



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 третья сессия

Рим, 12–16 ноября 2018 года

Управление людскими ресурсами

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

г-ну Фернандо Сервану (Mr Fernando Serván),

Директору 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.



FC 173

РЕЗЮМЕ

- Комитету представляется для сведения доклад об основных достижениях в области управления людскими ресурсами в ФАО.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению основные достижения в области управления людскими ресурсами.

Проект рекомендации

- **Комитет с удовлетворением отметил основные достижения в области управления людскими ресурсами в ФАО в течение отчетного периода.**

Основные достижения

1. В соответствии с поручением, которое члены Финансового комитета дали на предыдущих сессиях, за отчетный период политика в области людских ресурсов и управление ими были значительно доработаны. ФАО продолжает работу в области людских ресурсов по следующим четырем основным направлениям: i) набор и поддержка профессионального роста сотрудников высочайшего класса; ii) приведение управления людскими ресурсами в соответствие со стратегическими и программными потребностями Организации; iii) отражение специфики ФАО как специализированного учреждения системы Организации Объединённых Наций; и iv) повышение эффективности кадровых процессов и процедур. В настоящем документе описаны результаты, достигнутые в реализации каждого из перечисленных принципов.

Набор и поддержка профессионального роста сотрудников высочайшего класса

a) Набор сотрудников категории специалистов

2. ФАО продолжает наращивать и совершенствовать усилия по привлечению наиболее квалифицированных специалистов, принимая во внимание необходимость обеспечения географической и гендерной сбалансированности. В частности, Организация уделяла приоритетное внимание привлечению широкого круга кандидатов, проводя адресные кампании в социальных сетях и размещая объявления о вакансиях в профильных сетях.

3. Усилия Организации по комплектованию кадров направлены на поиск и отбор наиболее квалифицированных кандидатов на глобальном уровне, обладающих необходимыми для ФАО базовыми и лидерскими навыками и компетенциями. Благодаря такому подходу новые сотрудники гармонично вливаются в работу Организации, расширяя ее технический потенциал и содействуя осуществлению ее программ. Сведения об образовании принятых на работу кандидатах и владении ими иностранными языками приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сведения о владении иностранными языками и образовательном уровне кандидатов, принятых на работу 2016, 2017 и 2018 годах

	2016 год		2017 год		2018 год	
	#	%	#	%	#	%
Кандидаты со степенью кандидата наук	71	30%	42	33%	54	30%
Кандидаты с двумя степенями магистра	55	23%	25	20%	35	20%
Кандидаты, владеющие тремя и более языками (на уровне С и В)	39	16%	23	18%	52	29%
<i>Общее количество назначений</i>	239		129		180	

4. С 2015 года введен новый порядок формирования комитетов по отбору персонала категории специалистов (КОПС), который обеспечивает большую прозрачность, непосредственное участие в процессе отбора представителей нанимающих подразделений и,

как следствие, более оперативный найм новых сотрудников; в результате пересмотра ранее действующих процедур вместо единого КОПС, который не предусматривал участия нанимающих подразделений и члены которого централизованно назначались представительными органами персонала, были созданы 11 децентрализованных КОПС (по одному на отдел или регион), в состав которых входят руководитель нанимающего подразделения, представитель ОНР, делегированный сотрудниками соответствующего департамента член, а также председатель, представляющий тот же департамент.

5. Под длительностью процедуры конкурсного отбора понимается срок, прошедший с окончания приема заявлений по соответствующему объявлению о вакансии и до принятия решения о назначении. Организация отслеживает поступающие данные, поскольку различные этапы процедуры найма предусматривают применение различных инструментов: на некоторых этапах используется система iRecruitment, однако в большинстве случаев работа ведется по электронной почте. Начиная со следующего года Организация планирует начать отслеживать различные этапы процедуры найма с использованием новых возможностей, которые обеспечивает вводимая в строй с 2019 года новая платформа для работы с вакансиями. Это позволит Организации выявить потенциальные "узкие места" в процедуре найма и определить требующие улучшения области.

6. Формирование реестров прошедших предварительный отбор кандидатов – это один из путей, которые позволят Организации сократить сроки и повысить эффективность процедуры найма. В докладе ОИГ за 2012 год была проведена оценка применения таких реестров, включая следующую рекомендацию: "в целях ускорения процесса отбора, исходя из общеорганизационных потребностей в вопросах найма персонала о конкретных категориях должностей и профессиональных группах, в случае необходимости, составляются списки/реестры предварительно оцененных кандидатов"¹.

7. Реестр кандидатов категории специалистов представляет собой перечень обладающих необходимой квалификацией кандидатов, которых отборочная комиссия нашла соответствующими требованиям для занятия определенной должности, но которые не получили предложения о трудоустройстве. Такой реестр позволяет Организации обеспечить готовый резерв прошедших стандартную конкурсную процедуру отбора кандидатов, которые могут быть оперативно приняты на работу, сэкономив тем самым время и ресурсы. Нанимающие подразделения могут подобрать подходящего кандидата на вакантную должность из реестра без публикации объявления о вакансии и повторного проведения конкурсного отбора.

8. ФАО с 2016 года активно использует данный реестр в качестве одного из инструментов, обеспечивающих удовлетворение кадровых потребностей Организации. В 2017 году по результатам консультаций с представительными органами персонала Организация включила в Руководство по найму сотрудников категории специалистов четкое определение данного реестра, а также описание его целей и порядка функционирования. Доля предусмотренных ПРБ

¹JIU/REP/2012/4 – Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров. Предусматривается следующий порядок работы с реестрами: а) формирование реестров/пулов прошедших кандидатов, которые рекомендуются для заполнения конкретной вакансии либо удовлетворяют необходимым требованиям для заполнения перспективных вакансий, но еще не получали предложений о работе; б) кураторы реестров обеспечивают наличие в них кандидатов, удовлетворяющих требованиям нанимающих руководителей, а также отслеживают сроки нахождения кандидатов в реестре; в) базы данных по реестрам содержат актуальную информацию и удобны в работе; и d) проведение периодической оценки системы реестров/пулов и учет полученных результатов для совершенствования процедур.

должностей, заполненных с помощью реестра кандидатов категории специалистов, постепенно увеличивалась: в 2015 году она составляла 4%, в 2016 году – 38%, а в 2017 году – 51%.

б) Программа ассоциированных сотрудников категории специалистов

9. Организация продолжает сотрудничать с государствами-членами в рамках Программы ассоциированных сотрудников категории специалистов (АСС), которая дает возможность представителям различных стран пройти подготовку в контексте международного сотрудничества и применять свои технические навыки под наблюдением опытного сотрудника ФАО.

10. Несмотря на произошедшее в период с января по октябрь 2018 года незначительное сокращение количества партнеров–доноров (с 15 до 14), на работу в Организацию поступили 17 АСС, что на 54% больше, чем в 2017 году. В настоящее время на этапе оформления на работу в ФАО находятся 8 АСС, финансируемых Китайским советом по стипендиям, и 2 АСС, финансируемых Германией.

Таблица 2. Программа АСС в 2016, 2017 и 2018 годах

	Число партнеров–доноров:	Количество АСС в Организации
2016 год	15	43
2017 год	15	43
2018 год	14	54 (прогноз)

11. Организация рассматривает Программу АСС как возможность более активно заявить о себе на глобальном уровне. В частности, ФАО готовится объявить международный конкурс на должности, связанные с основными приоритетными направлениями деятельности Организации. Его цель – привлечь квалифицированных ассоциированных сотрудников категории специалистов, представляющих наиболее востребованные технические области, актуальные для реализации основных программ и проектов ФАО, что позволит расширить технический потенциал Организации в различных местах службы.

с) Программа младших сотрудников категории специалистов

12. Программа младших сотрудников категории специалистов (ПМСС) является централизованно координируемой, структурированной программой на основе модернизированного процесса найма сотрудников, позволяющей Организации набирать молодых мотивированных и перспективных специалистов на определенный срок и получать пользу от их компетенций и знаний на протяжении действия их контрактов. ПМСС является активным механизмом найма сотрудников категории специалистов на уровне С-1, главным образом для содействия привлечению женщин-специалистов и молодых кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

13. Программа способствует усилиям ФАО по омоложению её кадрового состава путем создания "кузницы" молодых талантливых кадров с перспективой их дальнейшего трудоустройства в Организации. Их высокотехническая специализация может оказаться полезной для выполнения возложенного на ФАО мандата в соответствующих областях. Основное предназначение ПМСС – обеспечить подготовку конкретных специалистов, дать им новые знания и по завершении программы предложить работу в Организации наиболее перспективным из них. ПМСС направлена также на содействие Организации в достижении

более высокого уровня гендерного и географического баланса среди её сотрудников категории специалистов.

14. С целью достижения соответствия между политикой в области найма младших сотрудников категории специалистов и потребностями Организации в апреле 2018 года было опубликовано объявление о наборе кандидатов на должности МСС. Конкурс призван расширить реестр ПМСС за счет новых квалифицированных кандидатов для работы по следующим приоритетным направлениям:

- Агроэкология
- Устойчивость к противомикробным препаратам (УПП)
- Изменение климата
- Продовольственная безопасность и питание
- Одно здоровье для всех

15. Заявки на участие в конкурсном отборе на должности МСКС поступили от широкого круга кандидатов: из 1753 полученных заявок 781 подали кандидаты-мужчины и 972 – кандидаты-женщины. Организация отобрала наиболее перспективных соискателей, которые были приглашены для собеседования. По результатам процедуры отбора в реестр кандидатов на должности младших сотрудников категории специалистов были включены 38 квалифицированных кандидатов. Из них 28 женщин и 10 мужчин из непредставленных и недопредставленных стран со специализацией в различных областях

16. В сентябре 2018 года четыре кандидата были назначены на вакантные должности МСКС в рамках усилий по укреплению технического потенциала регионов, где они будут проходить службу. В частности, в Азии Организация приняла на работу двух младших специалистов по программе "Одно здоровье для всех" и проблеме устойчивости к противомикробным препаратам (УПП). В Латинской Америке приоритетное внимание уделяется вопросам агроэкологии, а в Африке – укреплению продовольственной безопасности и улучшению качества питания.

17. Благодаря наличию реестра Организация сможет оперативно заполнять вакантные должности высоко квалифицированными специалистами, экономя время и ресурсы.

d) Набор сотрудников категории общего обслуживания

18. Организация продолжает применять новый подход также к набору сотрудников категории общего обслуживания (ОО), который снимает прежние ограничения при приеме на работу, заключающиеся в том, что весь набор сотрудников категории общего обслуживания осуществлялся только из числа внутренних кандидатов и не позволял внешним кандидатам подавать заявление о приеме на работу. С 2015 года набор персонала на должности сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире и региональных отделениях осуществляется в рамках глобальных конкурсов. Это позволяет ФАО набирать наиболее перспективных кандидатов со всего мира, обладающих различным опытом и качествами, необходимыми для работы в такой международной организации системы ООН, как ФАО.

19. В рамках глобальных конкурсов Организация получает заявления от внутренних и внешних кандидатов, которые оцениваются на предмет соответствия минимальным требованиям, предъявляемым к должностям категории ОО. Внешним кандидатам также необходимо пройти электронный экзамен для подтверждения навыков работы с офисными приложениями и знания иностранных языков. По завершении данного этапа квалифицированные соискатели включаются в реестр кандидатов на должности ОО и Комитет по отбору персонала категории общего обслуживания (КОПОО) проводит собеседование с включенными в него кандидатами для заполнения конкретных вакансий. Благодаря созданию реестра кандидатов на должности ОО Организации удалось сократить время найма персонала

категории ОО, поскольку все процедуры отбора и проверки знаний и навыков проводятся на начальном этапе конкурсного отбора, и нанимающие руководители могут приступать к проведению собеседований сразу после формирования КОПОО. Изменённый порядок работы не только позволил ускорить отбор и значительно сократить время оформления, но и обеспечил открытость и конкурсный характер отбора, что позволило диверсифицировать набор и выбирать высококлассных кандидатов.

20. В рамках объявленного штаб-квартирой глобального конкурса 61% всех полученных Организацией заявок поступил от внешних соискателей и, после предварительного отбора, доля внешних кандидатов в Реестре ОО составила 42%. По состоянию на 2018 год в Реестре ОО насчитывались представители 79 стран, что свидетельствует об успешности усилий по расширению географической базы при найме сотрудников категории ОО.

21. За период с января по октябрь 2018 года на должности категории общего обслуживания в штаб-квартире были назначены 29 кандидатов, одиннадцать (40%) из которых являлись внешними. Из одиннадцати внешних кандидатов пятеро являются гражданами Италии, оставшиеся шестеро представляют соответственно Киргизию, Мексику, Тунис, Таджикистан, Испанию и Уругвай.

Таблица 3. Изменения в реестре сотрудников категории общего обслуживания в Риме с 2015 года

	Количество представленных в реестре стран	Количество назначенных внутренних кандидатов	Количество назначенных внешних кандидатов	Количество стран, представленных назначенными внешними кандидатами
2015 год	57	13	2	2
2016 год	73	25	11	6
2017 год	68	15	5	3
2018 год	79	17	10	6

е) Омоложение кадрового состава

22. Как говорилось выше, предпринимаются усилия по обеспечению набора высококвалифицированных и перспективных кандидатов по программам младших сотрудников категории специалистов (ПМСС) и ассоциированных сотрудников категории специалистов (ПАСС). Дополнительные усилия необходимы для обеспечения сохранения широких возможностей продолжать деятельность в Организации для МСС и АСС, работа которых признается удовлетворительной на основе результатов их служебной аттестации.

23. В дополнение к этим программам Организация по мере необходимости привлекает квалифицированных сотрудников категории специалистов уровня С-1 для работы в различных технических областях в департаментах и региональных отделениях. Эти молодые специалисты способствуют омоложению кадрового состава и модернизации технических знаний ФАО.

24. Одновременно была доработана политика найма на работу пенсионеров ООН таким образом, чтобы труд пенсионеров использовался только в качестве исключительной временной меры, на основе конкретных и обоснованных потребностей, как правило привязанных к передаче знаний новым сотрудникам. В соответствии с данной политикой наем бывших

сотрудников на уровне Д-1 и выше требует одобрения Генерального директора. Введенные изменения призваны не допустить негативного влияния найма пенсионеров на процессы омоложения кадров и руководящего состава.

f) Национальные сотрудники категории специалистов

25. Организация использует знания и опыт заместителей представителей ФАО, и в результате некоторые из них были назначены представителями ФАО (ПрФАО) в других странах, что позволяет использовать их опыт на пользу других стран и обеспечивает поддержку сотрудничеству в формате "Юг-Юг". Такой подход обеспечивает продвижение по службе НСКС, которые достигли высоких результатов и продемонстрировали глубокое понимание деятельности Организации.

26. Организация приступила к апробированию данного подхода в 2016 году, когда два бывших НСКС были назначены ПрФАО, в 2017 году состоялось одно такое назначение. Принимая во внимание положительные результаты, ФАО с 2018 года стала применять данный подход более системно, назначив четырех бывших НСКС в качестве ПрФАО в разных регионах.

g) Программа географической мобильности ФАО

27. Программа географической мобильности – это общеорганизационная инициатива, отражающая характер ФАО как международной организации в области развития и призванная обеспечить адаптацию программ и проектов ФАО к постоянно меняющимся международным условиям. Как отмечается в докладе ОИГ о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций "сложился также консенсус в вопросе о том, что мобильность персонала имеет жизненно важное значение для формирования более разносторонней, многопрофильной и опытной международной гражданской службы, способной выполнять как требования программ Централных учреждений, так и сложные мандаты деятельности на местах и тем самым помогать Организации в повышении степени ее гибкости и чуткости реагирования"².

28. В последние годы Организация предпринимает активные меры по расширению и консолидации данной Программы. Действующая с 2014 года Общеорганизационная политика географической мобильности персонала предусматривает ежегодный квотированный план мобильности. До этого вопросы географической мобильности решались на основе добровольности и в индивидуальном порядке, поэтому количество участвовавших в этом процессе было небольшим; к тому же в этом вопросе не было последовательной политики. В 2014 году была внедрена политика обязательной географической мобильности сотрудников, отражающей международный характер ФАО, для того чтобы оживить работу Организации. В 2017 году данная политика была доработана по результатам внутриорганизационного обсуждения и консультаций с представительскими органами персонала.

29. В целях поддержания гибкого, глобального, многопрофильного и разностороннего характера штата сотрудников Организации, Программа географической мобильности предусматривает перевод до 75 сотрудников штаб-квартиры в другие места службы в течение двухгодичного периода.

30. Количество таких переводов увеличивалось постепенно: в 2014 году было переведено 22 сотрудника, в 2015 году – 34 и в 2018 году – 62; соответствующие данные приведены в таблице 4. С двухгодичного периода 2014–2015 годов по двухгодичный период 2016–2017 годов произошел значительный рост количества переводов сотрудников по программе мобильности: с 56 до 92 человек. При этом следует отметить, что в 2016–2017 годах

² IU/REP/2006/7 – Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций

было одобрено в общей сложности 104 таких перевода, однако некоторые из них не состоялись как по операционным причинам, так и в силу возникших у сотрудников личных обстоятельств.

Таблица 4. Количество реальных переводов по программе мобильности в год

Год	Количество переводов по программе мобильности
2014 год	22
2015 год	34
2016 год	43
2017 год	49
2018 год	37 (по состоянию на октябрь)

31. С 2014 года из штаб-квартиры в децентрализованные отделения перевелись 115 сотрудников, что способствовало усилению технического потенциала Организации на местах и осуществлению программ и проектов ФАО на местном уровне. В таблице 5 приведены сведения о специализации сотрудников, переведенных по программе мобильности, в разбивке по техническим областям.

Таблица 5. Переводы по программе мобильности в разбивке по техническим областям, с 2014 года

Технические департаменты	Количество переводов
AG	27
DDN/CB	11
DDP (включая TC, DPS и группы по СП)	33
ES	32
FI	17
FO	11
Руководящий уровень	20
DDO (включая OSD, CIO, CS)	32

32. Перевод сотрудников в рамках программы мобильности между штаб-квартирой и региональными представительствами позволяет Организации обеспечить обмен знаниями и стать по-настоящему "единой ФАО". В течение двухгодичного периода 2016–2017 годов в Региональное представительство в Африке было переведено в общей сложности 19 сотрудников, при этом 14 сотрудников данного представительства были переведены в другие места службы. На работу в Региональное представительство в Европе перешло 22 сотрудника и были переведены в другие места службы 7; в Региональном представительстве в Латинской

Америке и Карибском бассейне их было соответственно 17 и 8; в Региональном представительстве на Ближнем Востоке – 5 и 5; и в Региональном представительстве в Азии и Тихом океане – 23 и 9.

33. Программа географической мобильности также дает сотрудникам возможность карьерного и профессионального роста. С 2014 года 12 сотрудников, принявших участие в данной программе, получили повышение по службе.

34. Благодаря Программе географической мобильности сотрудники в местах с тяжелыми условиями службы получили возможность перевестись и сократить время пребывания в местах службы типа В, С, D и E. С 2014 года семь сотрудников были переведены из мест службы с тяжелыми условиями в другие места службы.

35. Организация также принимает участие в Программе обеспечения занятости супругов и мобильности персонала Организации Объединенных Наций, призванной помочь сотрудникам и членам их семей адаптироваться к переводу в другое место службы. Кроме того, Организация уже внедрила многие предложения, содержащиеся в недавно утвержденных рекомендациях по созданию благоприятных условий для географической мобильности в системе ООН. Благодаря таким мерам семейные сотрудники могут эффективнее спланировать переезд с учетом учебных планов и трудоустройства супруга/супруги.

36. Политика географической мобильности была недавно пересмотрена с учетом замечаний соответствующих руководителей (ЗГДР, ЗГДР/РП и ПЗГД), отметивших области, нуждающиеся в совершенствовании и дальнейшей проработке, что позволит более эффективно реализовывать данную программу в предстоящие годы. Соответствующие выводы были учтены в программе работы на 2019 год.

h) Состояние вакансий на должности категории специалистов

37. Организация по-прежнему считает необходимым поддерживать определенный уровень гибкости в численности вакансий на должности категории специалистов, так чтобы оставалась возможность динамично адаптировать процесс осуществления Программы работы и бюджета на 2018–2019 годы к изменению обстоятельств и к возникающим приоритетам.

38. Важно отметить, что Организация, поддерживая гибкость в численности вакансий на должности категории специалистов, продолжает пристально следить за заполнением наиболее важных вакансий.

39. ФАО поддерживает долю вакансий на стабильном уровне ниже 15% не только на общеорганизационном уровне, но и на уровне департаментов и региональных представительств. Это обеспечивается путем эффективного планирования изменений штатного расписания с учетом прогнозов относительно уровня вакансий в связи с выходом сотрудников в отставку, увольнением или переводом в другие места службы.

40. По состоянию на 25 октября 2018 года доля вакансий на общеорганизационном уровне составляла 15%: 14,1% на уровне штаб-квартиры и 16,6% на уровне децентрализованных отделений. В Приложении I приведены сведения о вакансиях в разбивке по департаментам. Учитывая, что в настоящее время идет отбор кандидатов на 34 вакантные должности и во многих случаях данный процесс находится на конечной стадии, доля вакансий в Организации к концу ноября 2018 года должна снизиться до 14,3%.

i) Укрепление языковых служб

41. Организация активизировала усилия по заполнению всех вакантных должностей в языковых службах. По состоянию на октябрь 2018 года Организация приняла на работу одного письменного переводчика русского языка на уровне С-4 и двух письменных переводчиков

китайского языка на уровне С-3. В настоящее время идет конкурсный отбор на должности письменного переводчика французского языка на уровне С-4 и Старшего устного переводчика на уровне С-5, который должен завершиться к концу года и, таким образом, языковые службы будут укомплектованы полностью.

42. В рамках усилий по расширению использования всех языков ООН в работе Организации ФАО также предпринимает шаги, с тем чтобы объявления о вакансиях размещались на новой платформе для найма на всех языках. Приоритет при размещении объявлений о вакансиях на всех языках отдается должностям в представительствах на местах, что способствует привлечению более широкого круга кандидатов. В дальнейшем Организация планирует своевременно переводить и размещать объявления о вакансиях и на другие должности.

Л) Программа стажировок, волонтерская и исследовательская программы

43. В июле 2017 года ФАО пересмотрела порядок участия в глобальной программе стажировок, а также в волонтерской и исследовательской программах. Изменения призваны:

- диверсифицировать круг участников, особенно из стран глобального юга, а также из непредставленных и недопредставленных стран–членов;
- обеспечить использование данной программы для привлечения молодежной поддержки предпринимаемых Организацией усилий по избавлению мира от проблемы голода и неполноценного питания;
- а также обеспечить укрепление потенциала на местном и региональном уровне путем направления участников программы для работы в децентрализованных отделениях.

44. После возобновления программы в 2017 году на работу в 66 мест службы были направлены 354 молодых специалиста из 90 стран. В 2018 году (по состоянию на 1 октября 2018 года) в ФАО был принят 321 участник программы из 79 стран. 67% из них составляют женщины, средний возраст участников – 27 лет. Из 321 участника 60 являются гражданами непредставленных или недопредставленных стран–членов. 35% всех назначений приходится на долю децентрализованных отделений. Организация постоянно увеличивает долю принимаемых на работу участников программы, продемонстрировавших самые высокие результаты.

45. С тем чтобы сделать программу более инклюзивной Организация в рамках специальной инициативы в 2017–2018 годах приняла на работу в качестве стажеров 20 молодых людей из числа коренных народов, 55% из них проходят стажировку в децентрализованных отделениях. Совместно с МФСР, НПО и научными кругами идет проработка новой совместной инициативы, которая позволит шире привлекать молодежь коренных народов, особенно женщин.

46. Также быстро растет количество финансируемых из внешних источников стажеров, волонтеров и научных сотрудников: в 2017–2018 годах было заключено 30 новых официальных соглашений о партнерстве с университетами, правительствами, НПО, ДООН и частным сектором.

Согласование подходов к управлению ЛР со стратегическими и программными потребностями Организации

а) Стратегия профессионального роста и адресного обучения

47. Организация осуществляет стратегию повышения квалификации персонала, основанную на четком определении учебных потребностей работников и продуманном отборе форм обучения.

48. В рамках усилий по организации обучения ФАО уделяет пристальное внимание следующим пяти основным областям:

- учеба по административным вопросам, усиленная в свете рекомендаций по итогам ревизий и направленная на повышение знаний в области внутренних систем и процедур ФАО, а также на более эффективное выполнение сотрудниками своих обязанностей, особенно в децентрализованных отделениях;
- управление на основе результатов (УОР) – учеба по вопросам УОР, достижения результатов и применения стратегической рамочной программы;
- техническое обучение в целях поддержания компетенций сотрудников и обновления их знаний на основе текущих тенденций;
- обучение иностранным языкам в целях развития потенциала персонала в использовании рабочих языков ФАО;
- индивидуальное профессиональное развитие, включающее курсы по улучшению личностных навыков и практические рекомендации в отношении профессионального роста.

49. В последние месяцы в соответствии с рекомендациями по результатам внутреннего аудита Организация сосредоточила свои усилия на выявлении потребностей и разработке и проведении адресной подготовки в целях расширения применения системы ГСУР и предусмотренных ею функциональных возможностей, углубления понимания связанных с управлением областей, таких как внутренний контроль и борьба с мошенничеством и коррупцией, а также повышения осведомленности о политике профилактики преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления должностными полномочиями.

50. Организация пересматривает порядок организации языковых курсов, что призвано содействовать развитию многоязычной рабочей среды. Кроме того, Организация предлагает ряд электронных языковых курсов, рассчитанных на сотрудников в местах службы с ограниченным доступом к очному обучению иностранным языкам.

51. Подходящий формат обучения подбирается на основе стратегического подхода, приоритетами которого являются использование курсов электронного обучения и налаживание партнерских связей с научными кругами. В частности, во взаимодействии с научными кругами Организация планирует разработать новый смешанный учебный курс о роли агроэкологии в достижении ключевых целей ФАО. Такой подход позволит ФАО активно использовать потенциал сотрудничества с экспертами в данной сфере обучения.

52. Как показано в таблице 6, Организация расширяет круг предлагаемых возможностей по дистанционному обучению, способствуя использованию этой экономически эффективной формы и изменяя ситуацию в том, что касается обучения в рамках Организации и дистанционного обучения. С учетом всех пройденных сотрудниками курсов, в 2015 году лишь 29% из них избрали дистанционную форму обучения, а в 2017 году этот показатель вырос до 58%. Дистанционная форма обучения позволяет Организации охватить всех сотрудников в различных местах службы и избегать повторного использования средств каждый год на один и тот же курс обучения.

53. По сравнению с 2017 годом, в 2018 году произошло существенное увеличение объемов электронного обучения: с 4 687 до 13 837 учебных сессий, что отчасти объясняется тем, что Организация недавно ввела два обязательных электронных курса обучения по проблеме профилактики преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления должностными полномочиями и гендерного равенства. Увеличение доли электронного обучения сопровождалось снижением количества запросов на очную форму обучения внутри Организации: с 3396 до 2025 запросов.

Таблица 6. Область и форма обучения на курсах, пройденных сотрудниками в 2015–2018 годах (по октябрь включительно)

		2015 год		2016 год		2017 год		2018 год	
		С	ОО	С	ОО	С	ОО	С	ОО
Дистанционное обучение	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	743	683	1337	1160	2026	1114	6652	5156
	Языковые курсы	-	-	38	7	19	0	32	10
	Саморазвитие	386	558	767	983	675	853	867	1120
Обучение в рамках Организации	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	1567	1134	1453	648	942	703	564	164
	Языковые курсы	707	534	465	527	585	507	539	529
	Саморазвитие	1385	510	425	379	330	329	141	88

54. Организация также разрабатывает учебные курсы в новых приоритетных областях в целях расширения технических знаний и компетенции персонала ФАО в соответствии с запросами заинтересованных сторон и с учетом ситуации на международной арене.

55. Что касается консультантов, то Организация приступила к внедрению электронного отчета об аттестации качества в рамках новой платформы для оформления найма на работу. Данный инструмент позволит Организации проводить более структурированную оценку качества работы консультантов, в том числе в привязке к стратегии адресного обучения.

56. Организация продолжит анализировать отчеты об аттестации качества в целях выявления общих потребностей в обучении и подготовки учебных и подготовительных курсов для повышения потенциала консультантов. Цель данной работы – поднять результативность работы и дать им дополнительные возможности для карьерного роста.

b) Работа со штатным расписанием

57. Организация продолжает наращивать усилия, направленные на повышение эффективности административной работы, в том числе путем внедрения инновационных бизнес-процессов и более широкого применения новых технологий. Такой подход позволил Организации пересмотреть штатное расписание: с 2010 года произошло существенное изменение баланса между персоналом категории общего обслуживания и категории специалистов (так называемое соотношение ОО/С), в результате чего количество сотрудников категории общего обслуживания на одного сотрудника категории специалистов сократилось с 1,3 в 2010 году до 0,9 в 2018 году благодаря совершенствованию информационных технологий и упрощению процессов, включая сокращение административных расходов.

Таблица 7. Соотношение сотрудников категории ОО/С: изменение количества предусмотренных ПРБ должностей в разбивке по месту службы и году³

	31 декабря								01 октября 2018 года
	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	
Все места службы	1,3	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1	0,9	0,9
Штаб-квартира	1	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
ДО	1,9	1,8	1,7	1,7	1,5	1,5	1,3	1,2	1,1

58. Еще одним важным показателем, касающимся штатного расписания Организации, является средний уровень должностей (СУД) сотрудников категории специалистов. В рамках усилий по широкому привлечению молодых специалистов в Организации проводится политика реклассификации вакантных должностей категории специалистов с высокого на более низкие уровни в соответствии с рекомендацией ОИГ⁴, и в результате показатель СУД для предусмотренных ПРБ должностей категории специалистов снизился с 3,9 в 2012 году до 3,7 в 2018 году.

Отражение специфики ФАО как специализированного учреждения системы ООН

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

59. При принятии решений о найме Организация всегда руководствовалась 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 уделяет приоритетное внимание важности подбора персонала на как можно более широкой географической основе, прилагая особые усилия к привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

60. Путем систематических усилий в данной области удалось значительно сократить число непредставленных, недопредставленных и перепредставленных стран в Секретариате ФАО, увеличив, таким образом, долю стран, представленных на справедливой основе. После зачисления ряда новых сотрудников⁵ доля непредставленных стран составляет 8,8%, недопредставленных – 3,6%, представленных на справедливой основе – 86,1%.

61. Более подробные данные приведены в подготовленном Организацией документе "План действий по достижению справедливой географической представленности и гендерного

³ В настоящий доклад включены только данные о сотрудниках на непрерывных или срочных контрактах, занимающих должности, финансирование которых предусмотрено ПРБ.

⁴ JIU/REP/2007/4 – Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций

⁵ Эти данные приведены с учетом завершения процедуры найма и подписанием трудового договора, предусматривающего вступление в должность после 25 октября 2018 года.

паритета среди сотрудников ФАО" (FC 173/10). В нем представлены институциональный механизм, текущие тенденции и меры, намеченные Организацией для достижения справедливой географической представленности и гендерного паритета сотрудников ФАО.

b) Обеспечение гендерного паритета

62. ФАО признает, что достижение гендерного равенства среди сотрудников Организации является важнейшей задачей и необходимым условием достижения целей ООН. В своих усилиях по достижению гендерного паритета среди сотрудников Организация руководствуется принципами транспарентности и учета личных качеств при найме и продвижении по службе, устраняя системные и культурные барьеры, препятствующие устранению неравенства в гендерной представленности и совершенствуя меры и подходы, способствующие формированию на рабочих местах атмосферы инклюзивности, и пресекая проявления домогательств и дискриминации по гендерному признаку.

63. В последние годы Организация добилась успехов в деле обеспечения гендерного паритета сотрудников. По состоянию на начало 2012 года доля женщин на должностях категории специалистов составляла 36%. В октябре 2018 года, благодаря активному информационному взаимодействию по кадровым вопросам с профессиональными институтами и университетами ряда стран, эту долю удалось увеличить до 43%. В конце 2012 года доля женщин среди сотрудников старшего звена составляла 20%, в настоящее время этот показатель вырос до 26%.

64. Организация разработала четкую стратегию достижения гендерного паритета, подробная информация о которой приведена в документе "План действий по достижению справедливой географической представленности и гендерного паритета среди сотрудников ФАО" (FC 173/10). Поскольку ФАО как одному из специализированных учреждений системы ООН присущи свои особенности, она разрабатывает детализированный план действий с учетом своей специфики, в котором будут прописаны конкретные сопутствующие факторы и проблемы Организации, т.е. она своим путем следует рекомендациям, содержащимся в Общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета. На основе этого плана действий ФАО рассчитывает добиться гендерного паритета должностей уровня специалистов к 2022 году, а руководящих должностей – к 2024 году.

c) Развитие многоязычия

65. В контексте процедур отбора и назначения тщательно учитываются языковые навыки кандидатов, как внутренних, так и внешних.

66. Кроме того, пересмотренные процедуры отбора консультантов, исполнителей работ по индивидуальным договорам об оказании услуг и работающих по краткосрочным контрактам сотрудников категории специалистов предполагают более строгий контроль за наличием требуемого уровня знания языков. В качестве необходимого условия для привлечения к работе в ФАО все соискатели должны представить доказательства наличия языковых навыков.

67. В целях оказания помощи сотрудникам в получении действительного подтверждения наличия языковых навыков Организация увеличила объем ресурсов, необходимых для проведения языковых экзаменационных сессий для того, чтобы справиться с ростом числа участвующих в них сотрудников. Как показано в таблице 8, в 2017 году число сотрудников, участвовавших в языковых экзаменационных сессиях, увеличилось на 190% по сравнению с 2016 годом.

Таблица 8. Данные о языковых экзаменах в ФАО

	Число языковых экзаменационных сессий	Число участвовавших в них сотрудников	Число успешно сдавших экзамены кандидатов
2016 год	6	584	338
2017 год	6	1696	1223
2018 год (январь–октябрь)	4	1074	768

68. В политике многоязычия важнейшее значение имеет также четкая позиция государств-членов, которая выражается в участии в работе законодательных органов различных организаций системы Организации Объединенных Наций и в поддержке осуществления этой политики путем принятия всех необходимых мер, например развития национального потенциала по продвижению профессиональной языковой подготовки в соответствии со стандартами, установленными для работы в международных организациях.

Повышение эффективности процессов и процедур управления людскими ресурсами (ЛР)

а) Использование новой платформы для оформления найма

69. С октября 2017 года все объявления о вакансиях и документы, связанные с отбором сотрудников категории общего обслуживания, национальных специалистов, персонала национальных проектов (ПНП), консультантов, сотрудников по индивидуальным трудовым договорам (ИТД), стажеров, волонтеров и научных специалистов публикуются и обрабатываются с помощью новой платформы для оформления найма (Талео). Как указано в таблице 9, по состоянию на 1 октября 2018 года в системе Талео было размещено 1007 объявлений о вакансиях.

Таблица 9. Количество объявлений о вакансиях, размещенных в системе Талео по состоянию на 1 октября 2018 года в разбивке по категориям

Категория вакансии	Количество объявлений о вакансиях
CST	544
ИТД	210
ПНП	171
Стажеры	12
Волонтеры	12
Научные исследования	2
Итого внештатные людские ресурсы	951
НСС	37
ОО	19
Всего должностей	56
Итого	1007

70. Все департаменты штаб-квартиры и все децентрализованные отделения, включая страновые представительства, используют новую платформу для набора для публикации объявлений о вакансиях и проведения процесса отбора. До ее внедрения объявления о вакансиях, в особенности на страновом уровне, публиковались на различных веб-сайтах вне Организации и не имели единого формата и информационного наполнения. В настоящее время во всех страновых отделениях применяется единая процедура объявления вакансии, и благодаря единой платформе ФАО кандидатам доступны для ознакомления все опубликованные объявления. Новый подход позволяет ФАО проводить более эффективную информационную работу и представлять ее потенциальным кандидатам как "единую ФАО".

71. С 1 октября 2018 года успешно начался второй этап внедрения системы Талео, что откроет ряд новых возможностей. В частности, появились новые функциональные возможности для повышения эффективности кадровых процедур путем повышения эффективности подготовки отчетности и мониторинга.

72. Использование новой платформы для найма позволяет Организации отслеживать и готовить отчетность по каждому без исключения этапу процедуры отбора, начиная с подачи заявок и оформления на работу и (в последующем) выхода в отставку. Благодаря более эффективному инструменту подготовки отчетности у Организации появилась возможность точно рассчитывать время, которое уходит на заполнение вакансии, и выявлять возможные сдерживающие факторы. Таким образом, Организация сможет предпринимать адресные и более эффективные корректирующие меры, которые позволят своевременно устранять возможные задержки в оформлении.

73. ФАО также внедрила отчеты об аттестации качества (ОТК) для консультантов, которые позволяют проводить более эффективный мониторинг на этом важном этапе и создать удобную для использования базу данных для решения кадровых задач. В частности, Организация

сверяется с результатами ОТК при разработке более адресных стратегий обучения для консультантов.

b) Управление эффективностью работы

74. В апреле 2018 года Организация провела обзор Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) в целях выявления возможностей для ее дальнейшего совершенствования с учетом потребностей Организации. В рамках обзора был проведен качественный анализ результатов применения ПЕМС в 2016 и 2017 годах. Основное внимание в рамках анализа было уделено эффективности планов работы как связующего звена между техническими навыками персонала и конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и имеющими установленные сроки задачами и практическими результатами. Обзор показал, что процесс разработки планов работы позволяет Организации эффективно оценивать технические навыки персонала на основе достигнутых ими результатов.

75. Организация также провела опрос в целях ознакомления с мнением сотрудников. Вопросник по ПЕМС был подготовлен в сотрудничестве с органами, представляющими персонал, и в марте 2018 года разослан всем 2683 сотрудникам, подлежащим такой аттестации. Результаты обследования показали, что более 60% опрошенных согласны/полностью согласны с полезностью ПЕМС и сочли, что в действующей процедуре аттестации с помощью ПЕМС четко определены порядок, роли, обязательства и шкала оценок.

76. На основе результатов обзора качества и опросника по ПЕМС был разработан план действий и мероприятий по дальнейшему совершенствованию ПЕМС, которые будут реализованы в 2019 году, когда начнется новый цикл ПЕМС. В частности, предусматривается дополнительное обучение персонала и руководителей различного звена, установление фиксированных годовых сроков для трех этапов подготовки ПЕМС, совершенствование системы аттестации, а также более эффективное и регулярное доведение основной информации о политике и процедурах ПЕМС до сведения персонала и координаторов по вопросам ПЕМС.

77. Организация также приступила к разработке программ поощрений и благодарностей за выдающиеся успехи в работе. ФАО взаимодействует с другими учреждениями системы ООН в целях сбора информации о соответствующих показателях и оценки различных подходов.

c) Пересмотр Руководства ФАО

78. Организация продолжает предпринимать усилия по обновлению кадровой политики и Руководства ФАО, с тем чтобы привести их в соответствие с последними тенденциями и общеорганизационными потребностями.

79. Одна из основных последних корректировок связана с политикой субсидирования аренды жилья в целях обеспечения ее последовательного применения и недопущения ситуаций, когда сотрудники с одинаковым семейным положением в одном и том же месте службы получают разные субсидии на аренду жилья. ФАО внедрила надежную методологию расчета субсидии на аренду жилья на основе трех элементов: результаты обзора КМГС средних ставок, действующие рыночные ставки и уже утвержденные субсидии на аренду жилья сотрудников в том же месте службы и одинаковым семейным положением. В соответствии с рекомендациями внутренних аудиторов Организация также внедрила более последовательный механизм контроля, обеспечивающий обоснованное начисление субсидии на аренду жилья. В то же время ФАО, МФСР и ВПП совместно подготовили предложение о пересмотре максимального уровня субсидии на аренду жилья в Риме и представили его на рассмотрение представительными органами персонала трех организаций. Внедрение нового механизма контроля уровня субсидий на аренду жилья, как ожидается, позволят сэкономить 950 000 долл. США в течение двухгодичного периода.

80. Кроме того, был пересмотрен и обновлен раздел Руководства, касающийся компенсации в случае смерти, увечья или болезни, с учетом положений бюллетеня Генерального секретаря ООН ST/SGB/2018/1 "Правила, регулирующие компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций". Пересмотренный раздел Руководства был подготовлен совместно с ВПП, с тем чтобы обеспечить единство правил для сотрудников ФАО и ВПП, а также учесть рекомендации внутренних аудиторов. Обновленная редакция вносит ясность в порядок применения, обеспечивает стандартизацию терминологии и этапов подачи и рассмотрения заявлений о компенсации, обеспечивая единообразие процедур ФАО и ВПП с процедурами, применяемыми в других организациях системы ООН.

d) Данные по кадрам

81. В соответствии с рекомендацией 170-й сессии Финансового комитета и замечаниями 159-й сессии Совета Организация внедрила стандартный формат отчетности о гражданстве сотрудников, которая теперь соответствует практике, действующей в других расположенных в Риме учреждениях. Если ранее использовавшийся формат предполагал указание лишь информации о фамилии и имени, уровне должности и месте службы для каждой категории штатных и внештатных сотрудников, то действующий формат также включает сведения о поле и наименовании должности сотрудника.

82. Кроме того, применявшийся ранее формат предусматривал разделение лишь на штатные и внештатные категории сотрудников, теперь же в него добавлены дополнительные подкатегории: специалисты и выше, национальные сотрудники-специалисты и сотрудники категории общего обслуживания, а также COF.REG, PSA и другие категории внештатных сотрудников, что облегчает работу с такими данными. В новом формате отчетности с указанием гражданства сотрудников также включаются графики, отражающие распределение по различным категориям, гендерную представленность в разбивке по всем категориям, а также доли граждан различных стран в разбивке по месту службы для должностей категории специалистов и выше.

e) Наем на старшие должности

83. В 2017 году организация пересмотрела процедуры отбора кандидатов на должности Д-1 и выше, призванные повысить их эффективность и результативность. В состав отборочной комиссии включаются ПЗГД или ЗГД, курирующие соответствующий департамент, а также представитель Отдела кадров и старший эксперт, не являющийся сотрудником Организации. В случае выбора и назначения секретарей органов, учрежденных в соответствии со статьей XIV Устава ФАО, отборочная комиссия включает, согласно решению Совета ФАО, двух представителей членом соответствующего органа, назначенных органом.

84. Практика представления каждым членом комиссии отдельного отчета была доработана, и теперь члены комиссии должны готовить общий отчет по результатам собеседования с обоснованием своей оценки кандидатов, включая результаты их обсуждения.

85. Важным элементом нового процесса отбора является оценка управленческих навыков кандидатов внешней компанией с применением электронной аттестационной оценки. ЭАО предусматривает ряд онлайн-заданий и заполнение вопросника о личных качествах, сочетается с подробным собеседованием для выяснения того, обладает ли кандидат необходимыми для работы в ФАО навыками руководителя и отвечает ли он предъявляемым к старшим должностям квалификационным требованиям. Доклад по результатам ЭАО – один из элементов, которые учитываются при найме для обеспечения того, чтобы кандидаты имели необходимые для работы на этой должности управленческие и лидерские навыки.

f) Проверка до приема на работу

86. Организация активизирует усилия по согласованию процедур проверки до приема на работу для всех категорий должностей и во всех местах службы с уделением особого внимания применению стандартизованного и совместимого подхода. Такие проверки позволяют Организации получать отзывы от текущих и предыдущих руководителей о профессиональных сильных сторонах и требующих совершенствования областях, умении выстраивать отношения с руководством и в коллективе, а также о лидерских навыках, дисциплинарных или иных связанных с отношениями в коллективе вопросах, и избежать ошибочного найма сотрудников, имеющих проблемы с трудовой дисциплиной, неурегулированные конфликты или совершивших грубые нарушения.

87. Недавно Организация внедрила пересмотренную процедуру проверок при найме на должности категории специалистов, предусматривающую более активное взаимодействие с кандидатами и сбор рекомендаций в стандартной форме от других работодателей. Такая пересмотренная процедура также сокращает время обработки информации на этом важнейшем этапе процесса отбора.

88. Организация работает над сведением результатов проверок в единую базу данных, содержащую всю критически важную информацию о кандидатах. Такая база данных позволит избежать повторного обращения за рекомендациями или представления отчетов ПЕМС от кандидатов и сократить сроки проведения проверки до приема на работу. В рамках разработки совместимого и стандартизованного подхода Организация ищет новые пути сотрудничества со службами по проверке до приема на работу других учреждений ООН, что позволит проводить такие проверки на компетентной, точной и экономичной основе.

g) Применение инновационных подходов и технологий в кадровой работе

89. Как член Сети инноваций Организации Объединенных Наций (СИООН) Организация взаимодействует и сотрудничает с другими учреждениями ООН в вопросах применения инновационных подходов и технологий, а также решения проблем, связанных с разработкой новаторских идей, процессов и подходов в рамках ООН.

90. Управление людскими ресурсами является одной из главных областей, где применение новаторских подходов и технологий представляется особенно перспективным, и Организация изучает, каким образом они могут способствовать преобразованию и совершенствованию внутренних процессов и систем, а также прививает инновационную культуру, содействует реализации новаторских проектов и координирует изменения.

91. ФАО разрабатывает бесплатное мобильное приложение для кандидатов FAO Jobs. Данное приложение будет содержать не только объявления о вакансиях ФАО, но инструкции для кандидатов о порядке подачи заявок и подготовке к собеседованию. Организация разрабатывает специальные информационные материалы по оформлению заявок, из которых кандидаты могут почерпнуть все необходимые сведения о различных этапах процедуры отбора. Приложение FAO Jobs позволит пользователям обмениваться информацией о вакансиях по различным каналам, поддерживая тем самым информационно-пропагандистские усилия Организации и расширяя применение сетевых подходов. Организация также изучает возможность игрофикации приложения, с тем чтобы сделать работу кандидата с ним более удобной и интересной.

92. В этой связи Организация изучает возможность налаживания сотрудничества с внешним разработчиком в целях создания чат-бота на веб-сайте по вопросам занятости. Чат-бот – программа, имитирующая диалог с человеком и предоставляющая информацию пользователям в удобной форме. Как и виртуальные помощники Siri и Google Now, чат-бот использует технологии искусственного интеллекта для распознавания естественной речи человека и предоставления необходимого ответа. Чат-бот поможет пользователям в поиске

информации на веб-сайте по вопросам занятости, в том числе пояснений по действующему в ФАО порядку отбора. Благодаря чат-боту кандидаты сразу получают ответы на интересующие их вопросы, что делает работу с порталом более удобной и сократит количество обращений по электронной почте с просьбой предоставить информацию, которая уже размещена на веб-сайте Организации.

93. Кроме того, Организация внесла вклад в доработку бесплатного мобильного приложения поставщика услуг медицинского страхования Allianz, что позволило упростить доступ сотрудников к соответствующим услугам. С помощью данного приложения сотрудники экономят время при подаче документов, а также могут воспользоваться широким перечнем других услуг. Для подачи заявки на возмещение расходов достаточно заполнить короткий формуляр и загрузить фотографию счета-фактуры. С помощью приложения также можно найти ближайшую к пользователю больницу и проложить маршрут к ней, благодаря интеграции с навигационной системой Google Maps. Приложение работает на различных языках и помогает пользователям найти местные аналоги фирменных лекарственных средств, а также перевести названия наиболее распространенных болезней на один из 17 доступных в нем языков.

94. В ходе внедрения новой платформы для найма Организация получила возможность оценить текущие кадровые процедуры и определить возможности по их совершенствованию с применением новых технологий. Так ФАО в настоящее время занимается внедрением более структурированного мониторинга различных этапов процедуры найма, с тем чтобы своевременно выявлять и устранять узкие места, а предусмотренные новой платформой инновационные функции подготовки отчетности новой платформы облегчат эту задачу.

95. Организация также стремится делать пользовательский интерфейс более удобным для кандидатов, поскольку осознает, что этот элемент также важен для привлечения перспективных соискателей. Новые технологии позволят Организации более эффективно поддерживать контакты с заявителями, своевременно предоставлять им ответы и получать от них информацию.

96. В целях повышения эффективности и результативности процессов найма Организация оценивает возможность расширения использования асинхронных видеосюжетов в качестве дополнительного метода оценки технических и языковых навыков кандидатов. Соответствующий функционал будет интегрирован в новую платформу и упростит ее использование на всех уровнях Организации.

97. Организация также ведет целенаправленную работу по повышению эффективности использования персонала, применяя комплексный подход, позволяющий учесть в стратегии все категории сотрудников и все общеорганизационные цели и потребности. Благодаря такому новому подходу Организация сможет укрепить свой технический потенциал, создав более разнообразную и сбалансированную рабочую среду.

Проблемы

98. Управление людскими ресурсами в Организации продолжает совершенствоваться, однако был выявлен ряд областей, которые требуют оперативного вмешательства и дополнительного внимания и усилий для того, чтобы успешно двигаться вперед к достижению уровня современной организации с надежной практикой управления людскими ресурсами.

99. Одной из приоритетных задач является эффективное использование нового функционала платформы для оформления найма на работу. В предстоящие месяцы ФАО дополнительно активизирует обмен знаниями на внутриорганизационном уровне и будет целенаправленно использовать новый инструмент для набора сотрудников на должности категории специалистов.

100. Организация твердо намерена продолжать проведение информационно-пропагандистских мероприятий для привлечения целевых аудиторий потенциальных соискателей и кандидатов, в частности женщин из непредставленных и недопредставленных стран. Особые усилия будут направлены также на привлечение работников с узкой специализацией, что поможет Организации более эффективно реализовывать программы и наращивать технический потенциал.

101. Организация всецело привержена делу развития сотрудничества с другими учреждениями ООН и продолжит свое участие в работе Сети по вопросам людских ресурсов ООН в целях налаживания взаимодействия и ознакомления с передовым опытом и успешными начинаниями, а также в целях изучения возможностей для их использования применительно к потребностям и практике ФАО.

102. Еще одна приоритетная задача – кадровое планирование. С учетом рекомендаций ОИГ⁶ Организация продолжает предпринимать интенсивные усилия по набору сотрудников категории специалистов на основе эффективного кадрового планирования, в ходе которого принимаются во внимание прогнозы относительно возникновения вакантных должностей вследствие выхода на пенсию или отставки/перевода сотрудников на другую должность. Это включает планомерную переоценку постоянной необходимости в освобождающихся должностях, их перепрофилирование и в соответствующих случаях изменение классификации должностей на более низкий уровень (помимо перемещения должностей из административной в техническую область). К настоящему времени этот процесс помимо повышения технического потенциала Организации обеспечивает ей и её членам экономию средств.

103. В целях повышения эффективности использования персонала Организация завершает разработку Плана комплексного управления персоналом, который будет представлен в декабре 2018 года. Первоначальный этап его реализации рассчитан на текущий период ПРБ, завершающийся в конце 2019 года. План охватывает все категории персонала как в штаб-квартире, так и в децентрализованных отделениях, т.е. 11 896 человек по состоянию на 1 октября 2018 года. Основная цель данного Плана – более тесно увязать кадровый состав Организации с достижением результатов, с тем чтобы каждый сотрудник был на нужной должности в нужное время.

⁶ JIU/REP/2016/2, Планирование преемственности кадров в Организации Объединенных Наций Организации

Приложение I

Таблица 1. Доля вакантных должностей категории специалистов по состоянию на 25 октября 2018 года

ДЕПАРТАМЕНТ/ ОТДЕЛ	ДОЛЖНОСТИ, ПРЕДУСМОТ- РЕННЫЕ ПРЬ НА 2018– 2019 ГОДЫ	ВСЕГО ДОЛЖНОС- ТЕЙ ЗАПОЛНЕНО	ВСЕГО ДОЛЖНОС- ТЕЙ ВАКАНТНО	ДОЛЯ ВАКАНСИЙ (%)
ODG	9	5	4	44,4%
LEG	19	17	2	10,5%
OCC	44	38	6	13,6%
OED	8	7	1	12,5%
OHR	17	16	1	5,9%
OIG	18	18	0	0,0%
OSP	21	19	2	9,5%
JPO	25	25	0	0,0%
DDO	7	6	1	14,3%
CIO	43	35	8	18,6%
OSD	10	9	1	10,0%
CS	92	77	15	16,3%
DDN	3	2	1	33,3%
AG	100	88	12	12,0%
CB	40	38	2	5,0%
ES	159	136	23	14,5%
FI	72	60	12	16,7%
FO	44	37	7	15,9%
DDP	47	40	7	14,9%
TC	92	74	18	19,6%
ИТОГО ШТАБ- КВАРТИРА	870	747	123	14,1%
RAF	73	62	11	15,1%
RAP	59	48	11	18,6%

REU	31	28	3	9,7%
RLC	49	37	12	24,5%
RNE	38	33	5	13,2%
OC	9	8	1	11,1%
ИТОГО ДО (без учета ПрФАО)	259	216	43	16,6%
ИТОГО (без учета ПрФАО)	1129	963	166	14,7%
ПрФАО	64	51	13	20,3%
ИТОГО ДО	323	267	56	17,3%
ВСЕГО	1193	1014	179	15,0%