

Октябрь 2013 года



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

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

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто пятьдесят первая сессия

Рим, 11-15 ноября 2013 года

**Доклад о ходе осуществления Стратегической рамочной программы
и Плана действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы**

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.



mi638r

РЕЗЮМЕ

- На 148-й сессии Финансового комитета в марте 2013 года членам Комитета был представлен всеобъемлющий доклад о ходе осуществления "Стратегической рамочной программы и Плана действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы".
- В настоящем докладе содержится подробное описание хода осуществления ряда инициатив в области людских ресурсов, стабильно претворяемых в жизнь с марта и по сегодняшний день.
- Кроме того, в докладе отражен статус приоритетных инициатив в кадровой сфере, на которых члены Комитета потребовали сосредоточить основные усилия. К таким инициативам относятся: i) сокращение сроков набора персонала; ii) улучшение географической и гендерной представленности; iii) Программа молодых специалистов; iv) общеорганизационная политика мобильности и v) пересмотр делегирования полномочий в поддержку усилий по децентрализации. По просьбе членов Комитета в доклад включена также информация по следующим вопросам: а) введение политики гендерного равенства; б) планы создания в ФАО структуры, которая занималась бы вопросами стратегического кадрового планирования; с) дальнейший анализ соотношения численности персонала категории общего обслуживания и персонала категории специалистов.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению ход реализации кадровых мероприятий, включенных в Стратегическую рамочную программу и План действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы, и представленную информацию по отдельным инициативам.

Проект рекомендации

- Комитет принял к сведению достигнутый прогресс в осуществлении кадровых инициатив, в том числе Стратегической рамочной программы и Плана действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы, и представленную информацию о ходе реализации инициатив, доклады либо информацию в отношении которых было специально предложено представить в докладе о работе 148-й сессии.

1. После 148-й сессии Финансового комитета, состоявшейся в марте 2013 года, был достигнут существенный прогресс в осуществлении ряда кадровых инициатив. Ниже в краткой форме описаны достигнутые успехи. Подробное описание см. в прилагаемом документе "Осуществление Стратегической рамочной программы и Плана действий в области людских ресурсов на 2012-2013 годы".

Структура и концепция

2. Разрабатываются предложения по пересмотру структуры кадровой функции с обеспечением прямой подотчетности Генеральному директору. Это критически важно в плане обеспечения быстрых и целенаправленных действий Управления кадров (ОНР) в соответствии с приоритетами, установленными Генеральным директором, прочного утверждения ОНР в качестве члена Группы старших руководителей и признания его консультативной роли.

3. В совершенствовании управления людскими ресурсами наблюдается стабильный прогресс: идет движение от простой обработки дел к предоставлению услуг и установлению партнерских отношений с департаментами и управлениями в части планирования и достижения их итогов. ОНР пересматривает собственную концепцию и проясняет пути поддержки и создания добавочной стоимости для Организации в свете новой стратегической рамочной программы, ориентированной на управление на основе конкретных результатов. Больше внимания будет уделяться вопросам стратегического кадрового планирования и поддержанию партнерских отношений с потребителями кадровых услуг. Одновременно продолжается углубленный анализ, задача которого – выявить наиболее объемные административные услуги, которые можно было бы передать на исполнение Центру совместных служб, в максимальной степени обеспечив экономическую эффективность предоставления таких услуг.

4. В рамках консультаций с Группой старших руководителей завершается подготовка Кадровой стратегии на 2014-2015 годы. Она строится на понимании того, что знание, опыт и приверженность сотрудников составляют важнейший актив Организации, опираясь на который, ФАО может строить работу по поддержке государств-членов в достижении ими поставленных целей и задач, как самостоятельно на национальном уровне, так и коллективно на региональном и глобальном уровнях.

Обзор основных инициатив в кадровой сфере, осуществляемых в настоящее время (система квалификационных требований, типовые должностные инструкции, управление эффективностью работы)

5. В настоящий момент реализуются три тесно связанные друг с другом инициативы, которые должны быть завершены осуществлением до конца 2013 года. Указанные инициативы призваны содействовать утверждению основанного на компетенциях подхода к вопросам найма и управления эффективностью работы с признанием важности найма сотрудников и управления кадрами на основе как технического опыта, так и достижения материальных итогов согласно плану работы, а также, что не менее важно, создания благоприятной среды для развития компетенций, в том числе в части управления, коллективной работы и эффективной коммуникации.

6. Центральной является инициатива по завершению разработки общеорганизационной системы квалификационных требований, определяющей главные ценности и компетенции, а также компетенции лидеров в применении к сотрудникам и должностям уровня С-5 и выше. В настоящее время исходный проект, подготовленный в 2011 году, пересматривается с целью достижения максимально возможного соответствия положениям системы, действующей в Секретариате ООН. Был подготовлен план осуществления инициативы, раскрывающий, каким образом компетенции должны интегрироваться в функции найма, подготовки должностных инструкций, управления эффективностью работы, обучения и повышения квалификации и использоваться указанными функциями.

7. Второй проект предполагает введение типовых должностных инструкций (ТДИ). По состоянию на сентябрь 2013 года ТДИ были разработаны для более чем двух третей существующих в ФАО должностей. Цель проекта заключается в разработке типовых должностных инструкций для групп должностей, предполагающих исполнение схожих обязанностей, что должно упростить и ускорить процесс размещения объявлений о вакансиях. В ТДИ будут отражены компетенции, определенные новой системой квалификационных требований, что позволит оценивать кандидатов по соответствующим компетенциям.

8. Последним проектом является включение компетенций в действующую в ФАО систему управления эффективностью работы (ПЕМС). В ответ на предложение старшего руководства, в рамках проекта был предпринят анализ путей оптимизации и укрепления существующего процесса ПЕМС. Цель состояла в том, чтобы сместить фокус восприятия системы: она должна представляться не отнимающим много времени административным процессом, а мощным инструментом управления эффективностью работы. Кроме того, по результатам анализа должна была быть обеспечена беспрепятственная интеграция в ПЕМС новых компетенций.

9. В рамках проекта в настоящее время частично пересматривается концепция политики ПЕМС. Готовятся руководящие указания, призванные прояснить роли и ответственность сотрудников и руководителей в рамках процесса оценки эффективности работы. Работа по обучению руководителей, разъяснению их обязанностей и ознакомлению с существующими инструментами и действующими политиками будет продолжена. Был подготовлен новый проект процедуры оспаривания оценок, который в настоящий момент является предметом внутренних консультаций.

10. Ключевым элементом концепции политики ПЕМС является создание общеорганизационного механизма признания высокоэффективной работы и решения вопросов, связанных с недостаточной эффективностью. В этом плане продолжается работа по подготовке политики в части оценки заслуг и повышения эффективности работы, частью которой должна стать пересмотренная политика карьерного роста. Исходный проект политики, подготовленный ОНР в 2012 году, стал предметом широких консультаций как внутри Управления кадров, так и с привлечением Управления по правовым вопросам. В настоящее время проект пересматривается. Политика и схема должны быть приняты в 2014 году, а целевой срок их реализации – начало 2015 года, когда будет завершен обзор ежегодной оценки по результатам 2014 года.

Обновленная информация по отдельным инициативам, запрошенная членами Финансового комитета

11. На 148-й сессии члены Комитета специально попросили представить им на следующей сессии обновленную информацию по ряду кадровых инициатив. К этим инициативам относятся: i) сокращение сроков набора персонала; ii) улучшение географической и гендерной представленности; iii) Программа молодых специалистов; iv) общеорганизационная политика мобильности и v) пересмотр делегирования полномочий в поддержку усилий по децентрализации. Кроме того, согласно предложению членов Комитета, ниже представлена информация по следующим вопросам: а) политика гендерного равенства; б) планы создания в ФАО структуры, которая занималась бы вопросами стратегического кадрового планирования; с) дальнейший анализ соотношения численности персонала категории общего обслуживания и персонала категории специалистов.

Сроки набора персонала

12. Продолжается осуществление инициативы по сокращению слишком продолжительных сроков замещения вакантных должностей. Этот вопрос стоит на повестке дня давно. В рамках проекта были пересмотрены процессы назначения на должности и отбора кандидатов. Рассматриваются меры, реализация которых позволит ОНР играть более существенную роль в управлении процессом найма: персонал кадровой службы будет нести ответственность за прозрачность и эффективность процесса. Таким образом, кадровая служба заменит собой

Комитет по отбору персонала категории специалистов. В настоящее время разрабатываются новые модели, предполагающие постановку обязательных к соблюдению сроков. Ожидается, что за счет этого общий срок набора персонала с даты утверждения объявления о вакансии и до оформления предложения о приеме на работу не будет превышать 120 дней.

13. В октябре 2011 года была развернута система iRecruitment, с помощью которой обрабатываются вакансии по категории специалистов для нужд Регулярной программы. Система сыграла важную роль в оптимизации процесса набора персонала. В настоящее время осуществляется план по наращиванию возможностей системы iRecruitment, с тем чтобы к концу 2013 года ее можно было задействовать для объявления обо всех вакантных должностях и обработки всех соответствующих вакансий. Такой подход потенциально позволит сократить сроки предварительного отбора с нескольких месяцев до нескольких дней.

14. С помощью iRecruitment создается общеорганизационный кадровый реестр ФАО, на основании которого подразделения, нанимающие сотрудников, смогут выявлять потенциальных кандидатов как на вакантные должности, так и на места консультантов или сотрудников по индивидуальным договорам об оказании услуг. Кадровый реестр представляет собой важный инструмент оптимизации и ускорения процедур отбора, позволяет быстро и без затруднений получать доступ к большим группам соответствующих требованиям кандидатов для проведения целенаправленных действий в рамках процесса найма. Кроме того, реестру отводится важное место в осуществлении информационно-пропагандистской деятельности, что поможет Организации решить поставленные перед ней задачи в части обеспечения сбалансированного гендерного и географического представительства.

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 защищенности, но при этом перед руководителями ФАО, отвечающими за набор сотрудников, поставлена задача "уделять должное внимание важности подбора персонала на как можно более широкой географической основе", что соответствует духу пункта 3 статьи VIII Устава ФАО. Ежегодно каждому департаменту и управлению ставятся задачи в части географической представленности, мониторинг решения этих задач осуществляется ОНР в тесных консультациях с Генеральным директором.

16. Применяемая сегодня ФАО методика расчета распределения географической представленности была принята 32-й сессией Конференции в ноябре 2003 года и введена в действие с января 2004 года. Указанная методика основывается на учете трех взвешенных факторов: членство (40 процентов), население (5 процентов) и установленный взнос (55 процентов). Новая шкала оценки на 2014-2015 годы, принятая Конференцией в июле, изменит желаемый диапазон справедливой географической представленности государств-членов. Новые диапазоны, основанные на пересмотренных взносах на двухгодичный период 2014-2015 годов, начнут действовать с 1 января 2014 года.

17. Одновременно будут скорректированы отчеты о географической представленности: в них будут отражаться сведения только о штатных сотрудниках, занимающих должности по Регулярной программе (РП). В 2011 году круг сотрудников, включаемых в отчет, был расширен за счет тех, кто ранее выдержал конкурсный отбор на позицию по РП, но позже был переведен на должность по проекту, или на должность, финансируемую из какого-либо специального фонда, или был откомандирован во внешнюю организацию с сохранением права вернуться на должность по РП. Вводимая сегодня поправка соответствует методике, изначально утвержденной Конференцией и используемой всей системой ООН.

18. Достижение гендерного паритета, как и прежде, идет медленными темпами: с 2006 года доля женщин в категориях специалистов и директоров увеличилась с 28 до 36 процентов. Завершается работа над политикой обеспечения гендерного равенства. Политика предполагает

реализацию дополнительных мер, которые обеспечат Организации поддержку в достижении поставленной цели. Ход осуществления этой инициативы описан ниже.

Программа для молодых специалистов

19. В 2011 году на работу в ФАО на условиях начальной двухлетней стажировки была принята первая когорта в составе 18 молодых специалистов (МС). В период с июля по ноябрь 2013 года сроки их стажировки закончились. В настоящее время рассматриваются меры по удержанию МС. В частности, с их руководителями ведутся консультации на предмет продления сроков стажировки еще на один год при условии финансирования за счет принимающего МС подразделения. Семи молодым специалистам, составляющим вторую когорту, были направлены предложения о приеме на работу. Пять были зачислены в начале сентября, еще два станут сотрудниками Организации в ближайшие недели. Прежде чем занять должности в децентрализованных отделениях, на первой неделе сентября в Риме шесть молодых специалистов прошли обучение по вводно-ознакомительной программе. Объявления о вакансиях для 18 молодых специалистов, которые составят третью когорту, должны быть опубликованы до конца текущего года, а к работе отобранные МС приступят, как ожидается, до июня 2014 года.

Общеорганизационная политика мобильности

20. В 2013 году Управление кадров проводит пересмотр проекта политики. Одной из целей пересмотра является упрощение предложенных схем. Предложения по пересмотру были представлены Генеральному директору и созданной при нем Группе старших руководителей и доведены до сведения организаций, представляющих интересы сотрудников. По результатам консультаций была подготовлена окончательная редакция, представленная Генеральному директору и одобренная последним.

21. Предлагаемая схема мобильности предусматривает два компонента:

- схема временных назначений в рамках политики мобильности, предусматривающая краткосрочные переводы вне места службы или по месту службы на срок до 11 месяцев. Переводы в рамках данной схемы осуществляются на добровольной основе;
- схема переводов с изменением места службы (географическая мобильность), предусматривающая механизм перевода на другое место службы на срок более одного года. В рамках политики мобильности нанятые на международной основе сотрудники категории специалистов до уровня Д-1 включительно могут переводиться на другие места службы. Данная схема предусматривает управление процессом путем проведения ежегодного обзора силами кадровой службы и центрального комитета по вопросам мобильности персонала. Вводится шкала максимальной продолжительности переводов, учитывающая тяжесть условий в том или ином месте службы. По окончании установленного срока сотрудники должны обратиться с заявлением о переводе на другие должности в других местах службы. Список должностей будет пересмотрен, будут определены должности, предусматривающие и не предусматривающие ротацию. Ожидается, что 70 процентов должностей будет отнесено к первой из этих двух категорий. Под действие схемы переводов с изменением места службы не подпадут только сотрудники, занимающие должности, не предусматривающие ротацию.

22. Кроме того, согласно схеме, переводы с изменением места службы (в структуре ФАО или учреждений общей системы ООН) признаются важным критерием отбора и карьерного роста: для назначения на должность уровня С-5 и выше в послужном списке сотрудника должен быть, как минимум, один перевод на другое место службы. Схема также предполагает активное участие руководителей в осуществлении политики мобильности и подготовке двухлетних планов обеспечения мобильности в рамках кадрового планирования, осуществляемого департаментами и управлениями при поддержке ОНР.

23. Разработка политики должна завершиться к концу 2013 года (пилотный проект по ее осуществлению уже запущен в ТС), а в первой половине 2014 года, как ожидается, будет завершен первый ежегодный обзор вопросов, связанных с мобильностью персонала.

Пересмотр делегирования полномочий в поддержку усилий по децентрализации

24. Пересмотр делегирования полномочий в области управления людскими ресурсами продолжается. Принятый подход определяется текущим процессом децентрализации, основное внимание сосредоточено на том, чтобы выявить решения, которые руководители департаментов и региональные представители объективно могли бы принимать, обеспечивая при этом более высокий уровень эффективности. Кроме того, в ходе пересмотра был определен ряд полномочий, которые, в соответствии с принципом взаимодополняемости, могли бы быть переданы на более низкий уровень, с тем чтобы оптимизировать и повысить эффективность административной работы в рамках Организации. Вопрос о передаче конкретных полномочий изучается также в рамках проекта по разработке Руководства по ПНД, который должен быть завершен осуществлением к концу 2013 года. По завершении ведущегося пересмотра делегирование полномочий в области управления людскими ресурсами будет осуществляться при поддержке сотрудников региональных ЦСС и сотрудников кадровых подразделений Региональных отделений под общим надзором ОНР.

Политика гендерного равенства и равноправия

25. В соответствии с положениями Стратегического плана действий в сфере людских ресурсов (DGB 2012/24), ОНР разработало проект политики под названием "Гендерное равенство и равноправие на рабочем месте в ФАО". Проект готовился по результатам внутренних консультаций, в том числе в рамках двух целевых групп, в которые входили сотрудники категории специалистов, представлявшие технические и нетехнические департаменты. Политика еще раз подтверждает кардинальные принципы, выгоды и мотивацию в поддержку продолжения работы по обеспечению гендерного равенства и равноправия в Организации. Кроме того, она предлагает определенные меры и руководящие указания, которые помогут руководителям и сотрудникам в штаб-квартире и децентрализованных отделениях в работе по обеспечению численного гендерного паритета и созданию благоприятной среды для обеспечения гендерного равенства и равноправия. Выпуск политики обеспечит дальнейшую поддержку реализации упреждающих мер по увеличению числа женщин, нанимаемых на должности уровня специалистов и выше, и разработке политических мер, обеспечивающих большую поддержку семьи. В настоящий момент проект политики находится на этапе заключительного рассмотрения руководством, ожидается, что она будет опубликована до конца 2013 года.

Создание структуры, которая занималась бы вопросами стратегического кадрового планирования

26. Впервые подготовлены руководящие указания по вопросам кадрового планирования, на которых в будущем будет построена система стратегического кадрового планирования. Это неотъемлемая часть оперативного планирования работы, итерационный процесс, в котором задействуются группы стратегического планирования и технические департаменты. На данном этапе кадровое планирование предполагает выявление пробелов в кадровом обеспечении, для закрытия которых может потребоваться изменить существующую совокупность навыков.

27. В рамках цикла осуществления 2014-2015 годов результаты инициативы в области кадрового планирования будут использоваться для построения кадровых стратегий по направлениям найма, мобильности, обучения и повышения квалификации, что позволит добиться окончательного создания потенциала и закрепления навыков, необходимых как группам стратегического планирования, так и департаментам и управлениям.

Соотношение численности персонала категории общего обслуживания и персонала категории специалистов

28. За последнее десятилетие отношение числа сотрудников категории общего обслуживания к числу сотрудников категории специалистов (ОО:С) сократилось. В настоящее время соотношение сотрудников категорий ОО и С в децентрализованных отделениях составляет 1,7:1, что выше, чем в штаб-квартире, где в 2010 году число сотрудников категории С впервые превысило число сотрудников категории ОО: на 626 сотрудника категории ОО приходится 723 сотрудника категории С (соотношение 0,9:1).

29. По доступным данным текущее значение отношения ОО:С на декабрь 2012 года составляло в ФАО приблизительно 1,05:1 (с учетом проектного персонала), что ниже нижней границы среднего показателя как по структурам системы ООН в целом, так и по специализированным учреждениям сравнимого размера, например ЮНЕСКО или ВОЗ – там величина показателя варьируется от 1,1:1 до 1,7:1 (с учетом проектного персонала).

Обновленная информация по инициативам в области людских ресурсов

Стратегия обучения

30. Была пересмотрена и одобрена Генеральным директором стратегия обучения, основывающаяся на пяти столпах: i) наращивание потенциала сотрудников в части технических и программных вопросов и управления на основе результатов; ii) расширение рамок и программ дистанционного обучения; iii) обучение по общеорганизационным программам подготовки к выходу в отставку; iv) поддержка организационной эффективности и пропаганда желаемых моделей поведения; v) развитие потенциала сотрудников в административной, финансовой и оперативной областях, развитие навыков работы на компьютере. Особое внимание уделялось рациональному использованию средств, выделяемых на обучение, всем отделам и управлениям было рекомендовано сосредоточиться на приоритетах и полнее использовать возможности, предоставляемые системой дистанционного обучения. Работа по осуществлению стратегии продолжается.

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

31. Был создан общеорганизационный механизм найма на международной основе консультантов и сотрудников по индивидуальным договорам об оказании услуг (ИДУ), включая руководящие указания для руководителей и центров совместных служб по вопросам классификации назначений, учреждения категорий консультантов и сотрудников по ИДУ, начиная с младших и кончая старшими сотрудниками, и обновления системы оценки эффективности работы внештатного персонала, с тем чтобы она в большей степени отражала принятый в Организации подход с ориентацией на конечный результат. По одобрении данный механизм будет введен в порядке апробации сроком на один год. В соответствующие разделы Руководства будут внесены необходимые изменения.

Оптимизация и стандартизация оперативных процедур

32. Проект по разработке стандартных оперативных процедур (СОП) для процессов управления людскими ресурсами реализуется с начала августа 2013 года. Особое внимание уделяется услугам, которые оказывают ЦСС. В реализации инициативы, осуществляемой в штаб-квартире под руководством ОНР, участвуют группы по управлению людскими ресурсами из региональных отделений, поддержку оказывают эксперты по разработке рабочих процессов. Согласно выработанному подходу, основная группа экспертов ЦСС должна провести обзор и оптимизировать существующие процедуры, по которым имеется возможность применить передовой опыт, накопленный в регионах, с тем чтобы в дальнейшем такие процедуры могли, с учетом целесообразности, применяться всеми отделениями Организации. Итогом ведущейся работы должен стать стандартный подход к процессам управления людскими ресурсами. В 2014 году такой подход будет распространен на все основные направления деятельности по

управлению людскими ресурсами, включая наем сотрудников и управление эффективностью работы. Ключевые преимущества, которые будут получены в итоге – это наличие более последовательных и прозрачных процессов управления людскими ресурсами, содействие подготовке и ротации персонала между различными функциональными направлениями.

Общеорганизационная система планирования ресурсов – качество данных по людским ресурсам

33. Осуществляется ряд инициатив 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 в июне 2013 года удалось обеспечить большую полноту данных о кадровом обеспечении ФАО. Ведется масштабная работа по мониторингу и повышению качества и достоверности данных. Для руководителей программ и глав департаментов разрабатываются информационные панели, готовится более качественная информация по кадровому составу и ключевым показателям. Все это должно помочь им в планировании и прогнозировании текущих и будущих потребностей в плане кадрового обеспечения.

Медицинское страхование

34. В активном партнерстве с учреждениями, расположенными в Риме, ОНР пересматривает существующие схемы и соответствующие договоры на предоставление услуг по медицинскому и немедицинскому страхованию. Цель состоит в том, чтобы как можно скорее провести серию торгов за право оказывать такие услуги. Потенциально это позволит сократить расходы на ряд услуг по медицинскому и немедицинскому страхованию за счет экономии на масштабах и оптимизации управления поставщиками, а также раскрыть новую роль ОНР – роль делового партнера Организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ - FC 151/11

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ НА 2012-2013 ГОДЫ

Отдел людских ресурсов ФАО отвечает за достижение шести организационных результатов, каждый из которых способствует достижению Организационного результата Y03: *ФАО имеет репутацию работодателя, применяющего передовые методы организации служебной деятельности и управления людскими ресурсами, приверженного политике повышения квалификации своего персонала и использующего его разнообразие на благо всей Организации.*

Организационные продукты в области людских ресурсов

- | | | |
|---|---|---------|
| 1 | Политика и процедуры найма и комплектования штатов способствуют своевременному и эффективному найму персонала и отвечают установленным целям с точки зрения гендерных критериев и географического представительства. | Y03G204 |
| 2 | Система квалификационных требований ФАО обеспечивает общеорганизационный контекст для подготовки должностных инструкций, найма, управления эффективностью работы, обучения и повышения квалификации персонала. | Y03G206 |
| 3 | Политика в области управления людскими ресурсами способствует достижению организационных целей и строится на применении передового опыта управления в системе ООН и в области людских ресурсов. | Y03G208 |
| 4 | Программы обучения и повышения квалификации разрабатываются и осуществляются в соответствии со стратегией, ориентированной на организационные потребности. | Y03G210 |
| 5 | Для обеспечения оптимальной и своевременной поддержки персонала ФАО, других находящихся в Риме учреждений, а также других международных организаций повышены уровни социальной защиты, заработной платы, пенсий и расширен набор услуг по медицинскому страхованию. | Y03G212 |
| 6 | В ФАО введено эффективное планирование организационной структуры и потребностей в персонале. | Y03G218 |

Отчетность о ходе работы

Разработка Стратегической рамочной программы и Плана действий в области людских ресурсов, применение которых началось с двухгодичного периода 2010-2011 годов, способствовала объединению как кадровых мероприятий по регулярной программе, так и мероприятий по линии Плана неотложных действий (ПНД) в единую концепцию управления с ориентацией на результат. Этот подход позволяет установить взаимосвязь между отдельными кадровыми мероприятиями и обеспечить последовательное предоставление услуг в области людских ресурсов.

Далее приводится обзор организационных продуктов в области людских ресурсов и их ожидаемого воздействия, а также краткий отчет о ходе реализации значимых мероприятий. Поясняемая ниже система отчетности в виде цветовых кодов указывает на статус каждого мероприятия относительно сроков, установленных в начале двухгодичного периода 2012-2013 годов.

Цветовая кодировка системы отчетности

Мероприятие **завершено**

Реализация мероприятия **продолжается**

Реализация мероприятия **задерживается**, но меры по исправлению положения принимаются, и новые сроки его реализации установлены

Успех реализации мероприятия находится **под угрозой**

Мероприятие **пока не начато**



1. Политика и процедуры найма и комплектования штатов способствуют своевременному и эффективному найму персонала и отвечают установленным целям с точки зрения гендерных критериев и географического представительства.			
<p><u>Краткий обзор</u></p> <p>Целью данного организационного продукта является установление процедур отбора и найма, которые способствуют достижению гендерного паритета и географического баланса, но при этом позволяют по-прежнему уделять первостепенное внимание компетентности и технической эффективности в процессе принятия решений о подборе кадров. Поскольку высококвалифицированные соискатели снимают свои кандидатуры из-за долгих процедур отбора, принимаются еще и меры по сокращению сроков найма. Как только в ФАО будет внедрена новая система квалификационных требований, это позволит в целом укрепить процедуру найма и комплектования штатов благодаря систематическому и последовательному учету квалификационных требований при принятии решений о выборе кандидатов.</p>			
<p><u>Достижения в 2010-2011 годах</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Подготовлены и утверждены пересмотренные процедуры найма сотрудников категории специалистов на должности, финансируемые по Регулярной программе. ▪ Число справедливо представленных стран увеличилось со 116 в январе 2010 года до 139 в декабре 2011 года. ▪ Число непредставленных стран сократилось с 45 в январе 2010 года до 31 в декабре 2011 года, а число чрезмерно представленных стран с 13 до 9. ▪ Проведен набор первой группы младших сотрудников категории специалистов, отвечающих гендерным требованиям и нормативам географического представительства. ▪ В 2010-2011 годах произведено 91 из 100 запланированных назначений по программе географической мобильности. ▪ В октябре 2011 года введена в действие электронная система найма (iRecruitment). 			
<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
1.1. Оптимизация процедур отбора			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Разработка пересмотренных процедур отбора сотрудников категории специалистов 	Существенное сокращение сроков отбора вместо 9 месяцев	конец 2012 г.	Новые процедуры вводятся в первом квартале 2013 г.

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
<ul style="list-style-type: none"> Разработка пересмотренных процедур отбора сотрудников для Резерва временного персонала (РВП) 	Сокращение рабочего времени, расходуемого отделами кадров; экономия расходуемых на персонал РВП средств в объеме 1,6 млн. долл. США	конец 2012 г.	Ожидание утверждения
1.2. Пересмотренная политика географического представительства			
<ul style="list-style-type: none"> Публикация доклада по итогам 2011 года 	Опубликование доклада	май 2012 г.	Опубликован в марте 2012 г.
<ul style="list-style-type: none"> Постановка задач по департаментам 	Увеличение доли справедливо представленных стран	декабрь 2013 г.	
1.3. Программа младших сотрудников категории специалистов (МС)			
<ul style="list-style-type: none"> Отбор второй группы МС и распределение большинства из них по децентрализованным отделениям 	Отбор и назначение МС – сентябрь 2013 г.	сентябрь 2012 г.	
<ul style="list-style-type: none"> Оформление на работу в ФАО второй группы МС 	Прием МС на работу – сентябрь 2013 г.	декабрь 2012 г.	
<ul style="list-style-type: none"> Набор третьей группы МС (вступление в должность намечено на январь 2014 г.) 	Завершение процедуры зачисления в штат	октябрь 2013 г.	Перенесено на 1-й квартал 2014 г.
1.4. Ход достижения общеорганизационных целей географической мобильности			
<ul style="list-style-type: none"> Введение новой программы мобильности и мониторинг поставленных целей 	100 переводов на новое место службы в 2012-2013 годы	конец 2013 г.	
1.5. Системы найма			
<ul style="list-style-type: none"> Распространение системы iRecruitment на должности, финансируемые не из регулярного бюджета 	Включение должностей в систему	конец 2012 г.	Перенесено на конец 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Изменение архитектуры вебсайта о найме в целях обеспечения единообразия, интерактивности и подключения портала 	Открытие нового вебсайта о найме	апрель 2012 г.	

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
1.6. Включение квалификационных требований в процедуры найма и комплектования штатов			
<ul style="list-style-type: none"> Внесение изменений в принципы найма и комплектования штатов с целью включения в них квалификационных требований 	Опубликование пересмотренных инструкций	середина 2013 г.	Перенесено на 1-й квартал 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Обучение всех членов отборочных комиссий методике проведения собеседования для выяснения уровня компетентности кандидатов 	Обучение всех членов отборочных комиссий	конец 2013 г.	
2. Система квалификационных требований ФАО обеспечивает общеорганизационный контекст для подготовки должностных инструкций, найма, управления эффективностью работы, обучения и повышения квалификации персонала.			
<p><u>Краткий обзор</u></p> <p>Цель данного организационного продукта создание и внедрение пересмотренной общеорганизационной системы квалификационных требований, которая будет применяться всеми кадровыми функциями и облегчит процедуры найма, разработки должностных инструкций, управления эффективностью работы, обучения и повышения квалификации персонала на всех уровнях и во всех департаментах и управлениях. В системе квалификационных требований будут определены модели поведения и навыки работы с людьми, которые потребуются сотрудникам при выполнении своих функций.</p>			
<p><u>Достижения в 2010-2011 годах</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Завершение этапа I проекта – разработка Системы (декабрь 2011 года), включая получение отзывов от различных групп заинтересованных сторон. Применение: осуществление данной инициативы не было завершено в установленные сроки, работа продолжается, новый срок завершения – конец 2013 года. В результате задерживается осуществление всех перечисленных ниже мероприятий, связанных с принятием системы квалификационных требований. Применение ПЕМС в порядке эксперимента в течение двух лет (2010-2011 годы) среди сотрудников, имеющих срочные и бессрочные контракты. Осуществление программы обучения ПЕМС в масштабах всей Организации: изучение процедуры, ознакомление с поведенческими моделями для содействия процедуре оценки результатов работы, а также проведение очных или виртуальных семинаров по обзору качества ПЕМС. <p>Своевременный ввод в действие онлайн-версии ПЕМС для проведения оценочного цикла 2010 года, позволяющей проводить общеорганизационный мониторинг поступающих данных и показателей участия.</p>			

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
2.1. Увязывание Системы квалификационных требований с кадровыми процедурами: планированием кадровой работы, наймом, управлением эффективностью работы, обучением и повышением квалификации персонала			
<ul style="list-style-type: none"> Включение квалификационных требований в типовые должностные инструкции (ТДИ) 	Квалификационные требования включены во все ТДИ	конец 2012 г.	Перенесено на конец 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Применение Системы квалификационных требований всеми кадровыми функциями 	Полное внедрение и применение Системы в рамках всех кадровых процессов	конец 2013 г.	Перенесено на 2014 г.
2.2. Внедрение ПЕМС в качестве официальной системы учета эффективности работы персонала наряду с ее соответствующим увязыванием с административными процедурами, системой награждений, поощрений и решения вопросов, связанных с недостаточной эффективностью, а также с процессом оспаривания			
<ul style="list-style-type: none"> Создание механизма применения ПЕМС с целью содействия мониторингу ее всестороннего применения в масштабах всей Организации 	Механизм применения ПЕМС создан	середина 2013 г.	Перенесено на конец 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Осуществление политики в отношении административных процедур, системы награждений, поощрений и решения вопросов, связанных с недостаточной эффективностью, связанных с процедурой ПЕМС, а также в отношении процесса оспаривания. 	Осуществляется политика, увязываемая с процедурой ПЕМС	середина 2013 г.	Перенесено на 2014 г.
3. Политика в области управления людскими ресурсами способствует достижению организационных целей и строится на применении передового опыта управления в системе ООН и в области людских ресурсов			
<u>Краткий обзор</u> Цель данного организационного продукта – разработка, осуществление и обзор политики в области управления людскими ресурсами и связанных с этим программ и процедур, обеспечивающих преемственность, прозрачность и объективность при найме сотрудников, руководство ими и порядок и условия их работы, соответствие общим стандартам системы ООН и применение оптимальной практики в области управления людскими ресурсами.			

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
<u>Достижения в 2010-2011 годах</u> <ul style="list-style-type: none"> В 2010 году введено в действие временное руководство по долгосрочной/временной мобильности. В мае 2011 года была представлена пересмотренная политика в сфере мобильности, разработанная внутренней целевой группой. План действий по учету гендерных требований был разработан и издан в июне 2012 года после его одобрения Генеральным директором. В октябре 2011 года были разработаны и представлены HRC предложения по пересмотру политики заключения гибких трудовых соглашений. В апреле 2010 года была введена в действие политика привлечения на работу пенсионеров. В декабре 2011 года на рассмотрение и утверждение высшего руководства был представлен проект руководства по классификации должностей и условий денежного вознаграждения внештатных сотрудников. 			
3.1. Введена в действие система стимулирования мобильности персонала в пределах штаб-квартиры и между штаб-квартирой и децентрализованными отделениями и приняты меры, способствующие межучрежденческой мобильности			
<ul style="list-style-type: none"> Пересмотр и доработка политики ротации на основе полученных отзывов и ее передача на утверждение 	Политика разработана. Окончательный вариант доклада будет опубликован в установленные сроки	перенесено на сентябрь-октябрь 2013 г.	Политика одобрена ГД, ведутся заключительные консультации
<ul style="list-style-type: none"> Разработка дополнительных процедур и принципов для оказания содействия политике 	Процедуры и принципы разработаны	перенесено на сентябрь-октябрь 2013 г.	Завершено, ведутся заключительные консультации
3.2. В увязке с ПЕМС принята политика награждения и поощрения или решения вопросов, связанных с недостаточной эффективностью			
<ul style="list-style-type: none"> Разработка и представление проекта политики для получения отзывов 	Первый вариант проекта политики представлен для рассмотрения и комментариев в 2012-2013 гг.	апрель 2014 г.	Перенесено на 2-й квартал 2014 г.
<ul style="list-style-type: none"> Завершение внутренних консультаций с руководством и органами, представляющими персонал, исправление и доработка проекта и его представление на утверждение 	Окончательный вариант политики представлен	сентябрь 2012 г	Перенесено на 3-й квартал 2014 г.

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
3.3. Разработка Плана действий по учету гендерных требований в области людских ресурсов и политики гендерного равенства			
<ul style="list-style-type: none"> Разработка политики гендерного равенства для содействия реализации Плана действий по учету гендерных требований в области людских ресурсов 	Политика разработана	3-й квартал 2013 г.	По итогам окончательного рассмотрения руководством перенесено на 4-й квартал 2013 г.
3.4. Разработка, осуществление и рассмотрение других политик в области управления людскими ресурсами			
<ul style="list-style-type: none"> Разработка проекта предложения о пересмотре политики заключения гибких трудовых соглашений 	Проект разработан	март 2012 г.	Проект ОНР представлен – не утвержден
<ul style="list-style-type: none"> Пересмотр политики привлечения на работу пенсионеров (через два года после ее введения), разработка рекомендаций и представление их на утверждение 	Рекомендации утверждены	июнь 2012 г.	Утверждение сентябрь 2012 г.
<ul style="list-style-type: none"> Обзор программ для младших сотрудников категории специалистов и стажеров (введенных в 2010 году) 	Обзоры завершены, рекомендации представлены	конец 2013 г.	Ведутся консультации
<ul style="list-style-type: none"> Обзор и пересмотр кадровой политики для обеспечения ее соответствия новой общеорганизационной Системе квалификационных требований после того, как эта система будет утверждена 	Ожидается утверждения Системы, срок будет соответствующим образом перенесен на 2014 г.	конец 2013 г.	
3.5. Инициативы по оптимизации			
<ul style="list-style-type: none"> Обзор договорных условий для внештатных сотрудников и разработка рекомендаций 	Обзор завершен, рекомендации выполнены	конец 2013 г.	Конечный вариант механизма представлен в Канцелярию Генерального директора для утверждения

Основные мероприятия в 2012-2013 годах	Показатели	Установленный срок реализации (в январе 2012 г.)	Статус
<ul style="list-style-type: none">Проведение критического обзора делегируемых полномочий в решении кадровых вопросов и разработка предложений о внесении соответствующих изменений	Предложения разработаны и представлены Дальнейшее рассмотрение ведется в рамках проекта Руководства по ПНД	март 2012 г. конец 2013 г.	Процесс завершения консультаций
3.6. Пересмотр политики в области предупреждения преследования и разработка курса электронного обучения по вопросам предупреждения преследования			
<ul style="list-style-type: none">Подготовка проекта пересмотренной политики и его представление заинтересованным сторонам для получения отзывов; обновление курса электронного обучения и его размещение в сети	Ответственность за это мероприятие перешла к Управлению по правовым вопросам и этике (LEG)		
3.7. Разработка политики защиты персональных данных и вопросов личной жизни			
<ul style="list-style-type: none">Разработка политики и представление проекта соответствующего документа заинтересованным сторонам для получения отзывов	Ответственность за это мероприятие перешла к Управлению по правовым вопросам и этике (LEG)		
4. Программы обучения и повышения квалификации разрабатываются и осуществляются в соответствии со стратегией, ориентированной на организационные потребности			
<u>Краткий обзор</u> Данный организационный результат предусматривает следующие стратегические цели: <ul style="list-style-type: none">создание системы обучения для: i) обеспечения соответствия учебной политики организационным приоритетам; ii) содействия в предоставлении возможностей для обучения и карьерного роста всем сотрудникам в рамках повышения профессионального уровня руководящих кадров ФАО и наращивания передового технического опыта; iii) обеспечения соответствия программ обучения и повышения квалификации целям в области развития, которые определены в ПЕМС; и iv) обеспечения мониторинга и актуальности этих программ;укрепление управленческого потенциала и содействие непрерывному обучению и повышению квалификации действующих и будущих руководителей и лидеров ФАО;систематическое предоставление сотрудникам ФАО услуг качественного, актуального и своевременного обучения и повышения квалификации на протяжении всего периода их профессиональной деятельности в ФАО для удовлетворения меняющихся потребностей и приоритетов Организации.			

<u>Достижения в 2010-2011 годах</u>			
<ul style="list-style-type: none"> В конце 2011 года был впервые подготовлен отчетный доклад с обобщением извлеченных уроков и доклад о всесторонней оценке программ. Проведен анализ заявок на внешнее обучение в 2010-2011 годах для использования в качестве основы для разработки политики в сфере внешнего обучения. В 2011 году был завершен экспериментальный этап применения платформы электронного обучения для 300 пользователей. Произведена закупка платформы. В течение двухгодичного периода 2010-2011 годов был разработан и введен в действие базовый набор программ по развитию управленческих и лидерских навыков. В настоящее время продолжается их реализация. В июле 2011 года учреждено направление по вопросам профессионального роста, назначен специальный сотрудник. В 2011 году было реализовано шесть экспериментальных проектов по планированию работы страновых отделений; полученный опыт был учтен при разработке эффективных страновых программ. 			
<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
4.1. Разработка стратегии обучения для содействия повышению квалификации, профессиональных навыков и знаний сотрудников, которые необходимы для эффективной реализации программ			
<ul style="list-style-type: none"> Разработка проекта стратегии обучения на основе результатов обзора существующих программ 	Проект стратегии подготовлен и разослан для получения отзывов	май 2012 г.	
<ul style="list-style-type: none"> Пересмотр и доработка проекта стратегии совместно с департаментами и отделениями (будет доработан после пересмотра функции обучения и повышения квалификации) 	Пересмотр стратегии проведен	1-й квартал 2013 г.	Программа одобрена в июне 2013 г.
4.2. Разработка пересмотренной политики в сфере внешнего обучения для уточнения находящегося в распоряжении сотрудников механизма для обновления их технических навыков			
<ul style="list-style-type: none"> Подготовка проекта политики, его рассылка для получения отзывов, утверждение и опубликование 	Политика утверждена и проводится в жизнь	1-й квартал 2013 г.	Проект политики подготовлен, находится на рассмотрении

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации (в январе 2012 г.)</u>	<u>Статус</u>
4.3. Внедрение общеорганизационной обучающей платформы для предоставления всему персоналу возможностей для обучения			
▪ Внедрение платформы в соответствии со сроками, предусмотренными проектом	Этап I завершен	июль 2012 г.	Постоянно используется
▪ Отслеживание применения и анализ отзывов пользователей	Выпущен первый доклад о применении и полученных отзывах – ведется отчетность	конец 2012 г. (первый доклад)	Ведется постоянный мониторинг
▪ Введение регистрации для всех групп аудиторного обучения, инициируемых Службой кадровой поддержки, и других учебных мероприятий	Все учебные мероприятия могут регистрироваться в рамках обучающей платформы.	середина 2013 г.	
4.4. Создание и осуществление программ совершенствования управленческих и лидерских навыков для руководящих сотрудников ФАО			
▪ Проведение в 2013 году курсов обучения для двух групп слушателей по теме "Эффективное лидерство" и четырех групп по основам менеджмента, оказание содействия сотрудникам в посещении курсов внешнего обучения	Получение положительных отзывов с оценкой не менее 3 по четырехбальной шкале в отношении четырех ключевых показателей эффективности	конец 2013 г.	
▪ Проведение одного модульного курса по теме "Эффективное лидерство" в порядке эксперимента в одном из региональных отделений	Проведение одного курса по теме "Эффективное лидерство" в одном из региональных отделений в порядке эксперимента	конец 2012 г.	Исполнено в ноябре 2012 г.
4.5. Разработка процедуры аттестации руководителей, позволяющей учитывать оценку результатов их работы при принятии решений об их отборе и повторном назначении			
▪ Разработка альтернативной процедуры виртуальной оценки	Процедура разработана и успешно испытана на практике	июнь 2012 г.	
▪ Проведение в 2013 году 8 курсов в Центре оценки менеджмента (ЦОМ)	Привлечение в 2013 году 64 участников уровня С-4 и выше	конец 2013 г.	

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
4.6. Разработка программ карьерного роста, связанных с обучением, ПЕМС и мобильностью, и их согласование со стратегическими целями			
<ul style="list-style-type: none"> Создание системы карьерного роста и онлайн-доступа к информации и инструментам профессионального роста 	Система разработана, онлайн-доступ действует	апрель 2012 г.	Онлайн-доступ действует – январь 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Введение в действие программ содействия карьерному росту 	Программы введены в действие	конец 2013 г.	
4.7. Разработка учебной программы по составлению эффективных страновых программ (ЭСП) и ее реализация в децентрализованных отделениях для обеспечения единообразия при составлении страновых программ			
<ul style="list-style-type: none"> Реализация программы ЭСП в приоритетных для МСП странах. В 2013 году основное внимание уделялось наращиванию потенциала в части мобилизации ресурсов и операций в рамках проектного цикла (целевые регионы – RAF и RAP) 	Цель 2012 года: программа реализована в 52 странах МСП. Цель 2013 года: субрегионы Западной и Восточной Африки, Азии, Европы - мобилизация ресурсов.	конец 2013 г.	В 2012 году обучение проведено в 63 странах
<ul style="list-style-type: none"> Укрепление растущей сети содействия в реализации программ ЭСП в децентрализованных отделениях 	Рост числа участников	конец 2013 г.	Конец 2012 г.: 198 участников
5. Для обеспечения оптимальной и своевременной поддержки персонала ФАО, других находящихся в Риме учреждений, а также других международных организаций повышены уровни социальной защиты, заработной платы, пенсий и расширен набор услуг по медицинскому страхованию			
<p><u>Краткий обзор</u></p> <p>Данный организационный продукт предусматривает в текущем двухлетнем периоде одну основную цель:</p> <ul style="list-style-type: none"> Включение процедур оплаты труда внештатных сотрудников всех категорий в систему расчета заработной платы персонала ФАО в связи с развертыванием Глобальной системы управления ресурсами (ГСУР). 			
<p><u>Достижения в 2010-2011 годах</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Проведение в июле 2011 года в сотрудничестве с группой ГСУР комплексного анализа затрат/выгод и масштаба работы с целью определения целесообразности и практичности включения внештатных категорий сотрудников в систему расчета заработной платы. 			

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
5.1. Включение процедур оплаты труда внештатных сотрудников в систему расчета заработной платы персонала ФАО и оптимизация таких процедур			
<ul style="list-style-type: none"> Составление плана включения внештатных сотрудников в систему расчета заработной платы, планирование и разработка процедур и оплаты труда внештатных сотрудников в связи с внедрением ГСУР 	Включение одновременно с внедрением ГСУР, введение новых процедур	конец 2012 г.	
6. В ФАО введено эффективное планирование организационной структуры и потребностей в персонале			
<u>Краткий обзор</u> Цель данного организационного продукта – разработать систему кадрового планирования, соответствующую стратегическим целям ФАО, для содействия планированию людских ресурсов и разработке комплекса типовых должностных инструкций (ТДИ), поддерживающих организационную структуру, кадровое планирование и процедуры комплектования штатов.			
<u>Достижения в 2010-2011 годах</u> <ul style="list-style-type: none"> Всеобъемлющий обзор более 4 000 штатных должностей и 1 000 наименований постов категории специалистов и выше в целях значительного сокращения объема и согласования аналогичных описаний должностных обязанностей. 			
6.1. Составление и применение типовых должностных инструкций			
<ul style="list-style-type: none"> Пересмотр и согласование наименований должностей категорий ОО и С по результатам полного учета и группирования должностных категорий 	Пересмотр наименований должностей завершен	июнь 2012 г.	
<ul style="list-style-type: none"> Составление ТДИ для постов соответствующих должностных категорий (ОО, С и Д) в консультации с заинтересованными сторонами и включение новых квалификационных требований ФАО 	ТДИ для всех категорий составлены	конец 2012 г.	Перенесено на конец 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Адаптация модулей системы управления людскими ресурсами "Oracle" к включению в них ТДИ 	Создана программа электронного хранилища для поиска и заполнения формуляров	январь 2013 г.	

<u>Основные мероприятия в 2012-2013 годах</u>	<u>Показатели</u>	<u>Установленный срок реализации</u> (в январе 2012 г.)	<u>Статус</u>
<ul style="list-style-type: none"> Мероприятие ПНД 3.71. Введение двойной градации должностей С-5/Д-1 и Д-1/Д-2 – Данному мероприятию был присвоен статус "отложено" до вступления в должность в конце 2013 года нового директора ОНР. 	<p>По результатам рассмотрения было принято решение не вводить двойную градацию должностей на уровне старшего звена руководства. Двойная градация не была утверждена Общей системой Организации Объединенных Наций по вполне обоснованным причинам. Введение двойной градации представляло бы исключительную сложность в свете предложенной КМГС системы классификации должностей и с учетом подхода ФАО, предусматривающего соответствие занимаемой должности присвоенной категории.</p>	декабрь 2013 года	Закрито
6.2. Разработка механизма планирования потребностей в персонале			
<ul style="list-style-type: none"> Разработка концептуального механизма планирования потребностей в персонале 	Механизм разработан	июнь 2012 г.	Механизм одобрен август 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Внедрение механизмов отчетности и мониторинга для содействия проведению анализа спроса и предложения 	Механизм внедрен	январь 2013 г.	Перенесено на конец 2013 г.
<ul style="list-style-type: none"> Проведение анализа имеющихся пробелов и использование его результатов в рамках основных кадровых функций, включая наем, обучение и повышение квалификации, мобильность и повторное назначение 	Анализ пробелов завершен	январь 2014 г.	