	14	43
2019	13	43

25. Осуществляется доработка Программы АСС, с тем чтобы обеспечить более целенаправленное и эффективное увязывание назначений АСС с приоритетами Организации в целях укрепления технического потенциала, особенно в децентрализованных отделениях.

С) Программа младших сотрудников категории специалистов

26. Программа младших сотрудников категории специалистов (ПМСС), введенная в действие в 2011 году, является централизованно координируемой, структурированной программой, основанной на модернизированном процессе найма сотрудников, которая дает Организации возможность принимать на определенный срок молодых мотивированных и перспективных специалистов, чтобы использовать их компетенции и навыки в течение срока их работы. Программа МСС является активным механизмом набора сотрудников начального уровня (уровня С-1), который способствует усилиям ФАО по омоложению ее кадрового состава путем создания резерва молодых специалистов с перспективой их дальнейшего трудоустройства в Организации.

27. Организация проводит внутренний обзор пилотного этапа Программы МСС, чтобы определить области, требующие улучшения в целях дальнейшего повышения эффективности программы после завершения пилотного проекта. Некоторые актуальные данные обзора представлены в таблице 2.

Таблица 2 Программа МСС в 2011–2019 годах

Период 2011–2019 годов (кв. 1)	Всего участников в Программе МСС (действующих + бывших)		Бывшие МСС		Бывшие МСС, закрепленные	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%
Всего:	*76	-	58	-	33	-
из них женщин	46	60	34	59	15	46
из них мужчин	30	40	24	41	18	54

(*) 50 стран

28. На пилотном этапе доля женщин среди сотрудников составила 60,5%, а доля представителей из стран глобального Юга – 59%, что соответствует целевым показателям участия по меньшей мере 50% женщин и 60% представителей непредставленных и недопредставленных развивающихся стран. За период 2011–2019 годов в Программе приняли участие 58 МСС. Из этих 58 МСС 33 были закреплены на различных договорных условиях. В результате общий показатель закрепления кадров составляет 57%. Кроме того, 70% закрепленных МСС происходили из стран глобального Юга.

29. Ожидается, что после завершения обзора Программа МСС будет в большей степени соответствовать стратегическим и программным потребностям Организации с целью улучшения набора, расстановки кадров, взаимопомощи и профессионального роста.

Д) Сотрудники категории общего обслуживания

30. С 2015 года набор персонала на должности сотрудников категории общего обслуживания (ОО) в штаб-квартире и региональных отделениях осуществляется путем публикации объявлений о наборе кандидатов в масштабе глобального конкурса. Цель глобального конкурса заключалась в том, чтобы сформировать резерв вспомогательно-административного персонала из кадров, привлеченных со всего мира, и составить соответствующий реестр квалифицированных кандидатов для занятия должностей сотрудников категории ОО в обозримом будущем.

31. Глобальный конкурс был объявлен в январе 2019 года. После проведения собеседований с кандидатами, внесенными в реестр, за период до августа 2019 года 38 из них были назначены на должности сотрудников категории ОО в штаб-квартире. В таблице 3 ниже показано количество кандидатов, назначенных на должности конкретного уровня:

Таблица 3 Количество набранных сотрудников категории ОО по состоянию на 30 августа 2019 года

Уровень	Количество назначенных на должность кандидатов
ОО-2	2
ОО-3	12
ОО-4	12 *
ОО-5	12
ВСЕГО	38

() На должность уровня ОО-4 из-за пределов Организации был принят только 1 (один) внешний кандидат.*

32. Планируется провести обзор процесса набора персонала категории ОО в консультации с заинтересованными сторонами, чтобы выявить его сильные стороны и области, требующие улучшения.

Е) Программа стажеров, волонтеров и стипендиатов (СВС)

33. После пересмотра в июле 2017 года своей Глобальной программы стажеров, волонтеров и стипендиатов (СВС) ФАО расширила и диверсифицировала состав участников Программы, особенно за счет представителей стран глобального Юга, а также недопредставленных и

непредставленных стран-членов и коренных народов. В период с января по август 2019 года в ответ на объявление о приеме заявок в рамках Глобального конкурса для участия в программе СВС было получено более 10 тысяч откликов.

34. Программа стажировок: с 2017 года и по состоянию на 30 августа 2019 года на работу в 35 мест службы были направлены 196 стажеров (из них 68% женщин) из 57 стран-членов. Увеличилось число участников, принятых из стран глобального Юга (47% по сравнению с 40% в 2018 году) и из непредставленных и недопредставленных стран-членов (31% по сравнению с 24% в 2018 году). Возросло число стажеров, назначенных в децентрализованные отделения (35% по сравнению с 30% в 2018 году). Примечательно, что в 10 развивающихся странах в 4 (четыре) регионах были назначены 19 стажеров из числа коренных народов, что демонстрирует значительный рост по сравнению с 8 (восемью) стажерами в 2018 году. Также можно отметить, что 37% стажеров получили финансовую поддержку из внешних источников.

35. Программа волонтеров: по состоянию на 30 августа 2019 года в 27 мест службы были направлены 57 участников Регулярной волонтерской программы и 18 добровольцев ООН (набранных через ДООН) из 38 стран-членов. Увеличилось число волонтеров (из которых 67% – женщины), привлеченных из стран Юга (45% по сравнению с 23% в 2018 году) и из непредставленных и недопредставленных стран-членов (19% по сравнению с 14% в 2018 году). Значительно увеличилось также число назначений в децентрализованные отделения (60% по сравнению с 37% в 2018 году). При этом можно отметить, что 9% стажеров получили финансовую поддержку из внешних источников.

36. Программа стипендиатов: по состоянию на 30 августа 2019 года на работу в 4 (четыре) места службы были направлены 8 (восемь) участников (из них 38% женщин) из 3 (трех) стран-членов. В частности, увеличилось число стипендиатов, принятых из стран глобального Юга (88% по сравнению с 44% в 2018 году) и из непредставленных и недопредставленных стран-членов (75% по сравнению с 22% в 2018 году). Также увеличилось число назначений в децентрализованные отделения (38% по сравнению с 11% в 2018 году). При этом можно отметить, что всем стипендиатам оказывалась финансовая поддержка из внешних источников.

37. В 2019 году с правительствами, научными учреждениями и организациями гражданского общества были заключены 9 (девять) новых соглашений о спонсорской поддержке деятельности стажеров и волонтеров, в большинстве своем из недопредставленных стран. Организация проводит информационно-пропагандистские мероприятия и выстраивает стратегические партнерские отношения для укрепления стабильности и расширения географической представленности Программы СВС.

38. Учитывая приверженность ФАО принципу диверсификации кадрового состава, одним из стратегических направлений Программы СВС является привлечение молодых перспективных специалистов со всего мира. В период с января по август 2019 года Организации с помощью предпринятых ею усилий удалось закрепить в общей сложности 156 молодых женщин и мужчин после завершения ими работы в качестве СВС. Из этих 156 человек 129 были стажерами, 19 (девятнадцать) – участниками Регулярной волонтерской программы, 7 (семь) – добровольцами ООН и 1 (один) – стипендиатом, которые были назначены на должности консультантов, сотрудников, работающих по индивидуальным договорам об оказании услуг (ИДУ), персонала национальных проектов (ПНП) и специалистов в ФАО.

Г) Программа географической мобильности

39. Основная цель 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 мандаты деятельности сегодня и в будущем и соответствовать развивающимся оперативным потребностям. Кроме того, Программа имела целью создание возможностей для получения разнообразного опыта и обеспечения служебного и профессионального роста.

40. В течение двухгодичного периода 2018–2019 годов было одобрено в общей сложности 116 переводов по программе мобильности, и до 30 августа 2019 года было совершено 80 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 30 августа 2019 года).

Таблица 4 Количество сотрудников, переведенных в 2018–2019 годах

Технический департамент	Количество переводов
AG	13
APEX	6
DDO (включая OSD, CIO, CS)	13
DDN/CB	6
DDP (включая группы TC, DPS и SP)	16
ES	15
FI	6
FO	5
ВСЕГО	80

41. В настоящее время OIG проводит обзор Программы географической мобильности ФАО. Рекомендации обзора будут учтены при разработке будущих программ Организации.

G) Состояние вакансий на должности категории специалистов

42. В соответствии с информацией, доведенной до сведения руководящих органов, в прошлом Организация стремилась поддерживать определенный уровень гибкости в численности вакансий на должности категории специалистов, с тем чтобы облегчить адаптацию к изменению условий и к новым приоритетам. Как показано в таблице 5, по состоянию на 30 августа 2019 года доля вакансий по Организации в целом составляла 17%, на уровне штаб-квартиры – 16%, а в децентрализованных отделениях – 20%.

**Таблица 5 Доля вакансий на должности категории специалистов
(по состоянию на 30 августа 2019 года)**

	Должности категории С в рамках ПРБ 2018–2019 годов	Общее число занятых должностей категории С	Общее число вакантных должностей категории С	Доля вакантных должностей категории С
Всего в штаб-квартире	876	734	142	16%
Всего в децентрализованных отделениях (за исключением ПрФАО)	261	209	52	20%
Всего в децентрализованных отделениях (включая ПрФАО)	320	256	64	20%
ВСЕГО	1196	990	206	17%

43. Вопрос о доле вакантных должностей может быть в надлежащее время пересмотрен с учетом его актуальности и обоснованности для удовлетворения организационных потребностей.

Н) Географический баланс среди консультантов

44. В соответствии с рекомендациями на 159-й (4–8 июня 2018 года) и 161-й (8–12 апреля 2019 года) сессиях Совета продолжались усилия по обеспечению более сбалансированной географической представленности среди консультантов.

45. В таблице 6 приведено сравнение количества консультантов (COF.REG), финансируемых из Общего фонда (ОФ), и количество представляемых ими стран в 2018 и 2019 годах.

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

Отделы	Август 2018 года		Август 2019 года	
	Количество принятых консультантов	Количество представленных стран	Количество принятых консультантов	Количество представленных стран
АРЕХ	53	25	34	24
DDO	59	24	46	24
DDP	126	41	69	34
ES	89	34	72	36
AG	31	15	27	18
CB	17	14	10	9
FI	21	14	24	20
FO	13	8	15	11
RAF	24	20	15	11
RAP	19	12	18	15
REU	21	16	19	15
RLC	13	9	17	13
RNE	9	8	9	8
ВСЕГО	495	103	375	91

46. Показателем эффективности работы по улучшению положения дел с географической сбалансированностью консультантов могут также служить доли первой пятерки и первой десятки стран, наиболее представленных в группе консультантов. В таблице 7 представлена доля стран, представленных наибольшим количеством финансируемых из ОФ консультантов.

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

	Август 2018 года	Август 2019 года
Представлено стран	103	91
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	42,63%	31,73%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	55,35%	46,13%

47. Что касается гендерного баланса среди консультантов, то в процентных долях кандидатов-женщин в 2018 и 2019 годах, указанных в таблице 8, не наблюдается никаких изменений. Как в 2018, так и в 2019 году общая процентная доля консультантов-женщин остается выше 50%.

Таблица 8 Процентная доля включенных в реестр кандидатов-женщин и принятых на работу консультантов-женщин, финансируемых из ОФ

	Август 2018 года	Август 2019 года
% женщин-кандидатов, принятых на работу в качестве консультантов (ОФ)	54%	54%

48. В настоящее время Организация пересматривает различные аспекты политики и процедур отбора и приема на работу консультантов с целью ускорения набора и оптимизации процесса с учетом указаний Совета ФАО о том, что в усилиях по обеспечению равноправной географической представленности среди консультантов должна учитываться необходимость гибкого подхода в процессе отбора, включая финансовые последствия, при сохранении важнейшего критерия приема на работу – профессиональных качеств.

Согласование целей Организации в области управления людскими ресурсами с ее основными ценностями

А) Повышение квалификации персонала

49. Обучение и повышение квалификации – это ключевой инструмент, позволяющий сотрудникам ФАО приобрести навыки и знания, необходимые для выполнения мандата Организации и удовлетворения потребностей в профессиональном развитии личности. В 2019 году ФАО реализовала ряд глобальных инициатив в области обучения в рамках общеорганизационных приоритетов повышения квалификации персонала, включая, помимо прочего, углубление знаний о внутренних системах и процедурах ФАО, повышение осведомленности в областях, связанных с управлением, расширение предметных знаний, касающихся ЦУР, поощрение многоязычия, совершенствование коммуникативных навыков и укрепление управленческого и руководящего потенциала.

50. В целях обеспечения общеорганизационной способности использовать системы внутренней поддержки Организация разработала и провела онлайн-цикл профессиональной подготовки в целях расширения использования функциональных возможностей ГСУР, включая комплексный дистанционный учебный курс по процедурам набора внештатных сотрудников и два курса электронного обучения по сертификации инициаторов поездок по местным и международным поездкам. В настоящее время Организация завершает работу над двумя дополнительными курсами, один по правилам закупок и другой по управлению денежными средствами.

51. В соответствии с проводимой ФАО политикой абсолютной нетерпимости к домогательствам во всех их проявлениях, Организация продолжает работу по повышению осведомленности о политике по предотвращению сексуальной эксплуатации, домогательств и злоупотребления служебным положением. В дополнение к выпуску короткого видеоролика и более подробного курса электронного обучения "Гармонично работать вместе" была закончена работа над видеоматериалом о предупреждении сексуальной эксплуатации и насилия (ПСЭН).

52. Организация продолжает обновлять страницу обязательного обучения на you@fao и отслеживать показатели охвата обучением. В июле 2019 года был введен дополнительный обязательный онлайн-курс "Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций". Организация готовит видеоматериал для повышения осведомленности о недавно представленной доработанной политике ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях. Кроме того, 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".

53. В целях укрепления управленческих и лидерских навыков Организация предлагает две виртуальные интерактивные комплексные учебные программы. "Программа для руководителей" ориентирована на старших руководителей уровня С-5 и выше и сочетает в себе коучинг для руководителей и дистанционные учебные модули. С момента запуска программы в 2017 году обучение по ней прошли 100 руководителей, из них 24 за последний отчетный период. Программа "Добиваясь результатов, достигаем наши цели" направлена на совершенствование знаний и навыков руководителей уровня С-2 – С-4 и НСС. С 2014 года обучение прошли 363 сотрудника, из них 44 за последний отчетный период. В 2020 году будет введена новая программа по развитию управленческих и лидерских навыков, в которой будут использоваться новые технологии обучения и которая снабдит руководителей набором навыков и динамизмом, необходимыми для решения новых и возникающих задач в рамках Организации и системы ООН в целом.

54. 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 были отобраны семь показавших высокие результаты ППрФАО для участия в этой экспериментальной комплексной программе обучения, включающей 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.

55. В настоящее время предпринимаются усилия для совершенствования коммуникативных навыков посредством проведения очных семинаров по развитию навыков проведения презентаций, правильного составления отчетных документов, обслуживания клиентов и ведения переговоров с помощью своего пула внешних подрядчиков. Организация также проводит обучение в новых приоритетных областях. В 2019 году Организация провела обучение по вопросам работы с наиболее влиятельными СМИ примерно для 80 пресс-атташе и старших руководителей ФАО в целях повышения эффективности обмена информацией по приоритетным тематическим направлениям, включая программу "Нулевой голод" и ЦУР. Запланирован новый курс виртуального обучения в целях укрепления роли приложения "Skype для бизнеса" как инструмента совместной работы.

56. Организация продолжает расширять предложения по онлайн-обучению и поощрять использование этого экономически эффективного метода обучения, доступного для сотрудников во всех местах службы. ФАО перерабатывает более 1000 курсов, доступных в настоящее время на you@fao, в различных технических и нетехнических областях с целью расширения предложений на разных языках и обеспечения соответствия контента текущим и новым приоритетам повышения квалификации персонала. Недавно был разработан краткий учебный микромодуль, направленный на повышение осведомленности об агроэкологии. 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 очному обучению иностранным языкам.

57. В июне 2019 года ФАО стала партнером инициативы "Учебный курс по ЦУР ООН: одна платформа, одно партнерство и одна программа для эффективного, согласованного и всеохватного подхода к целям в области устойчивого развития (ЦУР)". Организация делится соответствующими курсами и ресурсами для включения в специализированную платформу, созданную Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) и Колледжем персонала системы ООН (КПСООН).

58. Организация принимает 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 для существующих приоритетов и потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций. Этот обзор позволит ФАО выявить примеры передовой практики и определить подходы для улучшения обучения и развития.

В) Управление эффективностью работы

59. На основе результатов проведенного в 2018 году обзора Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) проводятся мероприятия по качественному анализу и опросу персонала в целях дальнейшего совершенствования ПЕМС с введением фиксированного годового графика для всех этапов ПЕМС и усовершенствованием процесса многосторонней оценки для оказания поддержки руководителям в анализе и решении проблемы недостаточной эффективности.

60. Совершенствуется подготовка сотрудников и руководителей путем проведения очных инструктивных совещаний и использования онлайн-средств обучения. Сюда входит разработка и выпуск видеоматериала, помогающего четко сформулировать цели в области эффективности работы, и двух курсов электронного обучения, разъясняющих процедуру ПЕМС и написание и получение отзывов, которые будут представлены к концу 2019 года. Организация также продолжает развивать свою политику и процедуры ПЕМС, для чего организуются веб-семинары с координаторами по вопросам ПЕМС.

61. В рамках дальнейшего развития системы служебной аттестации и соблюдения действующих норм Организация автоматизировала систему оценки эффективности работы в течение испытательного срока для сотрудников на срочных контрактах, для чего на платформе you@fao создан электронный модуль оценки эффективности работы (введен с 1 апреля 2019 года).

62. Организация приводит свой подход к проведению служебной аттестации и управлению эффективностью работы в соответствие с принципами и рекомендациями Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). В надлежащее время политика и процедуры управления эффективностью деятельности могут быть пересмотрены и переработаны под руководством новой дирекции ФАО.

С) Отношения с органами представителей персонала (ОПП)

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. Председатель ККАП был повышен в должности. С сентября 2019 года руководство ККАП осуществляет заместитель Генерального директора Департамента общеорганизационного обслуживания (CS) при поддержке ОНР.
65. В течение 2018 года было проведено 10 (десять) заседаний ККАП, а в 2019 году до августа он заседал четыре раза. Основные темы для обсуждения были определены в плане работы ККАП, в том числе: Спецмагазин, тендер на медицинское страхование, набор сотрудников категории общего обслуживания, телеработа, опрос для оценки уровня удовлетворенности сотрудников, политика защиты лиц, сообщающих о нарушениях, и отпуска по беременности и родам, а также субсидии на аренду жилья в периферийных местах службы.
66. Председатель Совместного консультативного комитета по медицинскому страхованию (СКК/МС) также был повышен в должности. С сентября 2019 года руководство ККАП осуществляет заместитель Генерального директора CS при поддержке ОНР.
67. В начале октября 2019 года Генеральный директор встретился с представителями Ассоциации сотрудников категории специалистов ФАО (АСКС ФАО) и Союза сотрудников категории общего обслуживания (ССКОО), а также с представителями Ассоциации бывших сотрудников ФАО и других сотрудников ООН.
68. Был достигнут прогресс в подготовке Глобального опроса по определению уровня удовлетворенности персонала, который, как ожидается, будет начат к концу года. В рамках подготовительной работы будет проведен обзор недавних опросов уровня удовлетворенности сотрудников других организаций системы ООН, в частности Секретариата ООН, ВПП, ПРООН и ЮНИСЕФ. Цель опроса состоит в том, чтобы измерить уровень удовлетворенности и вовлеченности сотрудников на рабочем месте, а также лучше понять глобальные факторы мотивации во всех группах персонала, отличающихся по степени вовлеченности сотрудников. Кроме того, у сотрудников будет возможность в индивидуальном порядке поделиться отзывами.
69. Новое руководство ФАО намерено развивать продуктивные и 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

70. 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 ресурсами¹. 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,

¹ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, Общая система Организации Объединенных Наций, доклад Пятого комитета, А/73/676

а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций².

71. При принятии решений о найме Организация руководствуется профессиональными качествами для выбора наиболее квалифицированных кандидатов; в то же время в соответствии с указаниями руководящих органов по-прежнему должно внимание уделяется обеспечению справедливой географической представленности. При найме 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.

72. Организация значительно сократила число непредставленных, недопредставленных и перепредставленных стран, увеличив таким образом число справедливо представленных стран. По состоянию на 30 августа 2019 года доля непредставленных стран составляла 5%, недопредставленных – 4%, представленных на справедливой основе – 90%.

В) Обеспечение гендерного паритета

73. Организация прилагает дальнейшие усилия по обеспечению гендерного паритета среди сотрудников. В связи с продолжающимся распространением информационно-пропагандистской работы по набору персонала на научные учреждения и университеты доля женщин среди сотрудников Организации за последний отчетный период увеличилась с 43% до 53%, тогда как семь лет назад она составляла лишь 36%. ФАО осознает, что для достижения гендерного паритета на руководящих должностях необходимо увеличить долю руководителей-женщин.

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

75. В соответствии с политикой и практикой других организаций системы ООН руководство ФАО приняло решение, начиная с 1 сентября 2019 года, дополнить установленный законом отпуск по беременности и родам продолжительностью 16 недель специальным отпуском с полной оплатой продолжительностью 8 недель.

76. Гендерный паритет будет рассматриваться в качестве важного элемента в активном привлечении перспективных кадров и управлении ими.

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

А) Использование новой платформы для оформления найма

77. Завершен переход от прежней системы набора персонала (iRecruitment) к новой системе ("Талео").

² Приложение V, Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2018 год, A/73/30

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 содержатся инструкции о том, как подавать заявления на имеющиеся вакансии с помощью системы "Талео". Система "Талео" также служит платформой для процессов адаптации (переходов).

79. В то время как заявления также принимаются посредством системы "Талео", ОНР при поддержке Отдела информационных технологий (СИО) и Центра совместных служб (ЦСС) продолжает делать систему более удобной в использовании и усовершенствовать ее функции по генерированию отчетности. В июне 2019 года начал функционировать онлайн-отчет "Отчет о времени заполнения Талео" для измерения времени, потраченного на каждый шаг процесса отбора. В отчете содержится всесторонняя информация о профилях кандидатов, что позволяет, среди прочего, измерить гендерный баланс и географическое распределение кандидатов по объявлениям о вакансиях. Этот отчет также может использоваться для процедур отбора на должности старшего уровня, должности категории специалистов, должности категории специалистов в рамках проекта и должности внештатных сотрудников (ВШС).

80. На "Талео" также собираются отзывы от региональных представительств и внутренних и внешних кандидатов, предоставляющих ОНР ценные предложения. В сотрудничестве с СИО и ЦСС будет продолжена работа по совершенствованию системы, чтобы обеспечить всем заинтересованным лицам большее удобство пользования.