



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 пятьдесят четвертая сессия

Рим, 26-30 мая 2014 года

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

Вопросы по существу положений настоящего документа следует направлять по адресу:

г-же Монике Альтмайер (Monika Altmaier),

директору Управления людских ресурсов

Тел.: +3906 5705 6422

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



mk210r

РЕЗЮМЕ

- На 151-й сессии Финансового комитета в ноябре 2013 года Комитету был представлен всеобъемлющий доклад о ходе осуществления "Стратегической рамочной программы и Плана действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы".
- Как подробно изложено в настоящем докладе о ходе осуществления программы и плана действий, с ноября 2013 удалось добиться значительных успехов в реализации ряда кадровых инициатив, а также была разработана новая Стратегия в области людских ресурсов (Приложение 1).
- Кроме того, по просьбе Комитета предоставляется обновленная информация о положении с кадровыми ресурсами в регионах.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению ход реализации кадровых мероприятий, Стратегию в области людских ресурсов и обновленный вариант Плана действий в области людских ресурсов.

Проект рекомендации

- **Комитет принял к сведению достигнутый прогресс в осуществлении кадровых инициатив и обновленную информацию о положении с кадровыми ресурсами в регионах в соответствии предложениями, высказанными на 151-й сессии Комитета в ноябре 2013 года.**
- **Комитет принял к сведению текущую Стратегию в области людских ресурсов и обновленный План действий в области людских ресурсов.**

1. С момента проведения 151-й сессии Финансового комитета, состоявшейся в ноябре 2013 года, был достигнут существенный прогресс в осуществлении ряда кадровых инициатив. Ниже представлено краткое описание достигнутых успехов.

2. Текущая Стратегия в области людских ресурсов и обновленный вариант Плана действий в области людских ресурсов содержатся в приложениях 1 и 2 к данному докладу. В Плане действий представлены мероприятия, осуществляемые с 2012-2013 годов, и новые инициативы, предусмотренные действующей Стратегией в области людских ресурсов.

Стратегия в области людских ресурсов

3. Концепция Организации в области управления людскими ресурсами и основные инициативы, направленные на достижение целей и задач в этой сфере, представлены в Стратегии управления людскими ресурсами, содержащейся в Приложении 1. Стратегия в области людских ресурсов будет определять направление работы Организации в вопросах управления людскими ресурсами на протяжении следующих трех лет. В основе стратегии лежит понимание того, что знания, навыки и приверженность сотрудников поставленным целям составляют важнейший актив Организации. Эффективное и продуктивное управление людскими ресурсами является ключевыми фактором, обеспечивающим поддержку руководителям, отдельным работникам и Организации в целом в достижении ее Стратегических целей и в выполнении мандата ФАО.

Обзор основных кадровых инициатив, осуществляемых в настоящее время

Система квалификационных требований – Типовые должностные инструкции – Управление эффективностью работы

4. Эти три взаимосвязанных инициативы либо были реализованы, либо находятся в процессе выполнения. Эти инициативы призваны содействовать становлению основанного на компетенциях подхода к вопросам найма и управления эффективностью работы с признанием важности найма и управления кадрами с учетом как технических навыков, так и достижения материальных результатов согласно плану работы, и, что не менее важно, создавая благоприятные условия для развития компетенций, в том числе в части управления, коллективной работы и эффективных коммуникаций.

5. Центральное место отводится инициативе по формированию общеорганизационной системы квалификационных требований, которая была пересмотрена в 2013 году при активном участии персонала и была внедрена в Организации в начале 2014 года. Система включает три ценности, пять ключевых компетенций, применимых ко всем работникам начиная с уровня С-4 и выше, и шесть компетенций руководителей, применимых на уровне С-5 и выше. Система интегрируется во все основные кадровые процессы и функции. В настоящее время в рамках процесса приема на работу вводится процедура проведения собеседований для оценки квалификации кандидатов категории специалистов, нанимаемых на международном уровне, и сотрудники кадровых служб штаб-квартиры и в регионах уже прошли обучение для оказания содействия ведомственным и региональным комитетам по подбору кадров. Пересмотренные компетенции также были включены в индивидуальную систему служебной аттестации и управления эффективностью работников (ПЕМС) применительно к циклу управления эффективностью 2014 года, и работники могут вести поиск возможностей для прохождения обучения на портале learning@fao.org.

6. Создан внутрисетевой сайт, предлагающий работникам рекомендации относительно применения их компетенций; на нем проводятся видеоконференции и информационные совещания для всей Организации. В 2014 году сайт будет пополнен новыми материалами, такими как брошюры с советами по развитию профессиональных навыков и личными примерами их применения работниками.

7. Второй проект заключается в введении Типовых должностных инструкций (ТДИ). По состоянию на март 2014 года были разработаны ТДИ для приблизительно 80% должностей категории общего обслуживания и 60% должностей категории специалистов. Задача данного проекта – разработать типовые должностные инструкции для групп должностей с аналогичным кругом обязанностей в целях упрощения и сокращения процесса оповещения о вакантных должностях. Компетенции включаются в ТДИ и в объявления о вакансиях, и, таким образом, все кандидаты оцениваются по этим критериям. Были разработаны внутренние руководящие принципы, цель которых состоит в том, чтобы очертить задачу, дать определения и наметить процедуры, которые предлагается включить в ТДИ, в качестве основы эффективного Управления людскими ресурсами в ФАО.

8. Подходит к завершению процесс пересмотра концепции политики ПЕМС. Были разработаны и проходят завершающую проверку руководящие принципы, разъясняющие функции и сферы ответственности как персонала, так и руководителей в процессе оценки эффективности работы. Как отмечалось выше, компетенции были включены в индивидуальные ПЕМС работников, что обеспечивает проведение оценки всех работников на основе одних и тех же компетенций. Кроме того, и с учетом требований высшего руководства, в настоящий момент проводится пересмотр процесса ПЕМС, принимая во внимание передовой опыт работы, имеющийся как в Общей системе Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами. Был пересмотрен процесс обжалования, и завершены внутренние консультации. Ожидается, что во 2-м квартале 2014 года будет выпущена процедура и весь процесс обжалования будет окончательно сформирован к концу 2014 года.

9. Фундаментальным элементом концепции политики ПЕМС является общеорганизационный механизм признания высоких результатов работы и решения вопросов низкой эффективности. Ведется работа над проектом политики признания заслуг и повышения эффективности работы, а также над политикой карьерного роста. Как отмечалось выше, эти механизмы будут введены в течение 2014 года, и планируется приступить к их реализации в начале 2015 года после завершения ежегодной аттестации за 2014 год.

Порядок назначения и подбора кадров

10. Был изменен порядок подбора и назначения международных специалистов на штатные бюджетные должности. Кадровые службы будут играть в новом процессе подбора персонала более активную роль, оказывая содействие менеджерам по найму на каждом этапе процесса. Повышению эффективности и прозрачности решений о подборе кадров будут способствовать систематическое применение процедуры собеседований для оценки квалификации и более последовательное применение тестирования и проверок рекомендаций. Эти пересмотренные процедуры, в соответствии с которыми был упразднен центральный комитет по подбору кадров и на смену ему пришли ведомственные и региональные комитеты по подбору кадров, также должны существенно сократить временные рамки заполнения вакантных должностей. Ожидается, что общее время процедуры найма будет сокращено до максимально 120 дней с момента утверждения объявления о вакансии до принятия окончательного решения о найме работника. Порядок подбора и назначения специалистов на национальном уровне также пересматривается, и в ближайшее время будут выпущены руководящие указания. Процесс подбора и назначения работников категории общего обслуживания, включая временный вспомогательный резерв штаб-квартиры, также будет проанализирован в течение текущего двухлетнего периода.

11. В связи с этим расположенные в Риме учреждения (РРУ), т.е. ФАО, МФСР и ВПП, планируют в ближайшее время заключить рамочное соглашение о i) создании Центрального реестра по найму временного/краткосрочного персонала для категории Общего обслуживания для трех РРУ и ii) открытии вакансий для штатных должностей категории Общего обслуживания в каждом из расположенных в Риме учреждений применительно ко всему персоналу категории Общего обслуживания РРУ. Это будет во многом содействовать перемещению работников между РРУ, поскольку работники будут иметь право подавать заявления на замещение вакансий во всех трех РРУ, объявления о которых распространялись

только внутри системы, и это будет способствовать расширению возможностей для карьерного роста персонала.

12. Система iRecruitment, введенная в октябре 2011 года для обработки профессиональных вакансий в Регулярной программе, сыграла важную роль в оптимизации процесса найма на работу и сокращении продолжительности процедуры предварительной проверки кандидатов. Обработка вакансий высшего звена (Д-1 и выше) ведется сейчас через систему iRecruitment, так же как и заявлений консультантов и кандидатов на работу по индивидуальным договорам об оказании услуг.

13. Общеорганизационный Кадровый реестр формируется в ФАО с использованием системы iRecruitment, что открывает доступ к обширным резервам квалифицированных кандидатов для найма; Кадровому реестру отводится важная роль в осуществлении информационно-пропагандистской деятельности, что поможет Организации решить поставленные перед ней задачи в части обеспечения сбалансированного гендерного и географического представительства. Реестр внештатных кадров также поможет подразделениям, занимающимся наймом персонала, выявлять потенциальных кандидатов для работы консультантами или работниками по индивидуальным договорам об оказании услуг. ФАО также намерена сформировать и вести специализированный реестр по функциям, в который войдут прошедшие процедуру одобрения кандидаты, что позволит оперативно удовлетворять разнообразные потребности Организации в ресурсах и навыках. Ведется разработка реестра ФАО посредством использования действующих организационных систем и технологий ФАО. В декабре 2013 года началась работа по обновлению действующего программного обеспечения, и был завершен процесс внесения окончательных системных изменений с учетом отзывов, полученных по результатам первоначального цикла пользовательского тестирования, проведенного в феврале-марте. Приемочные испытания окончательных изменений и завершающее пользовательское тестирование запланированы на начало апреля 2014 года. За этим этапом последует пилотный проект, организованное обучение и внедрение в отделениях ФАО в течение 2014 года.

14. Было проведено усовершенствование системы, и внедрена новая методология отбора для повышения эффективности Глобальных реестров ФАО на случай чрезвычайных ситуаций, которые оказывают экстренную помощь в проведении мероприятий ООН по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций 3-го уровня. Подготовка к Пилотному проекту по Реестру на случай чрезвычайных ситуаций началась в январе 2014 года, когда были опубликованы приглашения на подачу заявлений для штатных работников и сторонних кандидатов. Сейчас проводятся отбор, собеседования и проверка кандидатов.

Ход работы по улучшению географической и гендерной представленности

15. Вопрос об увеличении числа справедливо представленных стран до сих пор носит приоритетный характер. Важнейшим соображением при назначении сотрудников как и прежде остается необходимость обеспечить максимально высокие стандарты эффективности, компетентности и надежности, но при этом перед руководителями ФАО, отвечающими за набор сотрудников, поставлена задача "уделять должное внимание важности подбора персонала, обеспечивая при этом как можно более широкий географический охват", что соответствует духу пункта 3 статьи VIII Устава ФАО. Шкала взносов на 2014-2015 годы, утвержденная Конференцией в июне 2013 года, повлияла на желаемый диапазон справедливой географической представленности государств-членов; этот новый диапазон вступил в силу с 1 января 2014 года. Проводится ряд информационно-пропагандистских мероприятий также с целью решения вопросов географической представленности, как разъясняется в нижеприведенном разделе "Обновленная информация о положении с кадровыми ресурсами в регионах".

16. Усилия прошедших лет привели к стабильному увеличению доли женщин в общей численности работников. Общеорганизационные гендерные цели предыдущего Среднесрочного плана (2010-2013 годы) (специалисты – 38%, директора и выше – 20%) по состоянию на 1 марта 2014 года были выполнены и даже перевыполнены: увеличение на

должностях специалистов, работающих в штаб-квартире, до 43% по состоянию на 1 марта 2014 года и увеличение во всех отделениях до 38%, а количество женщин на постах Директоров и выше выросло до 21,4%. Завершается разработка мер и руководящих принципов, призванных оказать руководителям и работникам содействие в достижении гендерного паритета.

Программа для молодых специалистов

17. В 2011 году на работу в ФАО на условиях начальной двухлетней стажировки была принята первая группа из 18 молодых специалистов (МС), и еще 6 МС были приняты на работу в Организацию в 2013 году. В декабре 2013 года были размещены объявления о вакансиях для 19 МС, которые составят третью группу, и ожидается, что все отобранные МС приступят к выполнению своих обязанностей к июню 2014 года. Продолжается изучение возможностей содействия удержанию молодых кадров. На сегодняшний день из 18 МС первого созыва 14 продолжают работать, при этом финансирование ведется за счет средств подразделений, в которых они работают (а именно: 8 МС работают по срочным договорам и 6 МС работают по договорам на внештатную работу).

Общеорганизационная политика мобильности

18. Общеорганизационная политика мобильности стала применяться с декабря 2013 года. Общеорганизационный план мобильности предусматривает как временное прикомандирование, так и долгосрочные командировки с переводом в другие географические регионы на один год и более. Командировки с переводом в другие географические регионы обязательны для всех международных работников категории специалистов, которые занимают должности, условия которых предусматривают ротацию. Наличие требований к ротации определяется характером должности и выполняемыми функциями, а также существованием таких же или аналогичных должностей в других местах службы и отделениях Организации. Уже началась реализация проекта по классификации должностей, предусматривающих ротацию; к началу апреля из 1 345 должностей (общего количества должностей категории международных специалистов, проанализированного в соответствии с критериями, определенными в политике) 538 были определены как должности, предусматривающие ротацию.

19. Управлением людских ресурсов применяется механизм командировок с переводом в другие регионы посредством ежегодной процедуры мобильности при поддержке центрального комитета по мобильности персонала. Одна из функций этого комитета заключается в определении планового числа ежегодных назначений в другие регионы исходя из различных факторов, таких как изменяющиеся потребности Организации, региональные приоритеты, а также имеющееся финансирование.

20. Другие ключевые характеристики данной схемы заключаются в том, что географическая мобильность (в пределах ФАО или между учреждениями, входящими в Общую систему ООН) считается важным критерием при принятии решений о найме и продвижении работников и что от руководителей требуется при содействии кадровых служб активно продвигать концепцию мобильности и готовить двухлетние планы мобильности в рамках процедуры комплектования штатов их департамента или отделения.

Создание структуры по вопросам стратегического кадрового планирования

21. Руководящие принципы кадрового планирования стали впервые применяться при подготовке плана на 2014-2015 годы. Действующая в настоящий момент процедура кадрового планирования состоит в выявлении пробелов в кадровых ресурсах, которые могут потребовать внесения изменений в профессиональные квалификационные требования к сотрудникам. Результаты проведенной работы по кадровому планированию будут использоваться на протяжении 2014-2015 годов для определения направлений кадровой стратегии в области найма, мобильности, обучения и профессионального развития, для того чтобы окончательно

сформировать квалификации и навыки, требуемые стратегическими группами, техническими департаментами и отделениями.

Стратегия по вопросам обучения

22. Особое внимание уделялось более рациональному применению средств, выделяемых на профессиональное развитие и обучение персонала, и укреплению функции планирования в этой сфере. В общеорганизационные программы, где это возможно, были включены экономные виртуальные инструменты и компоненты обучения в электронной форме, и всем отделениям рекомендуется тщательно планировать и определять приоритеты и использовать возможности по проведению обучения в электронном формате.

23. Новая стратегия в области обучения была разработана в 2013 году, и ее реализация призвана решить следующие основные задачи:

- i) наращивание потенциала сотрудников в части технических вопросов и программирования и управления на основе результатов: в настоящее время ведется разработка ряда программ, направленных на Представителей ФАО, включая такие области, как мобилизация ресурсов, цикл проекта и принципы программирования, а также планы обновления программ управления по результатам развития;
- ii) расширение рамок и программ электронного обучения: особое внимание уделялось сотрудничеству с децентрализованными отделениями, что привело к увеличению процента завершенных курсов обучения и повышению осведомленности работников всех подразделений о возможностях обучения;
- iii) реализация общеорганизационных программ с момента приема на работу до выхода на пенсию: непрерывные программы, причем в этом году особое внимание уделяется владению иностранными языками для того, чтобы обеспечить, что работники категории специалистов владеют, как минимум, двумя официальными языками на надлежащем уровне;
- iv) реализация общеорганизационных программ с момента приема на работу до выхода на пенсию: непрерывные программы, причем в этом году особое внимание уделяется проверке уровня владения и обучение работников категории специалистов второму языку;
- v) поддержка организационной эффективности и пропаганда желаемых моделей поведения; программы повышения квалификации работников считаются высоко приоритетными для обеспечения того, чтобы у всех работников был доступ к возможностям обучения для поддержания и развития требуемых ФАО компетенций. Управленческие и руководящие навыки по-прежнему имеют первостепенное значение, особенно в части эффективного управления коллективами и отдельными работниками; кроме того, имеются программы повышения квалификации работников категории общего обслуживания;
- vi) развитие потенциала сотрудников в административной, финансовой и оперативной областях: разработка программ электронного обучения по вопросам администрирования, финансов и операционной работы является приоритетным направлением 2014 года, и такие программы будут предоставлены работникам.

Пересмотренный механизм найма на международной основе консультантов и сотрудников по индивидуальным договорам об оказании услуг

24. Были пересмотрены и скорректированы политика и процедуры работы с внештатными работниками (ВШР), а именно консультантами и работниками по индивидуальным договорам на оказание услуг. В конце 2013 года были выпущены Разделы руководства вместе с всеобъемлющими руководящими указаниями. Эти пересмотренные положения и руководящие указания охватывают все аспекты работы с ВШР, включая определение потребностей и прикомандирование, вознаграждение и аттестацию по окончании командировки. ВШР составляют большой процент кадров ФАО, и эта инициатива обеспечивает применение более последовательного и прозрачного подхода к использованию таких кадров и работе с ними во всей Организации. Был разработан механизм, который будет использоваться в течение

испытательного срока, равного одному году, после чего его работа будет оценена с учетом отзывов внутренних заинтересованных пользователей.

Оптимизация и повышение эффективности

i) Обслуживание людских ресурсов – Стандартный операционный регламент

25. В последнем квартале 2013 года был реализован проект по созданию Стандартного операционного регламента для услуг, предоставляемых отделениями Комитетов по подбору персонала (КПП) в трех регионах: Будапеште, Сантьяго и Бангкоке. Было проведено несколько рабочих совещаний с участием ключевых кадровых работников региональных отделений для целей оценки действующих процессов и имеющихся возможностей для повышения эффективности и оптимизации. Результатом стала разработка и документальное оформление 123 процедур (унифицированных для всех регионов), которые теперь доступны в онлайн-режиме для работников отделений КПП по всему миру для использования в качестве справочного материала и учебных материалов для новых сотрудников. Все 195 выявленных возможностей повышения эффективности находятся в процессе реализации.

26. Реализация инициативы продолжается, и в 2014 году она охватит и другие ключевые области работы с людскими ресурсами, такие как найм и управление эффективностью работы. В число преимуществ, предоставляемых этим проектом, входят более последовательные и прозрачные кадровые процессы и содействие процедурам вступления в должность и ротации кадров.

ii) Вопросы оплаты труда и социального обеспечения

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

28. Программа "Глобальная система управления ресурсами" (ГСУР) закрывается для пользователей на период работы программы расчета заработной платы во избежание ошибок в окончательных расчетах. После тщательного анализа и оптимизации всех существующих процессов продолжительность замораживания системы из-за работы программы расчета заработной платы снизилась с семи до трех дней, тем самым повысив производительность и эффективность обслуживания людских ресурсов.

29. Управление людскими ресурсами (УЛР) успешно завершило работу над проектом по автоматизированному предоставлению кадровых и финансовых данных по пенсионному обеспечению из ГСУР новой системе, применяемой Объединенным пенсионным фондом персонала ООН. Эта автоматическая связь повысит качество и своевременность информации, доступной для участников системы, и ускорит обработку данных по пенсионному обеспечению. ФАО является первым учреждением системы ООН, внедрившим этот новый интерфейс.

30. УЛР в тесном сотрудничестве с Подразделением здравоохранения и Отделом информационных технологий осуществляет переход информационной системы, используемой для ведения учета медицинских данных и данных по социальному обеспечению действующих и вышедших на пенсию работников ФАО, ВПП и МФСР. В результате этого проекта будет разработана серия автоматизированных инструментов, включая возможности "самообслуживания", позволяющие участникам в электронном виде подавать требования о компенсации в связи с заболеваниями или травмами, возникшими при исполнении служебных обязанностей. Это сократит количество операций, выполняемых вручную, и ускорит процесс урегулирования требований.

*Общеорганизационная система планирования ресурсов – качество данных
по людским ресурсам*

31. Осуществляются инициативы по расширению доступа заинтересованных сторон внутри Организации, в том числе департаментов, региональных и децентрализованных отделений, к данным в области управления людскими ресурсами. Благодаря глобальному развертыванию ГСУР, завершившемуся в июне 2013 года, удалось обеспечить большую полноту данных о кадровом обеспечении ФАО, и прилагаемые усилия продолжают повышать качество и надежность данных. Проводится тестирование кадровой информационной панели для руководства, которая станет доступна для использования руководителями высшего звена во 2-м квартале 2014 года. Это позволит департаментам и региональным отделениям повысить эффективность планирования и мониторинга своих кадровых потребностей. Кроме того, разрабатывается комплект типовой кадровой отчетности, который будет предоставлен персоналу, работающему в кадровых службах регионов, и руководителям и главам департаментов в помощь при проведении анализа положения с людскими ресурсами и будущих потребностей (например, планирование кадрового резерва, гендерное/географическое распределение и т.д.).

Медицинское страховое покрытие

32. В активном сотрудничестве с другими расположенными в Риме учреждениями УЛР пересматривает существующие схемы и соответствующие договоры на оказание услуг по медицинскому и немедицинскому страхованию с целью скорейшего проведения серии тендеров на право оказания таких услуг. Потенциально это позволит сократить расходы на ряд услуг по медицинскому и немедицинскому страхованию за счет экономии на масштабах и оптимизации управления взаимоотношениями с поставщиками, а также раскрыть нашу новую роль в качестве делового партнера Организации.

33. Группа социального обеспечения участвует в пересмотре и разработке процессов, необходимых для организации управления приблизительно 3 400 местными работниками ВПП и, возможно, 5 000 консультантами ВПП, которые сейчас находятся в системе ПРООН, но переводятся в структуру Комитета по пенсиям персонала ФАО/ВПП. Это изменение может позволить снизить затраты на ряд услуг по пенсионному обеспечению/медицинскому и немедицинскому страхованию за счет экономии на масштабах.

Обновленная информация о положении с кадровыми ресурсами в регионах

34. Наша новая политика мобильности создает основу для очень интенсивного и тесного сотрудничества между штаб-квартирой и регионами. Для обеспечения эффективности этого подхода Комитет по мобильности персонала, в состав которого входят представители всех регионов ФАО, проводит ежеквартальные совещания. Регионы будут активно задействованы в принятии всех кадровых решений на ранних этапах; кроме того, они принимают непосредственное участие в разработке и определении ежегодных планов мобильности в соответствии с их ежегодной процедурой планирования людских ресурсов.

35. Еще одна инициатива в области людских ресурсов, основанная на тесном сотрудничестве между штаб-квартирой и регионами и использовании опыта и знаний регионов на ранних этапах, заключалась в интеграции знаний и процессов, имеющихся в наших децентрализованных отделениях (ДО) в наш новый Стандартный операционный регламент; в рамках этой инициативы мы согласовали и документально оформили процессы КПП, связанные с управлением людскими ресурсами, RAP и RLC, и выявили ряд возможностей для усовершенствования процессов в регионах и в штаб-квартире.

36. Более тесное сотрудничество с регионами установилось не только в данной области, но и по ряду других кадровых вопросов, в которых мы продвигали идею децентрализации и передачи знаний:

- управление компетенциями посредством тесного сотрудничества с региональными фокус-группами;
- Типовые должностные инструкции;
- Learning @FAO и все возможности, предоставляемые более активным применением онлайн-обучения, позволяющего приобретать новые знания в самых удаленных уголках мира.

37. На 151-й сессии, состоявшейся в ноябре 2013 года, члены Комитета попросили предоставить обновленные сведения о положении с кадровыми ресурсами в регионах, которые вошли в информационный пакет по вопросам людских ресурсов. В области найма персонала также реализуются специальные проекты, призванные решить вопросы географической и региональной представленности, некоторые из которых описаны ниже.

38. УЛР проводит ряд информационно-пропагандистских мероприятий и намерено организовать целевые рекрутинговые кампании, учитывая операционные потребности Организации и необходимость привлечения квалифицированных и опытных кандидатов из всех регионов, особенно из стран с низкой или нулевой представленностью. В частности, УЛР приобрело подписку на LinkedIn, Development aid и Devex для обеспечения широкого оповещения о вакансиях, а также для получения доступа к базам данных квалифицированных специалистов. Как свидетельствует ситуация с наймом третьей группы МС, размещение вакансий в LinkedIn в сочетании с активным информированием подходящих кандидатов из стран с низкой или нулевой представленностью привело к увеличению количества поданных заявлений на 350% по сравнению с двумя предыдущими наборами МС.

39. УЛР также проводит анализ профилей пользователей сайта ФАО о вакансиях для того, чтобы понять, кто подает заявления и что можно сделать для того, чтобы расширить аудиторию из стран с низкой или нулевой представленностью. Планируется провести исследование, которое позволит лучше понять ситуацию на национальных рынках труда, оценить конкурирующих работодателей (например, НПО), высшие образовательные учреждения и области специализации стран, интересующих Организацию. Кроме того, будут проводиться регулярные совещания с руководителями кадровых служб регионов, что позволит понять тенденции рынков труда и эффективные стратегии привлечения персонала, применяемые в регионах.

Проводимый КМГС пересмотр пакета вознаграждения в Общей системе Организации Объединенных Наций/Решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций

40. Как известно, на своей 38-й сессии Конференция признала важность усилий по сдерживанию роста расходов Организации на персонал и отметила, что большинство выплат и льгот персонала ФАО определяются в рамках Общей системы ООН и утверждаются Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и/или Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Конференция призвала КМГС и Генеральную Ассамблею учитывать необходимость в повышении внимания к увеличению расходов на персонал по всей Общей системе, а также настоятельно рекомендовала Генеральному директору обратиться с подобным призывом.

41. По итогам сессии Конференции Генеральный директор обратился с письменным призывом к Председателю КМГС и Генеральному секретарю.

42. Ведется всесторонний пересмотр пакета вознаграждения Общей системы ООН (см. FC 151/12, пп. 19-32). Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (Генеральная Ассамблея ООН) выразила удовлетворение в связи с проведением пересмотра и его заявленными целями и попросила включить в процесс пересмотра все элементы вознаграждения – как финансовые, так и нефинансовые. Генеральная Ассамблея ООН также попросила Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор пока

всесторонний пересмотр пакета вознаграждения не будет завершен, а его результаты не будут представлены Генеральной Ассамблее ООН на рассмотрение. Генеральная Ассамблея также приветствовала решение КМГС не повышать в 2014 году корректив по месту службы для Нью-Йорка в связи с повышением разницы, представляющей собой соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке (т.е. в базовом городе системы коррективов по месту службы), и вознаграждением сотрудников гражданской службы – сопоставимой организации в Вашингтоне (см. Резолюцию Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/68/253 от 27 декабря 2013 года). Согласно статье 54 b) Регламента Объединенного пенсионного фонда персонала ООН шкала засчитываемого в счет пенсии вознаграждения работников категории специалистов остается неизменной ввиду замораживания размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке.

43. По оценкам, вышеуказанные меры обеспечат потенциальную экономию в размере 1,4 млн. долл. США за двухлетний период 2014-2015 годов (Регулярная программа) в результате отмены предусмотренного бюджетом увеличения засчитываемого в счет пенсии вознаграждения с 1 августа 2014 года (1,1 млн. долл. США) и выплат на иждивенцев с 1 января 2015 года (0,3 млн. долл. США) как для работников категории специалистов, так и для более высоких категорий.

44. В дополнение к вышесказанному, бюджет предусматривает 3-процентное увеличение (0,4 млн. долл. США) Образовательного гранта с 2015 года, что также может не произойти в течение двухлетнего периода.

45. Предстоит определить другие возможные последствия замораживания Корректива по месту службы для Нью-Йорка. Для сохранения паритета покупательной способности окладов работников категории специалистов в общей системе ООН по всему миру Индексы коррективов по месту службы (ИКМС) для всех мест службы будут уменьшены в том же размере, что и для Нью-Йорка (1,96%).

46. Подробный доклад о вышеописанных мероприятиях и о ходе проводимого КМГС всестороннего пересмотра будет представлен на 155-й сессии Финансового комитета.

Процесс перераспределения кадровых ресурсов

47. Целевые группы по перераспределению кадровых ресурсов были сформированы для решения вопросов, связанных с упразднением отдельных должностей для обеспечения экономии средств по просьбе 38-й сессии Конференции, состоявшейся в июне 2013 года.

48. Процесс перераспределения кадровых ресурсов категории общего обслуживания был завершен в октябре 2013 года, и либо все работники были переведены в другие внутренние подразделения, либо трудовые отношения с ними были прекращены на взаимоприемлемых условиях. Процедура перераспределения работников категории специалистов завершилась в марте 2014 года, при этом все сотрудники, за исключением нескольких случаев, были либо уволены на взаимоприемлемых условиях, либо прикомандированы к другим подразделениям.

49. Хотя процесс перераспределения кадровых ресурсов завершен, очевидно, что на него было потрачено много времени и ресурсов, и имеется необходимость в том, чтобы сократить сопутствующие затраты Организации, возникающие в дополнение к затратам, связанным непосредственно с прекращением трудовых отношений или переводом работников в другие подразделения. Сейчас проводится анализ, который позволит извлечь из этого процесса уроки, с тем чтобы в будущем он мог быть организован более эффективным и экономным образом; в частности, анализируется работа целевых групп, органов, представляющих персонал, и руководящих работников.