



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

R

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто семьдесят третья сессия

Рим, 12–16 ноября 2018 года

Географический баланс среди консультантов

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

**г-ну Фернандо Сервану (Mr Fernando Serván),
Директору
Управление кадров
Тел.: +3906 5705 2299**

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



РЕЗЮМЕ

- В настоящем документе приведена информация о результатах усилий ФАО по формированию отражающего многообразие ее членского состава штата сотрудников, главным критерием отбора которых является наличие высокой квалификации и опыта.
- В документе также перечислены предпринятые Организацией с декабря 2017 года меры, достигнутые благодаря им результаты, а также запланированные шаги по обеспечению сбалансированной географической представленности консультантов.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

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

Введение

1. На 158-й сессии Совета ФАО в декабре 2018 года члены "призвали руководство учитывать при найме консультантов необходимость обеспечения сбалансированного географического представительства в соответствии с географическим распределением штатных сотрудников, чтобы более эффективно осуществлять программы и мероприятия при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств, и поручили Секретариату представить следующей сессии Финансового комитета всеобъемлющий документ о географическом балансе среди консультантов, в котором должны быть учтены вопросы, поставленные членами Совета в ходе настоящей сессии"¹.
2. Принимая во внимание информацию, представленную Секретариатом на сессии Финансового комитета в мае 2018 года, Совет на своей 159-й сессии "поручил Секретариату представить на рассмотрение следующей сессии Совета доклад о предпринимаемых мерах по улучшению географической представленности консультантов с учетом пересмотренной политики найма и оценки консультантов и принял к сведению заверения Секретариата в том, что при осуществлении мер по улучшению положения со справедливой географической представленностью он будет применять гибкий подход к отбору, включая учет финансовых издержек, и руководствоваться в качестве основного критерия отбора квалификацией кандидатов, а не только шкалой оценок"².
3. В документе приведены сведения о предпринятых Организацией с декабря 2017 года мерах, достигнутых благодаря им результатам, а также запланированные шаги по обеспечению сбалансированной географической представленности консультантов.
4. Необходимо отметить, что благодаря предпринимаемым Организацией активным усилиям по привлечению более квалифицированных кандидатов и расширению пула потенциальных кандидатов, включаемых в соответствующие реестры, положение дел с географической сбалансированностью улучшилось. Это стало возможным благодаря введению в августе 2017 года процедуры конкурсного отбора на должности консультантов, а также более активной рекламе таких вакансий в социальных и профильных сетях, а также через представительства ФАО по всему миру.
5. Введение единой процедуры конкурсного отбора, которая предусматривает публикацию объявлений о всех вакантных должностях консультантов, учреждение отборочной комиссии, один из членов которой обязательно представляет отличное от нанимающего подразделения, и утверждение результатов отбора и собеседования на уровне заместителя Генерального директора, позволяет гарантировать, что квалификация кандидатов будет основным критерием найма.
6. После включения прошедших конкурсный отбор кандидатов в реестр они могут быть напрямую наняты соответствующим подразделением, без проведения дополнительных собеседований. В целях обеспечения эффективности предпринимаемых на общеорганизационном уровне усилий по улучшению географической сбалансированности при найме консультантов на должности, финансируемые по линии Регулярной программы, применяется гибкий подход. Департаменты учитывают текущий географический баланс при найме консультантов, назначение которых утверждается на индивидуальной основе.
7. Кроме того, публикация департаментами периодических отчетов о реестрах консультантов и принятых на работу консультантах позволяет нанимающим подразделениям при поддержке Управления кадров (OHR) более эффективно отслеживать положение дел с географической сбалансированностью.

¹ CL 158/REP, подпункт k) пункта 12

² CL 159/REP, подпункт h) пункта 13

8. Предпринятые меры уже позволили получить реальные результаты: был создан широкий и географически сбалансированный реестр консультантов, которых Организация может нанимать по мере необходимости. Вместе с тем, дальнейшее улучшение положения дел с диверсификацией и обеспечением географической сбалансированности штата консультантов потребует дополнительных усилий.

I. Меры, предпринятые с декабря 2017 года

A. Публикация объявлений о всех вакантных должностях консультантов

9. Наличие высокой квалификации является для Организации важнейшим критерием отбора и найма сотрудников. Как уже упоминалось выше, обязательная процедура конкурсного отбора консультантов была введена в августе 2017 года в соответствии с рекомендациями доклада Объединенной инспекционной группы "Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций"³.

10. Организация полностью переработала порядок отбора и найма, трансформировав неконкурентную и непрозрачную процедуру в упорядоченный, глобальный и конкурентный процесс. В настоящее время ФАО является одним из немногих учреждений системы ООН, публикующих объявления о найме сотрудников на должности консультантов, давая внешним кандидатам возможность получить работу в Организации. Благодаря открытой и широкой публикации объявлений о вакансиях и активизации информационной работы Организация стала получать намного больше заявлений от квалифицированных соискателей, что позволяет формировать более широкие реестры из прошедших отбор кандидатов.

11. Такой подход соответствует рекомендациям доклада ОИГ, в котором указывается, что "принять на работу наиболее квалифицированного кандидата можно за счет правильного планирования, охвата многих кандидатов и эффективного конкурса. Более широкое распространение информации о вакансиях консультантов способствовало бы привлечению большего числа квалифицированных кандидатов для найма. В этой связи реестры на основе динамической базы данных могли бы обеспечивать большее число кандидатов для более быстрого отбора, а также облегчать конкурсный процесс. Они способствовали бы быстрому найму тех консультантов, которые хорошо себя зарекомендовали, и предъявлению более строгих конкурсных требований к новичкам"⁴.

12. Необходимо отметить, что с 2017 года наем консультанта требует утверждения на двух уровнях: сначала непосредственным руководителем консультанта, а затем распорядителем бюджета соответствующего организационного подразделения. В том случае, если непосредственный руководитель также является распорядителем бюджета, требуется одобрение на более высоком уровне – от руководителя распорядителя бюджета. Такой двойной процесс также применяется при оценке результатов работы консультантов по завершении срока договора, проводимой с использованием Отчетов об аттестации качества. Все эти меры закрепляют наличие высокой квалификации в качестве важнейшего критерия отбора и найма сотрудников.

B. Формирование реестров консультантов

13. Реестры – важный элемент усилий по обеспечению справедливой географической представленности, поскольку они дают руководителям подразделений возможность выбора широкого круга квалифицированных кандидатов. Это можно обеспечить различными методами, включая заблаговременное планирование потребностей в консультантах, что позволяет расширить пул консультантов, а также изучение способов привлечения кандидатов из всех стран.

³ JIU/REP/2012/5. <http://undocs.org/JIU/REP/2012/5>

⁴ JIU/REP/2012/5, пункт 123, стр. 27 (английского текста), <http://undocs.org/JIU/REP/2012/5>

14. Первый шаг к достижению справедливой географической представленности кандидатов заключается в формировании сбалансированного с точки зрения географической представленности реестра кандидатов. За истекший период удалось добиться приемлемых результатов с точки зрения формирования таких реестров, и приведенные в таблице 1 данные указывают на значительное увеличение количества представленных стран. За период с октября 2017 года по октябрь 2018 года количество стран, представленных в реестрах различного уровня, увеличилось с 54 до 153.

Таблица 1. Изменения в реестрах консультантов

	Октябрь 2017 года	Декабрь 2017 года	Октябрь 2018 года
Количество реестров	65	79	90
Количество включенных в реестры кандидатов	102	425	2774
Количество представленных в реестрах стран	54	93	153
% женщин-кандидатов в реестрах	47%	52%	52%

C. Повышение эффективности мониторинга

15. Начиная с января 2018 года нанимающим подразделениям (департаменты/региональные представительства/группы по СП) рекомендуется активно распространять информацию о вакантных должностях консультантов в целях максимального расширения географической базы консультантов. Кроме того, ОНР наладило взаимодействие с децентрализованными отделениями в целях реализации мер по распространению объявлений о вакансиях на страновом уровне.

16. Параллельно с этим процессом ОНР инициировало мониторинг географической сбалансированности сформированных подразделениями реестров на департаментском и общеорганизационном уровне; подразделения также регулярно информируются о положении дел, что позволяет им среди прочего предпринимать меры по корректировке реестров и докладов отборочных комиссий.

17. Подобный мониторинг обеспечил широкое распространение объявлений о вакансиях, открыл представителям стран-членов дополнительные возможности для участия в конкурсных собеседованиях, а также обогатил реестры и улучшил их географическую сбалансированность. В то же время нанимающие подразделения получают информацию о положении дел с географической представленностью работающих в них консультантов, а также рекомендации по ее улучшению.

D. Гибкость при найме консультантов

18. В соответствии с решением, принятым Советом в июле 2018 года, политика отбора и найма консультантов была доработана: опубликован Административный циркуляр 2018/4, а также пересмотрена Записка об отборе консультантов (MS 317) и сотрудников по индивидуальному договору об оказании услуг (MS 319). В этих документах проясняется круг обязанностей по обеспечению неукоснительного соблюдения действующих в Организации порядка и процедур, направленных на улучшение положения с географической представленностью консультантов, а также вводятся дополнительные меры контроля в рамках процесса набора персонала.

19. Организация применяет индивидуальный подход с учетом гибкости, необходимой для решения этой задачи. В частности, руководителям нанимающих подразделений в департаментах, где на долю граждан одной или двух стран приходилось более 50% занимаемых должностей консультантов, рекомендовалось в целях корректировки такого дисбаланса

отдавать предпочтение при найме другим включенным в реестр кандидатам. Введение новых требований было отложено на три месяца с тем, чтобы избежать срывов в работе, а также обеспечить руководителям нанимающих подразделений достаточно времени для подбора кандидатов из числа включенных в реестры для выправления ситуации с географической сбалансированностью.

II. Предварительные результаты

20. Как уже упоминалось ранее, принятые меры уже позволили получить реальные результаты и улучшить географическую представленность включенных в реестры кандидатов.

21. Как следует из таблицы 2, количество стран, граждане которых представлены в реестрах на уровне департаментов, за период с мая по октябрь 2018 года увеличилось благодаря активным и целенаправленным усилиям нанимающих подразделений, что закладывает надежную основу для решения задачи по обеспечению географической сбалансированности при найме консультантов.

Таблица 2. Количество одобренных кандидатов по каждому общеорганизационному реестру и соответствующее географическое распределение (май – октябрь 2018 года)

	Количество кандидатов в реестре (май 2018 года)	Количество представленных в реестре стран (май 2018 года)	Количество кандидатов в реестре (октябрь 2018 года)	Количество представленных в реестре стран (октябрь 2018 года)
Высший руководящий уровень	178	58	268	70
ПЗГД (Операции)	82	35	213	57
ПЗГД (Программы)	379	86	705	105
ES	230	62	602	92
AG	157	54	342	83
CB	16	37	284	56
FI	82	33	207	47
FO	109	38	216	49
RAF	84	34	177	52
RAP	92	46	202	68
REU	51	37	157	56
RLC	20	14	68	28
RNE	44	29	89	40
Всего	1 479*	136	2 774*	153

* Кандидаты, включенные в несколько реестров, в общем количестве учитываются только один раз.

22. Следует отметить, что увеличение числа потенциальных кандидатов на замещение должностей консультантов, представляющих такое большое количество стран, даст децентрализованным отделениям больше возможностей для найма специалистов на местном уровне или экспертов со знанием региона и/или страны.

23. Кроме того, доля включенных в реестры кандидатов–женщин увеличилась с 47% в октябре 2017 года до 52% в октябре 2018 года. При этом доля принятых на работу в Организацию кандидатов–женщин выросла с 42% в январе 2017 года до 49% в октябре 2018 года.

24. В таблице 3 отражены изменения, произошедшие со времени публикации предыдущего отчета в мае 2018 года, и текущее положение дел с географической представленностью консультантов.

25. Также можно отметить, что предпринятые меры привели к некоторому снижению (на 2%) общей доли консультантов из числа 5 или 10 наиболее представленных стран, чьи должности финансируются по линии Регулярной программы. Что касается должностей, финансируемых из внебюджетных источников, то количество консультантов, представляющих те же группы стран (5 и 10 наиболее представленных стран соответственно), резко увеличилось, и, таким образом, общее положение с географической представленностью (для всех источников финансирования) в период с мая по октябрь 2018 года осталось практически неизменным.

Таблица 3. Доля стран, представленных наибольшим количеством консультантов (COF/REG)

	Май 2018 года	Октябрь 2018 года
Регулярная программа		
Общее количество консультантов (РП)	721	617
Представлено стран	109	106
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	46,7%	43,6%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	58,3%	56,7%
Целевые фонды		
Общее количество консультантов (ЦФ)	645	739
Представлено стран	105	110
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	42,3%	44,3%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	55,8%	58%
Все источники финансирования		
Общее количество консультантов (все источники финансирования)	1 366	1 356
Представлено стран	135	133
Доля 5 наиболее представленных стран (%)	44,14%	43,95%
Доля 10 наиболее представленных стран (%)	56,22%	56,19%

III. Дальнейшие шаги

26. Организация продолжит усилия по улучшению географического баланса консультантов, финансируемых по линии Регулярной программы, уделяя первоочередное внимание мониторингу и информационно-пропагандистским усилиям. Практика направления в департаменты регулярных отчетов будут продолжена, что поможет им своевременно отслеживать ситуацию и предпринимать корректирующие меры. Помимо данных о реестрах департаментам направляется информация о положении дел с географической представленностью консультантов. Организация продолжит централизованно отслеживать ситуацию и оценивать необходимость принятия дополнительных мер.

27. Информационно-пропагандистская деятельность имеет важное значение для привлечения наиболее квалифицированных кандидатов и проведения целенаправленных кампаний в странах, которые в реестрах представлены менее всего. Основная цель пересмотренной политики заключается в том, чтобы внедрить процедуры отбора персонала, открывающие возможность трудоустройства для всех высококвалифицированных кандидатов, обладающих необходимыми опытом и навыками; поэтому информационно-пропагандистская деятельность является одним из важнейших элементов дальнейшего совершенствования новых процедур. В прошлом году Организация уделяла основное внимание информационно-пропагандистским мероприятиям, а также приступила к работе над более адресными

кампаниями во взаимодействии с нанимающими подразделениями, децентрализованными отделениями ФАО и странами-членами.

28. Предпринятые Организацией меры позволили улучшить положение с географической сбалансированностью реестров как на уровне подразделений, так и на общеорганизационном уровне и формированием географически диверсифицированного штата консультантов. Как следует из таблицы 3, эти меры также позволили увеличить количество представленных стран в штате уже нанятых консультантов.

29. Более сбалансированную географическую представленность консультантов можно будет обеспечить только после того, как данная концепция, а также осознание пользы от наличия диверсифицированного штата сотрудников прочно укоренятся в общеорганизационной культуре. Организация продолжит предпринимать меры по обеспечению соблюдения нанимающими подразделениями принципа географической диверсификации сотрудников, а также проводить адресные мероприятия по пропаганде важности этих принципов среди сотрудников, в том числе посредством электронных учебных курсов, которые могут стать полезным инструментом в деле формирования инклюзивной и диверсифицированной рабочей среды.