Организация Объединенных Наций A/79/566

Генеральная Ассамблея

Distr.: General
30 October 2024
Russian
Original: English

Семьдесят девятая сессия
Пункт 144 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Общий обзор реформы системы управления людскими ресурсами за 2023–2024 год

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В своей резолюции 77/278 об управлении людскими ресурсами Генеральная Ассамблея особо отметила основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в повышение эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций и международной гражданской службы и вновь подтвердила свою приверженность осуществлению этой реформы. Ассамблея также приняла к сведению основные положения Организации, касающиеся управления людскими ресурсами, и постановила принять ряд мер по всему спектру управления людскими ресурсами.

В настоящем докладе приводится информация о ходе выполнения в период 2023–2024 годов этих и предыдущих мандатов Генеральной Ассамблеи, отражены тенденции высокого уровня и действия, предпринятые для ускорения изменений, а также их последствия. В докладе также приводится краткий прогноз на следующий отчетный период.

В добавлении к настоящему докладу (A/79/566/Add.1) приводится обзор программы стажировок Организации Объединенных Наций в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пунктах 52 и 53 ее резолюции 77/278.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

24-19698 (R) 161224 020125

Просьба отправить на вторичную переработку

Содержание

		Стр.
I.	Введение	3
II.	Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами	3
III.	Итог «Разнообразие»	10
IV.	Итог «Гибкость»	25
V.	Итог «Подотчетность»	33
VI.	Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	43
Приложение		44

I. Введение

1. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 77/278, в настоящем докладе приводится обновленная информация о ходе реформы системы управления людскими ресурсами за период 2023-2024 годов. В частности, в разделе II доклада описывается прогресс в уточнении и дальнейшем развитии основных положений, касающихся управления людскими ресурсами. В разделах III, IV и V соответственно представлена обновленная информация о трех долгосрочных итогах, таких как «разнообразие», «гибкость» и «подотчетность». Под каждым итогом в отдельных разделах, охватывающих области достижения результатов реформы управления людскими ресурсами, которые лежат в основе этих итогов, приводится подробная информация о достигнутом прогрессе. Эти разделы следуют единой структуре: сначала приводится общий замысел реформы, затем подводятся итоги прогресса в достижении результатов за отчетный период и, наконец, дается краткий прогноз на следующий отчетный период. В разделе VI Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

II. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами

2. Предложенная Генеральным секретарем новая парадигма управления, представленная в его докладе «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: обеспечение лучшего будущего для всех» (A/72/492), и последующие действия, одобренные Генеральной Ассамблеей в резолюциях 72/266 A и B, позволили привести к заметным изменениям в обстановке и методах работы Организации Объединенных Наций. Концептуальная записка «Организация Объединенных Наций 2.0», в основу которой заложена информация об этих структурных реформах, воплощает в себе видение Генеральным секретарем современной системы Организации Объединенных Наций, обновленной благодаря культуре перспективного мышления и укрепленной передовыми навыками, соответствующими требованиям XXI века. Кульминацией стратегических преобразований стало принятие резолюции 79/1, в которой мировые лидеры приняли Пакт во имя будущего, охватывающий широкий круг тем, включая мир и безопасность, гендерные вопросы, судьбу молодежи и грядущих поколений, а также преобразование модели глобального управления. Действие 45 Пакта во имя будущего обязывает укреплять систему Организации Объединенных Наций, стремясь к созданию более гибкой, оперативно реагирующей и устойчивой к внешним воздействиям Организации.

3. Работа по реформированию системы управления людскими ресурсами отражает мандаты Генеральной Ассамблеи и в то же время обусловлена вышеуказанными стратегическими направлениями. Для достижения успехов в этой связи требуется, чтобы Организация не только выполняла сегодняшние задачи, но и была готова к будущему. В рамках общих положений о преобразованиях, намеченных в концептуальной записке «Организация Объединенных Наций 2.0», реформа системы управления людскими ресурсами по-прежнему направлена на создание ориентированной на результаты, оперативно удовлетворяющей потребности клиентов и интегрированной системы, способной предвидеть стремительные изменения в оперативной обстановке в Секретариате Организации Объединенных Наций и его подразделениях и реагировать на них. С этой целью и были разработаны основные положения Секретариата, касающиеся управления людскими ресурсами (см. A/77/590), одобренные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 77/278. Эти положения представляют собой систему из трех

долгосрочных итогов реформ (разнообразие, гибкость и подотчетность), областей достижения результатов в рамках каждого из них, а также предусмотренных видов деятельности и показателей успеха[1]. Это — инструмент для отслеживания прогресса в проведении мероприятий во исполнение многочисленных мандатов Генеральной Ассамблеи, отражающий усилия по осуществлению реформ на целостной и комплексной основе, а также помогающий следить за увязкой усилий по реформированию системы управления людскими ресурсами с конкретными, поддающимися измерению действиями, предусмотренными в рамках стратегии «Пятерка изменений» концепции «Организация Объединенных Наций 2.0».

4. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в отчетный период продолжалась работа по уточнению параметров системы, в частности в том, что касается показателей успеха. Они представляют собой сочетание показателей эффективности, итогов, процессов, видов деятельности и результативности, текущие значения и последние тенденции которых обобщены в таблице 1, в которой также приводится краткая оценка прогресса. В связи с этим в нынешнем издании обзорного доклада представлены основные показатели, изложенные в докладе Генерального секретаря (A/77/590), а также предлагаются заменяющие их или дополнительные показатели. Этот комплексный подход и, как следствие, сами основные положения со временем будут совершенствоваться, адаптироваться и развиваться, отражая настоятельную необходимость проведения реформ на основе целостного и комплексного подхода в соответствии с указаниями Генеральной Ассамблеи.

[1] В предыдущих изданиях рамочной программы отдельно рассматривались «факторы, способствующие реформе», — стратегии по осуществлению, применяемые для ускорения достижения результатов, увязанных с итогами, включая использование таких технологических систем управления людскими ресурсами, как платформа для набора персонала «Инспира» или система управления общеорганизационными ресурсами «Умоджа». Они остаются одним из важных элементов системы, однако для простоты и удобства изложения в настоящем докладе мероприятия, связанные со всеми факторами, способствующими реформе, теперь включены в повествовательную часть и увязываются с соответствующим итогом.

Таблица 1

Общий обзор основных положений, касающихся управления людскими ресурсами

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей*[a]*, тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
Итог «Разнообразие»: рабочая среда, в которой персонал Организации отражает разнообразие народов, которым он служит			
Справедливое географическое распределение	• Государства-члены в разбивке по статусу представленности	*Целевой показатель: все непредставленные и недопредставленные государства-члены со статусом, соответствующим установленным квотам*	Требует внимания, принимаются меры по исправлению ситуации. На прогресс влияет финансовая ситуация.
Гендерный паритет	• Гендерный паритет (процент женщин) среди сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы, имеющих только срочные, непрерывные или постоянные контракты.	*Целевой показатель этапа 1: к 2028 году гендерный паритет будет достигнут во всех классах должностей международных сотрудников и во всех подразделениях Секретариата, причем гендерный паритет будет считаться достигнутым в диапазоне 47-53 процентов.* • 2021 год: 42,1 процента 2022 год: 43,5 процента 2023 год: 44,8 процента	В процессе выполнения. Наблюдается отставание в прогрессе в достижении гендерного паритета в операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических присутствиях на местах. На прогресс влияет финансовая ситуация.
	• Гендерный паритет (процент женщин) среди сотрудников, занимающих должности класса С-5 и выше	• 2021 год: 42,2 процента 2022 год: 44,1 процента 2023 год: 44,8 процента	
	• Количество подразделений, соблюдающих или превышающих стратегический диапазон квот гендерного паритета	• 2021 год: 35 2022 год: 43 2023 год: 39	
	• Разница в результатах обследования вовлеченности персонала между женщинами и мужчинами (касательно	• 2021 год: 8 процентных пунктов 2023:[b]	

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей*[a]*, тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
	расширения прав и возможностей сотрудников)		
Омоложение	• Процент сотрудников в возрасте 35 лет и моложе (без учета сотрудников на временных контрактах или временного персонала для обслуживания заседаний)[c]	• 2021 год: 9,5 процента 2022 год: 9,4 процента 2023 год: 9,0 процента	Требует внимания, в докладе в соответствии с резолюцией 77/278 изложен подход к ускорению прогресса. На прогресс влияет финансовая ситуация.
	• Средний возраст сотрудников, набранных из числа внешних кандидатов на должности категории специалистов и выше (первоначальные и повторные назначения, без учета временных назначений и назначений младших сотрудников — специалистов)[c]	• 2021 год: 42,2 года 2022 год: 41,9 года 2023 год: 41,9 года	
Инклюзия людей с инвалидностью	• 15-балльный оценочный лист, содержащий показатели, увязанные со Стратегией по инклюзии людей с инвалидностью	• Разработаны Руководящие принципы обеспечения разумного приспособления. Обеспечен контроль за набором персонала: 3387 кандидатов отнесли себя к категории людей с инвалидностью, из которых 108 были назначены в 2023 году.	В процессе выполнения.
	• Разница в результатах обследования вовлеченности персонала (касательно расширения прав и возможностей сотрудников) между сотрудниками с инвалидностью и всеми респондентами	• 2021 год: 13 процентных пунктов 2023 год: [b]	
Многоязычие	• Многоязычие и языковая модель Организации Объединенных Наций в процессах управления людскими ресурсами	• Языковая модель Организации Объединенных Наций, внедренная в процесс обучения; внедрение модели в процесс подбора персонала находится на стадии реализации: в настоящее время разрабатываются системные изменения и руководства для	В процессе выполнения.

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей*[a]*, тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
		отвечающих за наем персонала руководителей и кандидатов.	
	• Динамичное сочетание предложений по изучению языков, отвечающее меняющемуся спросу сотрудников	• Коррекция в сторону уменьшения общего количества предлагаемых курсов. Диверсификация методов обучения с учетом различных стилей обучения, потребностей и общеорганизационных требований.	
Борьба с расизмом на рабочем месте	В процессе выполнения. Советник будет также предоставлять Генеральному секретарю стратегические консультации по вопросам борьбы с расизмом и расовой дискриминацией.		
Итог «Гибкость»: инициативность и эффективность процессов планирования, найма, направления на места и обучения многопрофильных, мобильных и способных к адаптации сотрудников			
Кадровое планирование	• Методология анализа должностных функций на основе профессиональных навыков	• Проведение анализа должностных функций с учетом профессиональных навыков и перспектив, направленного на составление новых или обновленных должностных инструкций. Составлены новые должностные инструкции (данные и цифровизация, кибербезопасность, защита данных и конфиденциальность, стратегические коммуникации, а также климат, мир и безопасность).	В процессе выполнения.
	• Составление новых должностных инструкций	• Отслеживаемая по группам навыков процентная доля вакансий, которые включают конкретные приоритетные потребности в кадровом потенциале[d].	
	• Обновление должностных инструкций	• Например, для потенциала, связанного с данными, цифровыми технологиями и инновациями.	
		• Необходимо установить показатели для оценки и целевые показатели.	
Привлечение квалифицированных кадров	• Сроки набора персонала	*Целевой показатель*: *120 дней*	Требует внимания, принимаются меры по исправлению ситуации. На прогресс влияет финансовая ситуация.
		• 2021 год: 182 2022 год: 157 2023 год: 162	

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей*[a]*, тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
Обучение и повышение квалификации	• Постоянное приведение предложений по обучению и повышению квалификации в соответствие с меняющимися потребностями обучающихся и организации для повышения качества результатов	• Разработка методологии и инструментария оценки результативности обучения (внедрение в 2024 году). Проведение обзоров и согласование хода осуществления программ подготовки руководителей и управленческих кадров, потребностей в кадровом потенциале и обязательной подготовки в соответствии с резолюцией 77/278.	В процессе выполнения. На прогресс влияет финансовая ситуация.
Содействие профессиональному росту и новый подход к мобильности персонала	• Проведение ежегодных кампаний по мобильности в соответствии с новым подходом к мобильности, контролируемых с помощью специальной системы ключевых показателей эффективности	*Целевые показатели: представлены в скобках и выделены курсивом для каждого из показателей* • 2023–2024 годы (завершение первой кампании по мобильности): 1348 желающих из числа нынешних сотрудников (*1152*) • 78 назначений в рамках мобильности • 46 процентов переездов между местами службы (*60 процентов*) • 253 дня на обработку (*90 дней*)	В процессе выполнения.
	• Показатели удовлетворенности сотрудников возможностями профессионального роста и развития, полученные в ходе обследования вовлеченности персонала	• 2021 год: 49 процентов 2023 год: [b]	
Итог «Подотчетность»: эффективное кадровое обслуживание, опирающееся на благоприятную нормативную базу; благоприятствующую деятельность и управление рисками в области людских ресурсов; а также действенное осуществление обязанности проявлять должную заботу			
Кадровая политика и консультативные услуги в этой области	• Обзор административных распоряжений (кадровая политика) в процентах[c,d]	• 2021 год: 56 процентов 2022 год: 58 процентов 2023 год: 59 процентов	В процессе выполнения; выполняется в соответствии со стратегическим подходом к нормативным распоряжениям, в котором учитываются отзывы клиентов при оказании оперативной поддержки.
	• Степень удовлетворенности клиентов консультативной и оперативной поддержкой[d]	*Целевой показатель: минимум 75 процентов* • 2021 год: 90 процентов 2022 год: 91 процентов 2023 год: 89 процентов	

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей[a], тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
Управление служебной деятельностью	• Всесторонняя обратная связь: количество показателей, полученных благодаря инструменту проведения обследования, и оценочные баллы[c]	• 2022/2023 годы: баллы: 3,44 из 4 (оценка коллег) и 3,37 (самооценка руководителя) 2023–2024 годы: баллы: 3,51 (оценка коллег) и 3,42 (самооценка руководителя)	В процессе выполнения; внедрение новых ценностей и поведенческих установок находится в процессе реализации.
	• Количество и доля дел, касающихся управления служебной деятельностью и обратной связи, передаваемых в Канцелярию Омбудсмена и посредников[c]		
	• Количество высказываемых персоналом мнений относительно способности руководителей справляться со случаями неудовлетворительной работы согласно обследованиям вовлеченности персонала	• 2021 год: 69 процентов 2023 год: [b]	
Поведение и добросовестность	В процессе выполнения. Подробная информация содержится в докладе Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2023 года.		
Психическое здоровье и благополучие	• Расширение доступа к услугам по охране психического здоровья и обеспечению благополучия и повышение их качества путем осуществления скоординированных действий в области профилактики, укрепления и поддержки психического здоровья, дополняемых деятельностью в рамках сквозных компонентов руководства, отчетности и участия.	• В настоящее время разрабатывается обновленное руководство по оценочным листам, которое будет внедрено всеми подразделениями Секретариата под руководством лица, ответственного за внедрение системы психического здоровья и благополучия.	В процессе выполнения.

Область достижения результатов	*Показатель*	*Значения показателей*[a]*, тенденции и целевые показатели*	*Оценка прогресса*
	• Программа для руководителей и управляющих «Руководите и обучайтесь», посвященная обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия на работе, — этап 2	• Этап 2 программы «Руководите и обучайтесь» будет запущен в четвертом квартале 2024 года	
	• Количество высказываемых персоналом мнений относительно того, насколько их руководители заботятся об их здоровье и благополучии, согласно обследованию вовлеченности персонала	• 2021 год: 73 процента 2023 год: [b]	В процессе выполнения.

[a] Значения показателей, используемых для описания прогресса в достижении результатов, статистическую методологию их определения и другие подробности можно найти в ежегодном докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/79/584). Все значения следует понимать по состоянию на 31 декабря каждого года. В тех случаях, когда в настоящем докладе используются показатели, не представленные в докладе о составе Секретариата, источник данных указывается отдельно.

[b] С 2017 года Секретариат раз в два года проводит обследование вовлеченности персонала, ряд данных которого учитывается в системе управления людскими ресурсами. Проведение обследования в 2023 году было отложено; оно будет проведено до конца 2024 года, и результаты ожидаются в начале 2025 года. Задержка была вызвана тем, что в форму для обследования, используемую внешним поставщиком, требовалось внести ряд поправок, в том числе включить текст на всех шести официальных языках, обеспечить доступность обследования на мобильных устройствах для упрощения участия в обследовании сотрудников на местах, а также расширить масштабы доступной поддержки, предоставляемой подразделениям для принятия корректирующих мер по результатам обследования. По этой причине все соответствующие показатели в таблице 1 относятся к 2021 году.

[c] Заменяющий или новый показатель с сопроводительным описанием, представленным под соответствующим заголовком доклада. Как указывалось, заменяющие или новые показатели могут потребоваться по целому ряду причин, в том числе в связи с невозможностью получить данные от владельцев предприятий, не связанных с кадровыми службами, в целях оценки общего успеха или последствий проведения конкретной инициативы, а также в связи с постоянным совершенствованием системы управления людскими ресурсами.

[d] Источник данных: специально разработанный отделом кадров инструмент отслеживания, предназначенный для представления отчетности по выбранному показателю.

III. Итог «Разнообразие»

Справедливое географическое распределение

Общий замысел

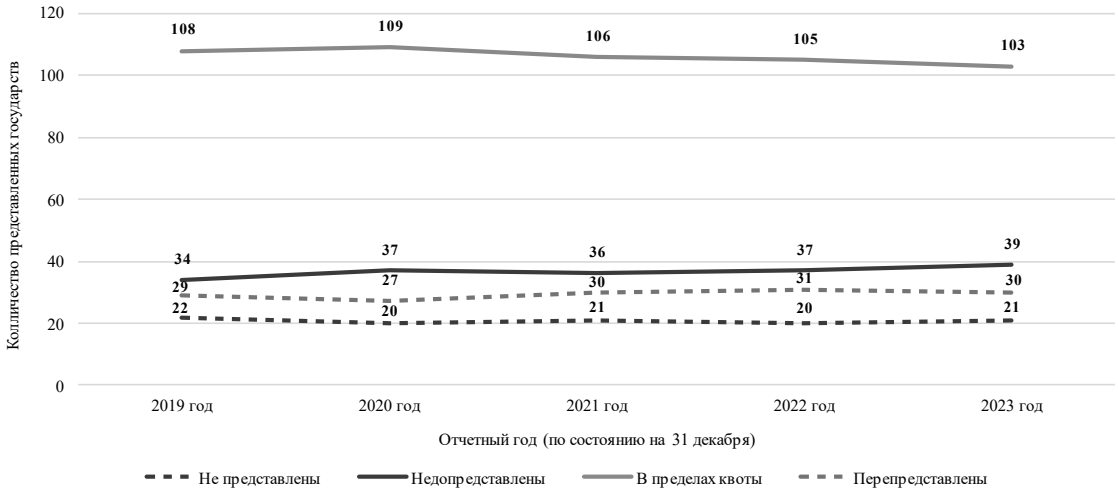
5. Справедливое географическое распределение закреплено в статье 101 3) Устава Организации Объединенных Наций. Для достижения ощутимых результатов предпринимаются скоординированные действия по трем направлениям деятельности: предоставление указаний, ведение информационно-разъяснительной работы и создание партнерств. Предоставление указаний предусматривает предоставление подразделениям инструментов, поддержки и услуг по мониторингу; информационно-разъяснительная работа включает в себя проведение мероприятий, направленных на привлечение квалифицированного и разнообразного кадрового состава, в то время как в рамках создания значимых партнерств Секретариат сотрудничает более целенаправленно с государствами-членами в целях формирования разнообразных кадровых резервов из квалифицированных кандидатов. Ожидается, что эти три направления деятельности позволят добиться улучшений в среднесрочной перспективе, а конечной целью будет достижение всеми членами показателей в пределах установленных квот.

Прогресс в достижении результатов

6. Как показано на рисунке I, прогресс в деле обеспечения справедливого географического распределения в пятилетний период 2019–2023 годов был медленным.

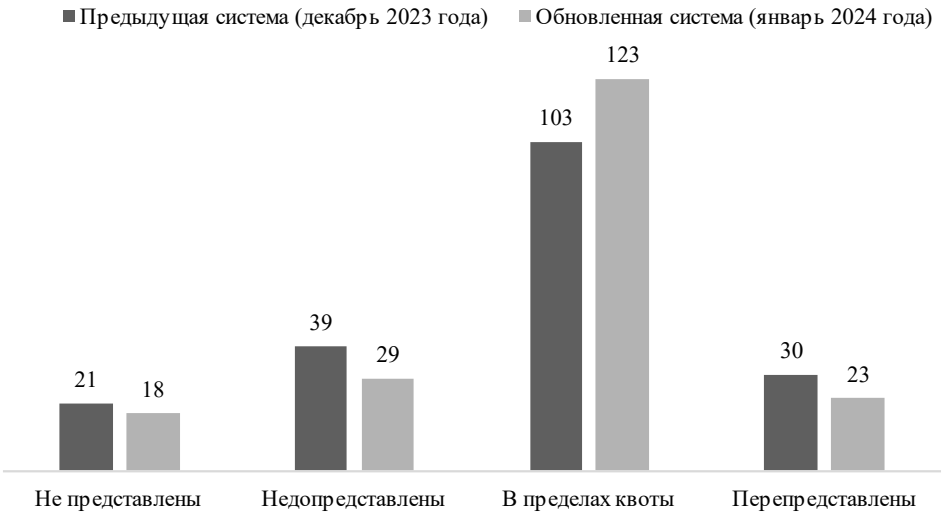
Рисунок I
Количество государств-членов в разбивке по статусу представленности, 2019–2023 годы

(Численность: 193 государства-члена по состоянию на 31 декабря 2023 года)



7. В резолюции 77/278 Генеральная Ассамблея постановила обновить систему желательных квот с января 2024 года, увеличив число должностей, подлежащих географическому распределению, примерно на 34 процента — с 3813 до 5102 должностей. Как показано на рисунке II, такое изменение положительно сказалось на справедливом географическом распределении.

Рисунок II
Влияние обновления системы желательных квот на статус представленности государств-членов
(Численность: 193 государства-члена по состоянию на 31 декабря 2023 года)



8. Как описано в предыдущих докладах Генерального секретаря (например A/77/590), прогресс идет медленными темпами по целому ряду причин. В целом, согласно результатам анализа, представленным в настоящем докладе, кандидатов из перепредставленных стран и стран, находящихся в пределах квоты, подающих заявления и имеющих, в конечном счете, больше шансов на успех, больше, чем кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Это, в свою очередь, вызвано совокупностью факторов[2], которые приводят к системным проблемам в текущем процессе отбора персонала, усугубляемым ограничениями на набор персонала в связи с финансовым положением (ликвидными средствами) в Организации.

[2] a) отсутствие в последнее время всеобъемлющего анализа должностных функций, который отражал бы в современных описаниях должностей весь спектр работы, выполняемой разнообразными категориями сотрудников, а также то, что требуется от них; b) ненужные элементы в процессе подачи заявлений о приеме на работу, которые сделали его обременительным; c) отсутствие последовательности в требованиях к языковым навыкам, самооценке кандидатов и оценке; d) чрезмерная опора на количество лет опыта работы и уровень образования в качестве предвестника будущей эффективности работы на рабочем месте; e) возложение на инициирующих наем руководителей бремени по определению, разработке и проведению проверки и оценки заявлений без какой-либо поддержки; f) непреднамеренное, но негативное воздействие метода собеседования для оценки профессиональных качеств на достижение цели справедливого географического распределения; g) многочисленные препятствия на протяжении всего процесса набора кадров, сконцентрированного на сокращении числа заявлений, а не на просеивании заявлений квалифицированных кандидатов; h) отсутствие потенциала мониторинга в режиме реального времени для сбора данных и отслеживания различий в подходе к демографическим подгруппам (неблагоприятное воздействие) на каждом этапе процесса набора персонала; i) возможности для улучшений в плане повышения степени участия каждой заинтересованной в процессе найма стороны на каждом этапе процесса набора персонала.

9. В ответ на эти системные недостатки Секретариат приступил к реорганизации существовавшей на протяжении 14 лет системы отбора персонала в рамках программы «Отбор персонала 2.0» — специальной программы, которая охватывает процессуальные, стратегические, технологические и кадровые аспекты и направлена на внедрение нового подхода к отбору персонала, отвечающего букве и духу статьи 101 Устава и способствующего набору персонала на как можно более широкой географической основе. Программа «Отбор персонала 2.0», опирающаяся на поэтапный подход к внедрению, воплощает в себе ряд принципов: всесторонний анализ должностных функций и точное отражение должностных требований в выполняемых сотрудниками обязанностях; соответствующая реклама и равный доступ кандидатов к рабочим местам и информации; уместность и пропорциональность методов оценки; и постоянный мониторинг в целях снижения риска предвзятого отношения. В частности, программа «Отбор персонала 2.0» состоит из трех представленных на рисунке III направлений деятельности и ряда проектов, ход выполнения которых влияет на достижение итогов «Разнообразие» и «Гибкость».

Рисунок III
Наглядная иллюстрация программы «Отбор персонала 2.0»

10. Упомянутые выше направления работы и отдельные проекты определены таким образом, чтобы обеспечить оперативное отслеживание, облегчить координацию и обеспечить эффективный надзор и управление рисками. Прогресс по каждому из проектов, входящих в программу «Отбор персонала 2.0», описан под соответствующим заголовком: информация об анализе должностных функций и квалификационных профилях представлена в разделе «Кадровое планирование», а информация об увеличении количества методов оценки и перераспределении функций, связанных с оценкой кандидатов, — в разделе «Привлечение квалифицированных кадров» и так далее. Ввиду сложившегося в 2024 году положения с ликвидными средствами возникли задержки с созданием структуры

поддержки программы, что негативно сказалось на сроках ее реализации в целом.

11. Серьезную проблему по-прежнему представляет собой расширение круга квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. В связи с этим Секретариат заблаговременно провел ряд информационно-разъяснительных мероприятий, рассчитанных на привлечение квалифицированных кандидатов. В качестве примеров за период 2023–2024 годов можно привести семь кампаний в социальных сетях, привлечение таких ключевых партнеров, как система координаторов-резидентов и информационные центры Организации Объединенных Наций, к информационно-просветительской работе в рамках ключевых инициатив, таких как программа для молодых специалистов, и распространение информации о портале «Карьера в Организации Объединенных Наций» на конференциях и мероприятиях Организации Объединенных Наций. Кроме того, в поддержку стратегических приоритетных областей, включая справедливое географическое распределение, гендерный паритет и вовлечение молодежи, еженедельно среди ключевых партнеров распространялись объявления о вакансиях и было проведено более 40 виртуальных и очных информационно-разъяснительных мероприятий. В то же время Секретариат привержен налаживанию целенаправленных партнерских отношений с отдельными непредставленными и недопредставленными государствами-членами с целью сотрудничества с ними в рамках программ по проведению работы по привлечению квалифицированных кадров и наращиванию потенциала. Эти усилия включали в себя проведение оценки потребностей в квалифицированных кадрах и целенаправленной информационно-разъяснительной работы, а также создание кадрового резерва с конечной целью увеличить число квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. В настоящее время ведутся переговоры о дальнейших партнерских отношениях с другими государствами-членами.

12. Последним шагом вперед в этой области станет рассмотрение вопроса о введении специальных мер для обеспечения справедливого географического распределения, которые могут послужить важнейшим фактором, способствующим продвижению к этой цели.

Перспективы на будущее

13. В начале следующего отчетного периода предстоит запуск обновленной стратегии по обеспечению справедливого географического распределения, в которой будут предусмотрены конкретные действия в рамках уточненных направлений работы. Хотя система управления программой «Отбор персонала 2.0» уже создана, а набор соответствующего персонала для данной программы близится к завершению, полный объем финансовых последствий будет определен только по мере реализации проектов в рамках данной программы и прояснения конкретных потребностей. Генеральная Ассамблея будет получать информацию о ходе работы и соответствующих потребностях, представленных в рамках бюджетных процессов организации. Положение с ликвидными средствами организации может сказаться на результативности внедрения программы «Отбор персонала 2.0».

Гендерный паритет

Общий замысел

14. В соответствии с обещанием и обязательством Генерального секретаря подавать личный пример конечной целью достижения гендерного паритета, закрепленного в общесистемной Стратегии Организации Объединенных Наций по

обеспечению гендерного паритета[3], является достижение к 2028 году на всех уровнях организаций равной представленности женщин и мужчин, определяемой как диапазон, близкий к численному паритету. Поэтапное осуществление этой стратегии в Секретариате продолжается, причем к этапу 1, посвященному международному персоналу, уже приступили, в то время как этап 2, посвященный сотрудникам, набираемым на местной основе, еще не начался. В Стратегии также предусматриваются меры по привлечению, развитию и удержанию персонала женского пола.

Прогресс в достижении результатов

15. Доля женщин в Секретариате, согласно охвату этапа 1 Стратегии по обеспечению гендерного равенства, в 2023 году достигла 44,8 процента, что на 1,3 процента больше, чем в 2022 году, и на 2,7 процента больше, чем в 2021 году. Число организаций, достигших гендерного паритета, также увеличилось в период с 2021 по 2023 год с 36 до 39. С учетом намерения сохранить достигнутый прогресс в ближайшие несколько лет можно считать, что Секретариат движется в направлении достижения поставленной цели. В контексте операций по поддержанию мира, специальных политических миссий и других политических присутствий доля женщин на старших должностях класса С-5 и выше увеличилась в период с 2019 по 2023 год с 29,3 процента до 35,8 процента. По состоянию на июнь 2023 года доля женщин среди руководителей и заместителей руководителей миссий составляла 38 процентов.

16. По результатам недавно проведенного внешнего обзора[4] общесистемной Стратегии по обеспечению гендерного паритета были выявлены ключевые области прогресса и текущие проблемы в осуществлении, которые, хотя и касаются всей системы Организации Объединенных Наций, актуальны и для Секретариата. К заслуживающим внимания достижениям относятся заблаговременное достижение (и поддержание) гендерного паритета на старших должностях, в том числе в Группе старших руководителей, среди координаторов-резидентов и на уровне заместителей Генерального секретаря. Обеспокоенность вызывает низкая представленность женщин в операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических присутствиях. Чтобы ускорить темпы работы, Секретариат с 2020 года принимает временные специальные меры для облегчения принятия решений о найме в подразделениях, отстающих в деле обеспечения гендерного паритета, — механизм, доказавший свою эффективность в ходе вышеупомянутого обзора. Кроме того, с 2014 года Секретариат проводит целенаправленную информационно-разъяснительную работу и поддерживает программу по обеспечению кадрового резерва кандидатов-женщин на старшие руководящие должности, которая способствует назначению женщин на старшие должности (начиная с должностей класса С-5 и заканчивая должностями заместителя Генерального секретаря) в таких подразделениях. С момента начала действия этой программы из такого резерва было отобрано 87 кандидатов, и только в 2023 году было назначено 13 женщин — самое большое количество за один год. О результатах таких мер свидетельствует относительно более высокая представленность женщин (35,8 процента) в операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических присутствиях, начиная с должностей класса С-5 и заканчивая должностями заместителя Генерального секретаря, по сравнению с представленностью

[3] См. www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/system-wide-strategy.

[4] См. www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/External-review-of-the-SGs-System-wide-strategy-on-gender-parity-en.pdf.

женщин на всех уровнях в этой же группе подразделений (32,9 процента). Кроме того, Секретариат предпринял ряд шагов для выявления препятствий, мешающих более активному набору женщин, и создания безопасной и благоприятной обстановки. Инициативы включают внедрение Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций и Руководящих принципов по созданию благоприятных условий на местах, создание женских сетей, выпуск бюллетеня о координаторах по гендерным вопросам (ST/SGB/2023/3) и развитие потенциала. Важную роль в улучшении условий жизни сыграла «Инициатива “Элси” для полевых миссий»: в нескольких операциях по поддержанию мира в жилых и санитарно-бытовых помещениях, а также местах отдыха были реализованы проекты, учитывающие гендерные аспекты[5].

Перспективы на будущее

17. Успех поддержания прогресса зависит от использования вакантных должностей, образовывающихся в связи с выходом сотрудников на пенсию, в качестве возможности для найма большего количества женщинам, что позволит продолжить движение в правильном направлении к достижению поставленной цели. Параллельно с этим будут и далее прилагаться усилия по оказанию поддержки подразделениям, наиболее отстающим в обеспечении гендерного паритета, в том числе посредством введения временных специальных мер и индивидуальной поддержки. Кроме того, Секретариат будет и далее вести работу по обеспечению равенства и полного участия женщин и мужчин в пользовании выгодами повышения эффективности и производительности труда, полученными, как было доказано, благодаря сбалансированному в гендерном отношении кадровому составу. Одним из важных событий следующего отчетного периода станет начало этапа 2 в деле реализации Стратегии по обеспечению гендерного паритета, в ходе которого основное внимание будет уделяться сотрудникам, набираемым на местной основе.

Омоложение

Общий замысел

18. Омоложение кадрового состава, обеспечение которого уже давно включено в мандат Генеральной Ассамблеи, приобретает все большее значение в связи с растущим спросом на привлечение сотрудников с новыми навыками и взглядами для эффективного решения текущих и возникающих глобальных проблем, с которыми сталкивается Организация. Соответственно, Секретариат работает над выполнением этого мандата одновременно в четырех направлениях, таких как: сохранение фокуса на омоложение во всех направлениях деятельности в области людских ресурсов, особенно в рамках набора персонала и информационно-разъяснительной работы с сотрудниками всех уровней; повышение результативности программ по привлечению молодых специалистов в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 77/278; пропаганда рассмотрения возможности создания должностей начального уровня в соответствии с мандатами; и формирование благоприятной среды, способствующей возрастному многообразию сотрудников в Секретариате.

[5] Дополнительная информация о гендерном анализе содержится в докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/79/584), а об инициативах в поддержку привлечения женщин к работе в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях — в докладе Генерального секретаря об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира: исполнение бюджета на период с 1 июля 2022 года по 30 июня 2023 года и бюджет на период с 1 июля 2024 года по 30 июня 2025 года (A/78/726).

Прогресс в достижении результатов

19. Следует продвигать культуру, подходящую для стиля работы всех поколений, включая молодое поколение, а также являющуюся инклюзивной, уважительной и комфортной и благоприятствующую удержанию как потенциальных молодых специалистов, приходящих на работу, так и молодых специалистов, уже работающих в Организации.

20. Кроме того, положительное влияние на разнообразие поколений со временем, вероятно, окажут следующие факторы: понимание факторов, определяющих средний возраст сотрудников Секретариата[6], в сочетании с использованием подхода к управлению кадровым потенциалом, предусматривающего привлечение более молодых сотрудников при поступлении на работу на всех уровнях должностей (в 2023 году средний возраст внешних кандидатов среди сотрудников категории специалистов и выше составил 41,9 года); формированию кадрового резерва, состоящего из молодых специалистов, устранению препятствий, встающих перед молодыми специалистами при подаче заявлений и рассмотрении их кандидатур на вакантные должности; а также использованию прогнозирования выхода на пенсию, среди прочего. Благодаря наличию различных форм привлечения и удержания кадров, таких как гибкий график работы, предоставление отпуска по уходу за ребенком, пособий и льгот, Организация продолжает позиционировать себя в качестве предпочтительного работодателя.

21. В отчетный период Секретариат провел ряд аналитических исследований, посвященных существующим каналам привлечения молодых специалистов и возможностям их трудоустройства в Секретариате.

22. В 2023 году была проведена оценка программы для молодых специалистов, как это было предписано Генеральной Ассамблеей в пункте 33 резолюции 77/278. По результатам оценки было подтверждено, что, несмотря на успешное трудоустройство кандидатов в возрасте около 32 лет, программа имеет ограниченные возможности, поскольку в соответствии с ее мандатом только около 11 процентов из 5102 должностей, подлежащих географическому распределению, заполняются через данную программу, а средний возраст кандидатов из числа представителей молодежи приходится на верхнюю зону диапазона с (в возрасте до 35 лет). Что касается повышения эффективности, то, несмотря на положительные сдвиги, такие как сокращение периода времени, необходимого для составления реестров, следует изыскивать дополнительные возможности как в системе, так и в процессах, в частности в отношении проведения тестов, информации, предоставляемой кандидатам, информационно-разъяснительной работы и приведения языковых требований в соответствие с Языковой моделью Организации Объединенных Наций.

23. Среди персонала, предоставляемого на безвозмездной основе[7], 36,9 процента (966 человек) всех младших экспертов, привлеченных за последние пять двухгодичных периодов, то есть за период 2014–2023 годов, перешли на штатные должности, причем большинство из них (27,4 процента) работали по

[6] В докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/79/584), представленном одновременно с настоящим докладом, содержится подробный анализ, в том числе анализ возрастного состава сотрудников Секретариата, основные положения которого используются в настоящем докладе ниже.

[7] Подробный анализ см. в документе A/79/581, пп. 61–67, где содержится резюме назначений младших экспертов на штатные должности. Проведение аналогичного анализа назначений стажеров на штатные должности пока невозможен, поскольку данные о стажерах в прошлом не подлежали последовательному документированию в системах общеорганизационного планирования ресурсов.

срочным контрактам, то есть их прием на штатную должность осуществлялся в соответствии с системой отбора персонала[8]. Среди младших экспертов, назначенных на штатные должности в тот или иной момент в течение последних пяти двухгодичных периодов, 71,1 процента были в возрасте 25–34 лет, а 28,9 процента — в возрасте 35–49 лет. Средний возраст бывших младших экспертов, назначенных на должности класса С-2, составлял 33,2 года, что несколько ниже среднего возраста лиц (34,4 года), поступающих на работу на такие должности в Секретариате. На должностях класса С-3 средний возраст таких сотрудников также составлял 33,2 года, в то время как средний возраст лиц, поступающих на работу на такие должности в Секретариате, составлял 40,3 года[9]. Хотя эти цифры свидетельствуют о перспективности кадрового резерва младших экспертов, способствующего достижению цели омоложения благодаря привлечению на работу более молодых специалистов, очевидно, что подавляющее большинство младших экспертов так и не назначаются на штатные должности по завершении срока их назначения.

24. Назначениям нынешних сотрудников также уделяется приоритетное внимание, в частности с точки зрения последствий введения в действие нормативных положений: см. опубликованную в июле 2022 года административную инструкцию ST/AI/2010/3/Rev.1 о системе отбора персонала, в которой отменяются квалификационные критерии, ограничивающие сферу подачи заявлений со стороны внутренних кандидатов должностями того же класса или на один класс выше по сравнению с должностями, которые они занимают. По результатам изучения последствий применения этих положений в период с 1 июля 2022 года, когда они вступили в силу, по 30 июня 2024 года выяснилось, что, несмотря на то что заявления от внутренних кандидатов на должности двумя или более классами выше составляли чуть менее 5 процентов от общего числа заявлений, было отобрано только 11 международных сотрудников, что составило 0,5 процента от общего числа отобранных сотрудников.

Перспективы на будущее

25. Чтобы добиться значимого эффекта, при найме персонала необходимо придерживаться подхода, ориентированного на омоложение кадров. Проводимая на данный момент работа по обновлению и актуализации должностных инструкций в рамках программы «Отбор персонала 2.0», где упор делается не только на предыдущий опыт работы и ограничительные критерии отбора, но и на знания, навыки и способности, поможет устранить барьеры при поступлении на работу. Кроме того, для привлечения к работе в Организации молодых специалистов крайне важно обеспечить включение в описание должностных обязанностей актуальной информации о том, что именно предусматривает та или иная должность и какие навыки необходимы в областях цифровых технологий, данных и инноваций. Включение в наименования вакантных должностей классов С-1 и С-2 таких формулировок, как «младший» или «начальный уровень», позволит более активно претворять в жизнь соответствующее изменение. Потенциальное расширение программы сертификации инициирующих наем руководителей, которая была запущена в 2023 году с целью наращивания потенциала групп по найму в вопросах справедливой и инклюзивной практики найма, отражает тот самый избирательный подход к инвестированию, который — при условии наличия финансирования — может помочь практикующим специалистам приобрести перспективные навыки оценки кандидатов. Для дальнейшего достижения

[8] См. ST/AI/2010/3/Rev.3.

[9] По состоянию на 31 декабря 2023 года, за исключением временного персонала, нанятого для обслуживания заседаний.

поставленной цели будет также проводиться информационно-разъяснительная работа по привлечению потенциальных молодых кандидатов с помощью таких форматов и информации, которые соответствуют их потребностям.

26. Проводимые оценки эффективности программ по привлечению молодых специалистов позволят учитывать накапливаемый опыт в деле обеспечения эффективности программ по привлечению молодых специалистов и программ по созданию кадрового резерва. Обеспечению возрастного многообразия в Секретариате также может способствовать реорганизованная схожим образом программа стажировок, осуществляемая по итогам обзора, который был проведен в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 52 резолюции 77/278, и представленная в отдельном докладе (A/79/566.Add.1).

27. Наконец, что касается создания благоприятных условий, то отмечается, что, хотя Секретариат уже предлагает программы, которые, как показывает практика, пользуются признанием среди этой демографической группы и обеспечивают мобильность, гибкий график работы, поддержание психического здоровья и благополучия, наставничество и индивидуальные практические занятия, сами программы могут потребовать более широкого освещения. Руководители должны обладать навыками, необходимыми для того, чтобы руководить с учетом инклюзивности такой рабочей среды, в которой работают представители разных поколений. Существенное значение для дальнейшего поддержания Организацией бренда работодателя также будет иметь создание механизмов отслеживания прогресса и эффективности реализации инициатив по привлечению молодых специалистов.

Многоязычие

Общий замысел

28. Внедрение в марте 2024 года Рамочной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению многоязычия стало подтверждением приверженности Генерального секретаря этой теме и включило в себя разработку стратегической концепции для учета языковых соображений в каждом аспекте работы Секретариата[10]. В своей резолюции о многоязычии (резолюция 78/330) Генеральная Ассамблея поддержала эту концепцию и приветствовала недавнюю доработку Языковой модели Организации Объединенных Наций, которая призвана обеспечить бóльшую последовательность в изучении, преподавании и оценке знания языков в рамках всей Организации. Также будет продолжена работа по обеспечению полноценного выполнения существующих мандатов в области языковой подготовки, причем соответствующие услуги будут оказываться с учетом потребностей обучающихся в Секретариате лиц.

Прогресс в достижении результатов

29. В течение отчетного периода одним из основных направлений работы было внедрение Рамочной стратегии по обеспечению многоязычия и Языковой модели (ST/SGB/2023/2) во все процессы управления людскими ресурсами. Как указано в докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» за 2021 год (A/76/570 и A/76/570/Corr.1), было установлено, что основной причиной отклонения заявок, независимо от степени географической представленности, были «множественные правила» (что может включать более одной причины, например недостаточный опыт работы и недостаточное знание языков). Что касается заявлений, отсеянных только по причине отсутствия «знания языков», то показатели отсева составили 21,9 процента от

[10] См. www.un.org/en/delegate/our-organization-now-has-strategic-framework-multilingualism.

числа всех заявлений кандидатов из непредставленных государств-членов, 23,7 процента от числа всех заявлений кандидатов из недопредставленных государств-членов, 30 процентов от числа всех заявлений кандидатов из государств-членов, представленных в пределах квоты, и 22,6 процента от числа всех заявлений кандидатов из перепредставленных государств-членов. Для решения этой проблемы и в рамках проекта «Отбор персонала 2.0» Секретариат приступил к реализации проекта по приведению языковых требований и оценок в соответствие с положениями Языковой модели Организации Объединенных Наций. Это предполагает замену нынешних концепций и подходов в процессе найма Языковой моделью Организации Объединенных Наций, изменение процессов оценки и проверки языковых навыков кандидатов в соответствии с уровнями владения языками, предложенными в Языковой модели, а также внедрение нового подхода во все соответствующие системы и процессы и подготовку всеобъемлющего руководства по языковым требованиям для всех заинтересованных сторон. Разработка проекта близится к завершению, а поэтапное внедрение изменений начнется в 2025 году.

30. В области многоязычной языковой подготовки Секретариат продолжает предоставлять возможности для изучения шести официальных языков, используя динамичное сочетание методов: курсы в рамках языковых программ, индивидуальное обучение, лицензионные программы и проекты подготовки инструкторов в контексте обеспечения многоязычия, а также обучение на основе меморандумов о взаимопонимании, заключенных с внешними поставщиками услуг. В 2023 году соответствующая аудитория в Центральных учреждениях в Нью-Йорке получит в общей сложности доступ к 170 таким предложениям, а сотрудники подразделений в Женеве смогут дополнительно воспользоваться 147 уникальными предложениями. После вызванного пандемией резкого повышения уровня заинтересованности в изучении языков в онлайн- и дистанционном форматах количество предложений и число регистрирующихся на курсы/классы сотрудников в 2023 году изменилось. Вместе с тем такие предложения, как программа репетиторства по китайскому языку и индивидуальные курсы по налаживанию коммуникации, стали более разнообразными и теперь включают в себя различные стили обучения в соответствии с потребностями обучающихся и организационными требованиями.

Перспективы на будущее

31. Секретариат будет продолжать учитывать языковое разнообразие в процессах, связанных с людскими ресурсами, включая отбор персонала, чтобы привести в соответствие методы оценки, изучения и преподавания языков во всех местах службы Секретариата. В частности, поэтапное осуществление проекта по согласованию языковых требований к отбору на должности, на которые распространяются положения Языковой модели Организации Объединенных Наций, позволит усовершенствовать процессы в системе найма путем предоставления: a) руководителям, нанимающим сотрудников, дополнительных указаний, в которых будут четко и объективно отражены уровни владения языком, действительно необходимые для выполнения работы; и b) кандидатам дополнительной информации для того, чтобы они могли более точно оценить свой уровень владения языком. Кроме того, в следующем отчетном периоде будут внедрены новые инновационные учебные предложения, педагогические подходы и инициативы, связанные с многоязычием, в поддержку обеспечения многоязычия и внедрения Языковой модели Организации Объединенных Наций.

Инклюзия людей с инвалидностью

Общий замысел

32. В 2019 году Генеральный секретарь провозгласил общесистемную Стратегию Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью[11] в целях достижения равенства результатов для людей с инвалидностью и содействия формированию инклюзивной культуры в системе Организации Объединенных Наций. В этой стратегии подчеркивается, что залогом достижения инклюзии и расширения прав и возможностей инвалидов в рамках реализации их прав человека является учет интересов инвалидов в сочетании с целенаправленными мерами. Кроме того, в этой стратегии поощряется межсекторальный подход к устранению структурных и динамических последствий дискриминации.

Прогресс в достижении результатов

33. В отчетный период реализации этой стратегии в Секретариате способствовало проведение ряда мероприятий. Одной из приоритетных задач является устранение разницы между этой группой лиц и всеми другими сотрудниками в плане расширения их прав и возможностей. Считая результаты обследования 2021 года в качестве базовых показателей, разница в показателях, выявленная по результатам проведения обследования вовлеченности персонала, оказалась обескураживающе высокой: показатели среди сотрудников с инвалидностью по сравнению со всеми респондентами были на 13 процентов ниже. В отчетный период для поддержки равного участия инвалидов были разработаны Руководящие принципы обеспечения разумного приспособления. Эти руководящие принципы содержат перечень различных видов приспособлений и пояснения относительно их применения на практике. Работа по более широкому внедрению этих принципов включала создание видеоролика с пояснениями и проведение вебинаров в течение всего года. Руководящие принципы сопровождаются графиком с установленными сроками оперативного рассмотрения запросов, а также механизмом мониторинга, позволяющим проводить глобальный обзор хода применения этих принципов в разных подразделениях и внедряемым для отслеживания прогресса, оценки эффективности и корректировки курса, если это необходимо.

34. Что касается найма персонала, то в 2023 году в объявления о вакансиях были внесены изменения, с тем чтобы побудить потенциальных кандидатов с инвалидностью подавать заявления на вакансии. В августе 2022 года благодаря включению в систему «Инспира» графы с вопросом о том, идентифицирует ли себя кандидат как человек с инвалидностью, появилась возможность отслеживания данных о таких людях; до этого у Секретариата не было механизма для установления базовых показателей и отслеживания данных о занятости сотрудников с инвалидностью, однако стоит отметить, что, хотя созданный механизм предоставляет более достоверные данные, абсолютная точность таких данных еще не достигнута, поскольку в основу механизма заложен принцип самоидентификации, в связи с чем существует риск занижения данных. В результате в 2023 году инвалидами назвали себя 3387 кандидатов, из которых было отобрано 108 человек, что соответствует показателю отбора людей с инвалидностью, составляющему 3,2 процента.

35. Наконец, в области доступности обучения была проведена оценка учебных ресурсов Секретариата, по результатам которой были выявлены возможности для улучшения положения дел. В настоящее время ведется работа по выполнению рекомендаций, в частности в рамках курсов, разработанных собственными

[11] См. www.un.org/en/content/disabilitystrategy/.

силами. Кроме того, благодаря внесенным изменениям портал «Карьера в Организации Объединенных Наций» стал более доступным, что позволило людям с инвалидностью получить более широкий доступ к возможностям трудоустройства.

Перспективы на будущее

36. Секретариат продолжит укреплять свой потенциал в области наблюдения за кадровым составом, что позволит ему разрабатывать основанные на фактических данных меры, предусматривающие инклюзию людей с инвалидностью во все области деятельности Организации. Параллельно с этим будут разрабатываться и внедряться конкретные меры по инклюзии людей с инвалидностью, направленные на обеспечение ощутимого прогресса в реализации Стратегии по инклюзии людей с инвалидностью. Планируемые инициативы будут направлены, в частности, на повышение уровня удовлетворенности и благополучия, пересмотр бюллетеня Генерального секретаря о трудоустройстве людей с инвалидностью (ST/SGB/2014/3), обеспечение соответствия излагаемой в нем политики положениям Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, создание институциональных механизмов для обеспечения надлежащего финансирования, доступности и отслеживания запросов об обеспечении разумного приспособления, а также активизацию усилий по набору людей с инвалидностью за счет запуска специальной программы набора и удержания персонала, ориентированной на молодых специалистов и граждан развивающихся стран.

Работа по привлечению квалифицированных кадров

Общий замысел

37. Стратегическая работа по привлечению квалифицированных кадров позволяет Организации активно взаимодействовать с потенциальными кандидатами еще до обнародования вакансий, формируя тем самым надежные кадровые резервы. Этот подход направлен на повышение качества и разнообразия кандидатов путем отбора лиц, обладающих навыками и опытом, необходимыми для работы на имеющихся и появляющихся в будущем должностях. Решающее значение для учета культурных и страновых потребностей в деле привлечения квалифицированных кадров в рамках информационно-разъяснительной деятельности имеет формирование целенаправленных партнерств с государствами-членами. Последовательная информационно-разъяснительная работа также способствует созданию положительного имиджа работодателя, демонстрируя приверженность Организации привлечению и обучению разнообразного кадрового состава, состоящего из лучших специалистов, что имеет крайне большое значение для реализации концепции «Организация Объединенных Наций 2.0» и достижения целей в области многообразия.

Прогресс в достижении результатов

38. Обеспечение разнообразия при наборе специалистов зависит от успеха привлечения на имеющиеся в Организации должности достаточного количества высококвалифицированных кандидатов. В ходе отчетного периода Секретариат занимался налаживанием целенаправленных партнерских отношений с отдельными государствами-членами в интересах сотрудничества с ними в рамках программ по проведению работы по привлечению квалифицированных кадров и наращиванию потенциала. Эти усилия включали в себя проведение оценки потребностей в квалифицированных кадрах и целенаправленной информационно-разъяснительной работы, а также создание кадрового резерва с конечной целью

увеличить число квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. На сегодняшний день соглашение о целенаправленном партнерстве заключено с одним государством-членом. В настоящее время ведутся переговоры о дальнейшем партнерском взаимодействии.

39. Одной из ключевых платформ для ведения информационно-разъяснительной работы, которую ежегодно посещают около 8 миллионов человек, остается портал «Карьера в Организации Объединенных Наций». В ноябре 2023 года была разработана обновленная версия портала «Карьера в Организации Объединенных Наций», в которой Организация позиционируется в качестве предпочтительного инклюзивного работодателя, привлекающего разнообразные по своему составу кадры со всего мира. На обновленном веб-сайте представлены личные истории, создан интуитивно понятный интерфейс, упрощающий поиск вакансий, а также выложены видеоролики для сотрудников на всех шести официальных языках. В социальных сетях портала, насчитывающих около 1 миллиона подписчиков, проводятся многоязычные кампании, ориентированные на самых разных потенциальных кандидатов. Целенаправленная работа по привлечению молодых специалистов будет и дальше способствовать достижению целей омоложения рабочей силы.

40. В рамках усилий по укреплению потенциала в работе по привлечению квалифицированных кадров проводятся занятия с различными подразделениями, а в 2023 году в связи с порталом «Карьера в Организации Объединенных Наций» был выпущен ряд новых материалов, в которых излагаются практические методы работы, которыми могут воспользоваться подразделения для привлечения кадров. Были проведены стратегические информационно-разъяснительные мероприятия, такие как прямая трансляция для студентов и недавних выпускников университетов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, посвященная порталу «Карьера в Организации Объединенных Наций», а также виртуальные ярмарки вакансий, ориентированные на женщин и людей с инвалидностью. Рабочая группа по ведению работы по привлечению квалифицированных кадров, созданная под эгидой инициативы «Единая Организация Объединенных Наций», позволяет подразделениям системы Организации Объединенных Наций обмениваться передовым опытом и объединять ресурсы, примером чего может быть проведение в 2023 году четырех совместных онлайн-мероприятий по вопросам карьеры, посвященных таким темам, как данные и цифровизация, а также окружающая среда и изменение климата.

41. Усовершенствование системы глобального кадрового резерва Организации Объединенных Наций и распространение информации о нем привели к тому, что по состоянию на июль 2024 года в нем насчитывалось более 235 000 человек из 193 стран, в том числе более 30 000 из недопредставленных государств-членов и 48 процентов женщин. Теперь для более широкого освещения вакансий среди различных специалистов команды по подбору персонала могут без труда пользоваться функцией управления кадровым резервом в системе подбора персонала «Инспира».

Перспективы на будущее

42. Основное внимание будет по-прежнему уделяться развитию партнерских отношений с непредставленными и недопредставленными государствами-членами и привлечению ключевых партнеров, таких как система координаторов-резидентов, информационные центры Организации Объединенных Наций, университеты и профессиональные ассоциации. Ключевое значение будут иметь укрепление механизмов работы по привлечению квалифицированных кадров и разработка убедительного списка предлагаемых сотрудникам преимуществ, в

котором особое внимание уделяется карьерному росту, мобильности, возможностям обучения, сопоставимым по привлекательности пособиям и сбалансированности трудовой и личной жизни. Большое значение имеет последовательное распространение информации о предлагаемых сотрудникам преимуществах на всех мероприятиях по подбору персонала.

43. Расширение охвата в деле привлечения квалифицированных кадров требует увеличения объема финансирования для поддержания эффективной координации, обеспечивающей значительную окупаемость инвестиций в деятельность по поощрению справедливого географического распределения, гендерного паритета и инклюзии людей с инвалидностью и молодежи. Решающее значение также имеет привлечение к работе кадров, обладающих ключевыми и необходимыми в будущем способностями, в соответствии с концепцией «Организация Объединенных Наций 2.0».

Борьба с расизмом на рабочем месте

Общий замысел

44. В Стратегический план действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого включен ряд мер по борьбе с расизмом в Секретариате в четырех областях: организационная культура; операции и методы управления; системы, структура и политика; и внутренние механизмы подотчетности и безопасного рассмотрения жалоб. Выполнение этого плана, одобренного государствами-членами, финансируется за счет средств специально созданной в декабре 2023 года группы — Бюро по антирасизму, — которой поручено координировать его выполнение.

Прогресс в достижении результатов

45. Была создана глобальная сеть из 181 сторонника борьбы с расизмом и их заместителей, которые выступают в качестве движущей силы перемен на уровне подразделений. Регулярно в различных форматах проводятся мероприятия по повышению уровня осведомленности: городские собрания, живые беседы, диалоги и учебные курсы по борьбе с расизмом, направленные на информирование и просвещение персонала, а также передачу им практических навыков. В процесс отбора персонала вносятся коррективы, в частности разрабатываются более совершенные методы проведения собеседований и других оценок, а также обновляются учебные материалы и инструкции для групп, нанимающих сотрудников, по снижению риска расовой предвзятости. В настоящее время ведутся консультации по вопросу о внесении изменений в нормативные положения относительно запрещенного поведения (ST/SGB/2019/8), которые позволят дать четкое определение «расовой дискриминации». Активизировалась работа с заинтересованными сторонами, участвующими в отправлении правосудия, по созданию безопасной среды для подачи заявлений о предполагаемом проявлении расизма, ускорению расследований и укреплению механизмов обеспечения расовой справедливости.

Перспективы на будущее

46. В отдельном докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее будут представлены подробные сведения, предусмотренные пунктами 5, 6, 7, 8, 11 и 12 раздела 12 резолюции 78/253, включая, в частности, обновленную информацию о дальнейшей доработке стратегического плана действий по борьбе с расизмом и обновленную информацию о глобальной конференции активистов Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом.

IV. Итог «Гибкость»

Кадровое планирование

Общий замысел

47. Эффективное кадровое планирование позволяет Организации заблаговременно готовить персонал к будущему. Такое планирование требует глубокого понимания тесной взаимосвязи между мандатами и стратегиями, организационного контекста, тенденций развития навыков и профессиональных качеств, демографических показателей и технологических преобразований. Кадровое планирование ведется с опорой на целостный подход, включающий как стратегическую, межорганизационную и долгосрочную стратегию развития, так и меры по внедрению кадрового планирования на практике на уровне подразделений посредством предоставления консультативных услуг, поддержки и рекомендаций при соответствующей увязке с бюджетным процессом. Такой работе способствует наличие данных о людских ресурсах, возможностей анализа бизнес-данных и аналитики, равно как и перспективные ценности и поведенческие установки, которые помогают формировать, направлять и поддерживать благоприятную культуру труда в Организации.

Прогресс в достижении результатов

48. Продолжают прилагаться усилия по формированию гибкого и готового к будущему кадрового потенциала в соответствии с концепцией, изложенной в инициативе Генерального секретаря «Организация Объединенных Наций 2.0», в частности в рамках проводимого под эгидой программы «Отбор персонала 2.0» специального проекта по актуализации должностных инструкций в Секретариате и внедрению необходимых навыков, которые закладывают основу для набора персонала. Это подразумевает создание новых должностных инструкций, включение в существующие должностные обязанности сквозных актуальных в будущем навыков и пересмотр существующих должностных инструкций, которые со временем устарели. В 2023 году были разработаны процесс и руководство по проведению анализа должностных функций с учетом профессиональных навыков и перспектив, результатом чего была подготовка новых должностных инструкций в таких приоритетных областях работы, как цифровизация. Залогом достижения цели, закрепленной в концепции «Организация Объединенных Наций 2.0», служит внедрение «пятерки изменений» — ряда современных навыков, описываемых в настоящем докладе в качестве приоритетных для рабочей силы в будущем и способных повысить эффективность работы подразделений Организации Объединенных Наций в поддержку государств-членов. В отчетный период были составлены новые должностные инструкции, охватывающие ряд областей, включая данные и цифровизацию, кибербезопасность, защиту данных и конфиденциальность, стратегическую коммуникацию, а также климат, мир и безопасность. Новые должностные обязанности и приоритетные навыки включаются в объявления о вакансиях, чтобы привлечь необходимых специалистов и внедрить новые знания. Ведется отслеживание соответствующих показателей, которые, как отмечается, растут: например, количество упоминаний навыков работы с данными во всех объявлениях о вакансиях выросло в период с 2021 по 2023 год с 24 процентов до 32 процентов, в то время как количество упоминаний приоритетных навыков работы сотрудников в областях цифровизации и инновации было более скромным и составило в 2023 году в совокупности 7 процентов и 14 процентов соответственно.

49. В 2024 году для оказания подразделениям помощи в практическом применении необходимых в будущем навыков был выпущен сборник материалов по

приоритетным потребностям в кадровом потенциале, в котором изложена дорожная карта, выделены способствующие развитию факторы, приведены практические сценарии и примеры, а также даны ссылки на курируемый раздел с дополнительными полезными ресурсами, которыми могут воспользоваться подразделения. Кроме того, для дальнейшей поддержки подразделений на этом пути продолжают проводиться брифинги и семинары.

50. В 2023 году для всех государств-членов и членов Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам был открыт новый кадровый портал Секретариата. В настоящее время ведется этап 2 проекта, целью которого является систематический перенос на этот портал всех основных данных о персонале, включая данные, которые в настоящее время предоставляются только Генеральной Ассамблее в многостраничном печатном сборнике (доклады о составе Секретариата: демографические характеристики персонала). Предоставление данных на современной платформе, анализирующей информацию о рабочих процессах, стало одним из важнейших шагов к обеспечению цифровизации отчетности в области людских ресурсов, который, кроме того, позволит переориентировать предусмотренную резолюцией 77/278 отчетность, которая ведется на основе анализа тенденций, и обеспечить ее более высокую добавленную стоимость.

51. Продолжается внедрение ценностей и моделей поведения. С 2023 года одним из ключевых направлений является использование поведенческих наук, которые представляют собой одну из сфер «пятерки изменений», в целях претворения в жизнь ценностей и поведенческих установок. Была проведена серия практикумов по внедрению изменений, в которых принимали участие команды сотрудников из различных подразделений. Результатом этих практикумов стала разработка, опробование и оценка решений, которые могут быть внедрены после того, как ценности и поведенческие установки будут полностью интегрированы в соответствующие процессы управления людскими ресурсами.

Перспективы на будущее

52. Секретариат будет продвигать меры по управлению кадровым потенциалом в целях дальнейшего наращивания необходимого кадрового потенциала, установленного за счет стратегического кадрового планирования, и продолжать разрабатывать и внедрять пакеты оперативной поддержки для оказания содействия кадровому планированию в подразделениях. Посредством повторяющегося процесса стратегического кадрового планирования будущий спрос на рабочую силу будет периодически оцениваться с учетом меняющихся мандатов и стратегий, потребностей в навыках и в потенциале, демографических характеристик и технологических преобразований. Кроме того, с помощью технологий при условии наличия достаточных ресурсов можно будет решить масштабную задачу по составлению новых, а также обновлению и рационализации к 2026 году более 450 существующих и в основном устаревших должностных инструкций, распространяющихся на более 2500 видов должностей в Организации. Чтобы завершить эту грандиозную модернизацию трудовых ресурсов в установленные сроки и в таком масштабе, необходимы целенаправленные и последовательные усилия, в том числе заинтересованных сторон из всех подразделений.

Привлечение квалифицированных кадров

Общий замысел

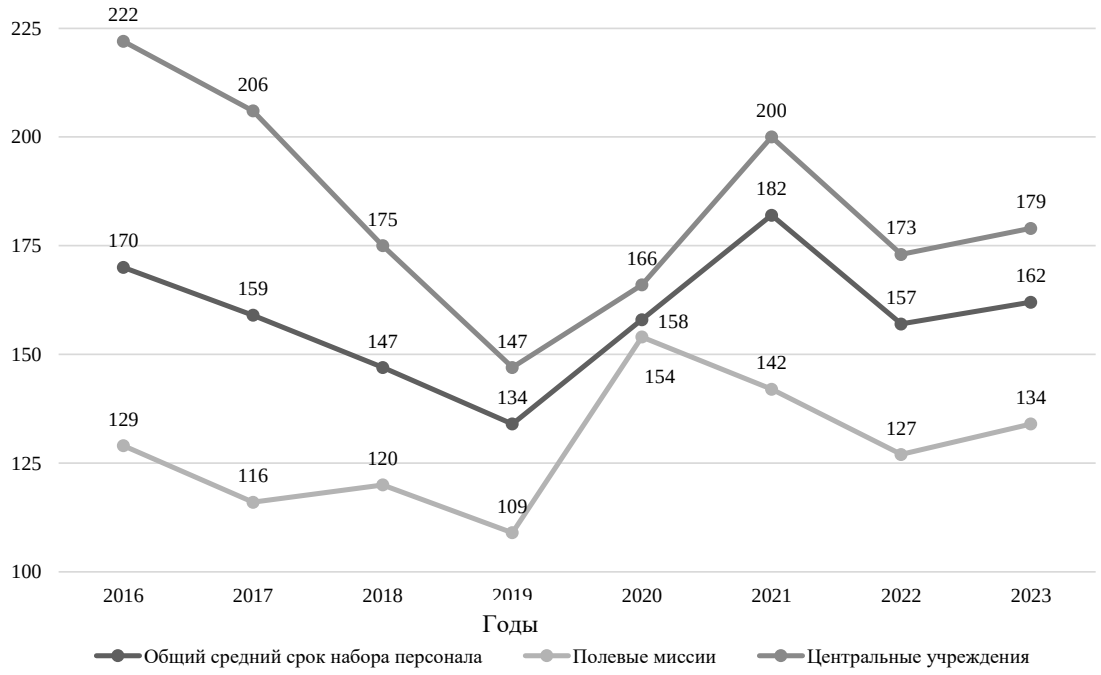
53. Как упоминалось в пункте 9, Секретариат приступил к реорганизации своей системы отбора персонала в рамках программы «Отбор персонала 2.0»,

утвержденной Генеральной Ассамблеей в резолюции 77/278. Конечным результатом этих усилий станет создание такой системы отбора, которая будет способствовать набору персонала на широкой географической основе и будет являться эффективной, справедливой, действенной и гибкой. Таким образом, помимо того, что новая система будет играть центральную роль в достижении результатов в области гибкости, она также будет способствовать достижению результатов в области разнообразия.

Прогресс в достижении результатов

54. Между тем, как показано на рисунке IV, усилия по сокращению сроков набора персонала в последние годы влекут за собой неоднозначные результаты.

Рисунок IV
Средняя продолжительность (количество дней) процесса набора персонала (классы должностей ПС-4–ПС-7 и С-3–Д-1) в соответствии с ST/AI/2010/3 с внесенными в нее поправками



55. В период с 2017 по 2019 год наблюдались улучшения; затем, в 2020 и 2021 годах, в разгар пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19), осложненной положением с ликвидными средствами, эта благоприятная тенденция была обращена вспять. В 2022 году сроки найма несколько нормализовались и составили 157 дней, а в 2023 году, когда Организация вновь столкнулась с проблемой ликвидности, они снова немного увеличились, достигнув 162 дней. Несмотря на то что различные нововведения, появившиеся начиная с 2019 года, в том числе новый процесс подачи заявлений кандидатов, запущенный в сентябре 2021 года, помогли сократить объем ручной работы руководителей, нанимающих сотрудников, их влияние на сроки набора персонала было ограничено внешними факторами, в частности положением с ликвидными средствами.

56. Набор персонала на основе реестров уже давно доказал свою эффективность в плане сокращения сроков такого набора. По данным за 2023 год, в тех случаях, когда нанимающие лица выбирают кандидата из реестра, сроки

сокращаются примерно на 40 процентов — в среднем до 94 дней. Несмотря на это, средние сроки набора персонала в полевых миссиях увеличились в период с 2019 по 2023 год с минимального показателя, составлявшего 109 дней, до 134 дней (см. рисунок IV), при этом руководители миссий получили право выбирать по своему усмотрению способ набора персонала — либо на основе объявления конкретной должностной вакансии, либо на основе реестра. Завершается разработка новой системы составления и ведения реестров, включающей ряд усовершенствований: централизованное управление процессом составления реестров, более широкое использование стандартных вакансий для включения в реестр нескольких кандидатов, включение в реестр только кандидатов, уже принятых на работу на основе объявлений конкретных должностных вакансий, и ограничение срока нахождения в реестре. В этом новом подходе в качестве основы для общего процесса составления реестра будет использоваться планирование рабочей силы с учетом глобальных данных и спроса, а также четких стандартов качества и стандартов для определения потребностей в пополнении кадровых резервов.

57. В рамках программы «Отбор персонала 2.0» разрабатываются объективная сквозная базовая оценка и методология проведения структурированного собеседования, которые могут использоваться во всех группах должностей. Они могут применяться на ранних этапах процесса найма, где основное внимание уделяется справедливости, инклюзивности и снижению риска предвзятого отношения. В 2024 году был проведен экспериментальный проект по снижению риска расовой предвзятости, и в настоящее время ведется подготовка к расширению масштабов как методов оценки, так и рекомендаций по подаче кандидатами заявлений. Кроме того, как объясняется в разделе III «Итог “Разнообразие”», наряду с внедрением усовершенствованных методов поиска кандидатов в настоящее время ведется детальное планирование для внесения необходимых изменений в функции по набору персонала, а также для разработки программ развития потенциала и управления преобразованиями в целях повышения квалификации нанимающих сотрудников, использующих новые методы оценки.

Перспективы на будущее

58. Ожидается, что внедрение системы «Отбор персонала 2.0» завершится в конце 2026 года, при этом будет достигнут прогресс по более техническим аспектам привлечения кадров, таким как разработка, проверка и отслеживание процессов найма, внедрение механизмов или услуг по найму для оценки знаний, навыков, способностей и прочих характеристик, необходимых для успешного выполнения работы, толкование результатов психометрических тестов и учебных программ в целях наращивания потенциала в деле использования нового подхода к отбору персонала.

Обучение и повышение квалификации

Общий замысел

59. Обучение — это постоянная стратегическая деятельность, для осуществления которой требуется четкая дорожная карта, помогающая сотрудникам, руководителям и командам сотрудников развивать навыки, необходимые им сейчас и в будущем. Прежде всего, в подход заложен принцип разработки решений в области обучения, которые увязываются с актуальными целями, а затем внимание уделяется подготовке отдельных сотрудников и команд к предстоящим изменениям в рабочей среде. Наконец, обучение в разных областях используется для того, чтобы сформировать широкую базу навыков и повысить уровень ответственности в сфере обучения.

Прогресс в достижении результатов

60. В рамках сохраняющихся усилий по единообразному и эффективному оформлению на работу сотрудников с учетом их потребностей и проведению вводного инструктажа Секретариат в соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи завершил углубленную оценку частоты, пригодности, преимуществ, пробелов и функционирования своей программы обязательной учебной подготовки. Согласно результатам внешней оценки ряд элементов этой программы, например согласованность с реализуемой в Организации политикой, актуальность выбранных тем и усилия по улучшению показателей завершения обучения, функционируют без каких-либо проблем[12]. Улучшения были рекомендованы в четырех областях: централизация управления программой для повышения эффективности надзора; унификация курсов в рамках единой учебной программы; создание механизма обратной связи для постоянного совершенствования; и выборочная техническая модернизация. Продолжается выполнение рекомендаций, включая повышение доступности для персонала с инвалидностью, упомянутое в пункте 35.

61. Что касается оперативного обучения, то с 2022 года для поддержки непрерывного профессионального развития сотрудников было разработано 74 новые учебные программы. В их число вошли 45 учебных курсов, охватывающих такие темы, как ситуационная осведомленность, планирование вариантов развития событий, управление рисками и оперативной деятельностью. Для того чтобы удовлетворить растущий спрос на кадры, обладающие актуальными в будущем навыками, некоторые из этих предложений, например ряд курсов по информационной грамотности и аналитике, включающих инновационный дизайн платформ обучения, интегрирующих идеи поведенческих наук и содействующих формированию культуры принятия решений на основе данных, основываются на темах, входящих в «пятерку изменений». На внутренней платформе обмена знаниями «Шлюз знаний» по-прежнему сводятся воедино рекомендации и специально подбираются учебные материалы: за последние два года число тем оперативного обучения выросло с 87 до 128, а количество уникальных пользователей с момента запуска сайта в апреле 2020 года достигло почти 53 000 человек.

62. Для повышения уровня ответственности в сфере обучения был разработан ряд практических инструментов и методологий, которые помогут подразделениям оценить эффективность различных инициатив в области обучения и которые будут представлены позднее в этом году. Предполагается, что они помогут подразделениям определить, позволили ли им программы достичь своих целей и действительно ли они способствовали повышению квалификации участников, что повышает качество этих результатов.

Перспективы на будущее

63. Обучение и повышение квалификации в Секретариате в целом и централизованно координируемые программы развития лидерских качеств в частности, которые нуждаются в дополнительном внимании, будут и впредь проводиться в соответствии с ценностями и стратегическими требованиями Организации. По мере внедрения системы оценки эффективности обучения в целях систематического сбора данных, необходимых для постоянной корректировки услуг в сфере обучения и повышения квалификации, будет развиваться и культура формирования ответственности в сфере обучения. Также будет продолжаться увязка

[12] Согласно системным данным, в январе 2024 года показатель завершения обучения вырос до 67 процентов по сравнению с 20 процентами в мае 2023 года.

процессов введения в должность и адаптации новых сотрудников в Секретариате, в ходе чего будут применяться глобальные и местные подходы и будет расширяться использование технологий в целях формирования ориентированного на интересы людей, благоприятного, гладкого, действенного, транспарентного и справедливого опыта для всех. Чтобы развить культуру перспективного мышления, поддерживающую концепцию «Организация Объединенных Наций 2.0», Секретариат пересматривает поддержку, оказываемую начальникам и руководящим сотрудникам всех уровней. В рамках этого обзора основное внимание уделяется существующим программам развития лидерских качеств, в том числе предназначенным для руководителей высшего звена, с тем чтобы как новые, так и нынешние руководители были хорошо подготовлены к выполнению задач, поставленных перед ними Организацией. Согласовывая подходы к руководству с основными ценностями Организации и интегрируя идеи «пятерки изменений» и другие стратегические навыки, Секретариат стремится повысить результативность руководства.

64. Как упоминалось в предыдущем докладе, одной из задач Секретариата уже давно является необходимость создания современной общеорганизационной системы управления обучением, отвечающей потребностям учащихся и специалистов по обучению во всех подразделениях. После этапа разработки и реализации всестороннего экспериментального проекта было принято решение «дефрагментировать» нынешнюю концепцию, сократив количество решений с более 20 до 2, внедрив новую общеорганизационную систему управления обучением. Ожидается, что система будет запущена в начале 2026 года и позволит устранить предыдущие недостатки, в том числе: фрагментацию усилий и ресурсов в области обучения, сложности в создании, размещении и мониторинге учебного контента, а также, что особенно важно, позволит более легко находить учебный контент и повысит степень его доступности.

Содействие профессиональному росту и новый подход к мобильности персонала

Общий замысел

65. С конца 2021 года Секретариат использует внутреннюю систему, которой он руководствуется при оказании поддержки в содействии карьерному росту и в которой излагается общее представление о том, как выглядит в Организации профессиональный успех. В основу этой системы заложены несколько факторов, способствующих удовлетворенности карьерой: будущее сферы труда; глубина опыта, которая связана с поддержанием профессионального мастерства на всех уровнях; широта опыта, которая обеспечивается за счет приобретения навыков и способностей в процессе выполнения обязанностей при горизонтальном перемещении с одной должности на другую должность того же уровня, а также за счет мобильности, играющей особую роль и позволяющей сотрудникам ознакомиться с разнообразием и богатством организационных функций, контекстов и мест службы. Внедрение этой системы требует постоянного изменения корпоративной культуры, поскольку оно направлено на устранение устаревшего представления о том, что единственным мерилом успеха в карьере является продвижение по служебной лестнице, что может быть справедливым для некоторых, но далеко не для всех сотрудников Секретариата.

Прогресс в достижении результатов

66. Результаты последовательно проводимых обследований вовлеченности персонала свидетельствуют о том, что вопросу удовлетворенности карьерой по-прежнему стоит уделять внимание. В этой области был реализован ряд

инициатив, в частности, внедрен новый подход к мобильности персонала, который базируется на основополагающей связи между обучением и повышением квалификации, с одной стороны, и удовлетворенностью карьерой, с другой. Этот подход соответствует задачам Организации по разъяснению четких результатов, ожидаемых от сотрудников, в частности, в связи с работой в подразделениях с различными мандатами в разных географических точках. Он охватывает географические перемещения в течение периода службы, составляющего один год или более, и применяется только к заполненным должностям.

67. Еще одной инициативой является Программа наставничества и налаживания профессиональных связей «Вместе», которая объединяет сотрудников всей системы Организации Объединенных Наций в рамках налаживания профессиональных отношений или наставничества. Это позволяет сотрудникам учиться друг у друга и вдохновлять друг друга, расти профессионально и проявлять повышенную активность в своей работе и карьере. С сентября 2020 года в программе зарегистрировались более 3500 сотрудников, и около 1770 наставников, представляющих сотрудников всех уровней — от категории общего обслуживания до категории заместителей генерального секретаря, — провели более 7800 наставнических занятий.

68. Кроме того, в Организации увеличилось число руководителей, обсуждающих вопросы развития карьеры, что стало возможным благодаря рассмотрению данных, полученных в рамках определения индекса управления людскими ресурсами, что позволяет сотрудникам, если они имеют на это право, доводить до сведения своих руководителей свое мнение в рамках конкретного цикла служебной аттестации. Отвечая на вопрос: «Мой руководитель поощряет и поддерживает меня в том, что касается моего личного развития и роста», — около 2800 руководителей получили за 2022–2023 аттестационный год средний балл, составляющий 3,37, а за 2023–2024 аттестационный год около 4300 руководителей получили средний балл, составляющий 3,46.

69. После опубликования новой политики мобильности и проведения брифингов с участием 60 подразделений, в ходе которых особое внимание уделялось полевым миссиям, в ноябре 2023 года в рамках нового подхода началось первое глобальное ежегодное мероприятие по обеспечению мобильности. В общей сложности заявки о своей заинтересованности направили 1348 работающих в настоящее время международных сотрудников, 375 из которых, как было установлено, отвечали требованиям. После проведения отбора по линии мобильности было осуществлено 78 назначений, из которых 46 процентов приходились на категории трудности условий, т. е. перемещения осуществлялись из мест службы D/E в места службы A/B/C/H и наоборот, причем ключевой показатель эффективности составлял 60 процентов. Это, а также тот факт, что при ключевом показателе эффективности в 15 процентов из одного места службы в другое переезжали 30 процентов сотрудников, свидетельствуют о том, что служба в местах, подпадающих под категории службы с трудными условиями, не обязательно повсеместно воспринимается как бремя с учетом того, что факторы обеспечения удовлетворенности карьерой среди разных сотрудников могут существенно различаться.

70. Хотя интерес работающих в настоящее время сотрудников превзошел ожидания, окончательное число назначений по линии мобильности оказалось меньше прогнозируемого в первый год числа. На этом фоне расходы на географические перемещения в рамках мероприятий по обеспечению глобальной мобильности в 2023 году составили 2 430 105 долл. США. Из общего числа расходов примерно 37 процентов финансировались из регулярного бюджета и примерно 51 процент — со счета операций по поддержанию мира, а остальная часть

финансировалась за счет внебюджетных ресурсов и средств из других начисленных взносов и совместно финансируемых мероприятий, что в целом соответствовало прогнозам. В этом контексте финансовые последствия участия в программе мобильности не оказались проблематичными для подразделений, которым, тем не менее, были предоставлены рекомендации по потенциальному внедрению мер для облегчения финансового бремени, таких как введение сроков поэтапного назначения сотрудников, отобранных по линии мобильности.

71. По завершении первой кампании по обеспечению мобильности был извлечен ряд связанных с оперативной стороной дела уроков, которые будут изучаться далее.

72. С более стратегической точки зрения, для расширения масштабов этой кампании необходимо ускорить разработку нефинансовых стимулов для сотрудников, участвующих в программе мобильности, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 18 резолюции 77/278. Речь идет, в том числе, о требовании осуществить географическое перемещение для повышения на должности класса С-5 и выше, решении неурегулированных вопросов страхования и поддержки семьи, укреплении связей с Секретариатом и программами содействия развитию карьеры и обучения в рамках системы Организации Объединенных Наций, в частности в области взаимной поддержки, а также о внедрении механизма обратной связи, в котором будут принимать участие не только заинтересованные в мобильности сотрудники, но и те, кто отказался от участия, что поможет лучше понять их мотивы. Совместно с представителями персонала было разработано предложение о стимулах, которое позволит внести необходимые изменения в политику и процессы в рамках следующих циклов обеспечения мобильности.

73. Параллельно Генеральной Ассамблее было представлено предложение о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов (A/78/569/Add.1) с просьбой отменить действующие ограничения при соблюдении определенных условий, что позволит расширить возможности карьерного роста для этой категории сотрудников, как это предусмотрено резолюцией 71/263 Генеральной Ассамблеи. Существующее ограничение представляет собой системную проблему, которая подрывает моральный дух сотрудников: оно является самым главным фактором неудовлетворенности карьерой в Секретариате, если судить по совокупности замечаний о качественных аспектах, полученных в ходе обследования вовлеченности персонала в 2021 году. В предложении обосновывается, что нынешние ограничения, действующие с 1978 года, противоречат принципу равного и справедливого отношения ко всем кандидатам и не имеют себе аналогов за пределами общей системы Организации Объединенных Наций, поскольку ни одна другая организация, кроме Секретариата, не запрещает определенным кандидатам участвовать в конкурсе на занятие открытых вакансий только лишь в силу того, что они являются действующими сотрудниками. В предложении также утверждается, что с учетом принципиально иного положения дел, наблюдающегося в Организации после введения основанного исключительно на конкурсных началах процесса найма и проверки центральным контрольным органом, эти ограничения утратили свою актуальность. Кроме того, особо отмечается, что существующие ограничения лишь сужают кадровый резерв, сокращают число возможностей для привлечения квалифицированных кадров в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций и уменьшают шансы на одновременное продвижение к целям выполнения мандатов по обеспечению справедливого географического распределения и гендерного паритета, установленных Генеральной Ассамблеей.

Перспективы на будущее

74. Секретариат консолидирует свой новый подход к мобильности персонала и будет проводить ежегодные мероприятия по обеспечению мобильности в рамках устоявшихся механизмов политики и подотчетности. Внедрение такого нового подхода станет для Организации историческим шагом: последовательное осуществление программы приведет к повышению эффективности работы Организации и укреплению морального духа сотрудников в долгосрочной перспективе с учетом того, что полноценные результаты этой новой политики по обеспечению мобильности будут проявляться постепенно. Параллельно с этим будут и далее прилагаться усилия по оказанию всем сотрудникам поддержки в их стремлении получать удовлетворение от карьеры за счет устранения препятствий и предоставления им соответствующих возможностей для профессионального роста.

V. Итог «Подотчетность»

Политика в области людских ресурсов и консультативные услуги

Общий замысел

75. Основа подотчетной организации с точки зрения управления людскими ресурсами — разработка и внедрение нормативных положений — одновременно является ключевым фактором достижения результатов в рамках итога «гибкость». Обеспечение упрощенной, гибкой политики в области людских ресурсов и ориентированных на клиентов эффективных консультативных услуг является главным фактором, позволяющим структурам, наделенным возможностями делегировать полномочия, выполнять свои мандаты упорядоченным образом. В этом контексте необходимо уделять первоочередное внимание разработке упрощенных нормативных положений, имеющих преобразующее значение и ориентированных на клиента, учитывать движущие силы реформ и опираться на опыт, извлеченный по результатам осуществления политики, с учетом обратной связи, полученной по итогам консультаций по оперативным вопросам и в результате оказания поддержки подразделениям.

Прогресс в достижении результатов

76. С 2020 года Организация придерживается подхода к разработке и внедрению нормативных положений в области людских ресурсов, в рамках которого во главу угла поставлены преобразовательная ценность и наиболее эффективные с точки зрения оказания поддержки операции. Разработка нормативных положений предполагает проведение большого числа консультаций с заинтересованными сторонами в целях обеспечения их актуальности и практичности для специалистов по управлению людскими ресурсами. При разработке новых и пересмотре существующих нормативных положений основное внимание уделяется упрощению и сокращению текста, а также предоставлению дополнительных рекомендаций и руководств по процедурам. Такой подход облегчает понимание и реализацию политики. В течение отчетного периода продолжался обзор административных распоряжений, и в 2023 году он был завершен на 59 процентов, что превышает показатель в 2021 году, составлявший 56 процентов. По ряду приоритетных тем, включая сокращение штатов, отпуск по уходу за ребенком, мобильность, отбор персонала, управление служебной деятельностью и защиту данных, были приняты новые или пересмотрены старые правила.

77. С 2023 года до середины 2024 года консультативная и оперативная поддержка оказывалась подразделениям в соответствии с установленной

многоуровневой моделью поддержки, в рамках которой было удовлетворено более 6000 индивидуальных запросов, поступивших от более чем 100 обслуживаемых структур. Четыре первые тематические категории касались следующего: использование нештатных методов работы; назначения и продвижения по службе; обязанности, права и обязательства; управления служебной деятельностью. Для укрепления кадрового потенциала в поддержку подразделений был опубликован 71 оперативный руководящий документ, проведено 54 брифинга по кадровой тематике и оказана целевая оперативная поддержка подразделениям, проходящим процедуру сокращения штатов. Уровень удовлетворенности клиентов предоставлением услуг постоянно превышает установленный целевой показатель в 75 процентов и составлял в 2023 году 89 процентов, в то время как в 2019 году, когда был введен механизм обратной связи от клиентов, он составлял 76 процентов. Уровень достоверности результатов обследования также возрос, о чем свидетельствует ежегодная доля участвующих в нем респондентов, которая в 2023 году составила 42 процента, в то время как в 2019 году она составляла 18 процентов.

Перспективы на будущее

78. Был достигнут значительный прогресс в разработке ряда стратегических документов, которые уже опубликованы, в том числе о: системе отбора персонала (ST/AI/2010/3/REV.3); сокращении штатов или реорганизации, влекущих за собой расторжение контрактов (ST/AI/2023/1); мобильности (ST/AI/2023/3); отпуске по уходу за ребенком и отпуске по семейным обстоятельствам (ST/AI/2023/2); рамочном изложении ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2024/4); и системе управления служебной деятельностью и повышения квалификации (ST/AI/2021/4/Rev.1). Что касается перспектив на будущее, то Секретариат будет и далее своевременно разрабатывать стратегическую и ориентированную на преобразования политику в области управления людскими ресурсами, поддерживая упорядочение и упрощение ради повышения оперативной эффективности. При определении приоритетов будет применяться ориентированный на потребности клиентов, доказательный и основанный на широком участии подход. Эффективное оказание оперативной поддержки и консультативных услуг в области людских ресурсов обслуживаемым структурам будет и далее осуществляться при помощи соответствующих инструментов управления предоставлением услуг.

79. Под руководством Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций Секретариат будет продолжать содействовать повышению эффективности и упрощению методов работы в рамках системы Организации Объединенных Наций под руководством Комиссии по международной гражданской службе и в координации с ней.

Система контрактов и унификация условий службы

Общий замысел

80. Генеральная Ассамблея в резолюции 65/247 одобрила предоставление непрерывных контрактов сотрудникам, имеющим на это право, и просила Генерального секретаря представлять доклады о применении этого режима на основе установленных критериев и пула должностей.

Прогресс в достижении результатов

81. В предыдущем докладе Генеральной Ассамблее (A/73/372) Генеральный секретарь отметил проблемы, связанные с завершением обзора и предоставлением непрерывных контрактов на ежегодной основе. Процесс рассмотрения состоит из трех этапов: определение соответствия требованиям, начисление баллов и окончательное рассмотрение, — и занимает не менее 10 месяцев. Поскольку пулы должностей, подлежащие ежегодному обзору, не могут быть определены до завершения предыдущего обзора и предоставления непрерывных контрактов, обновление данных ежегодного обзора является обременительной задачей, не говоря уже о нехватке как технических, так и людских ресурсов. В результате обзор за 2014 год был завершен в сентябре 2018 года, а обзор за 2015 год — в марте 2022 года. После внедрения в систему «Инспира» усовершенствованного с технологической точки зрения процесса обзора в 2023 году удалось завершить единовременный обзор для преодоления отставания за 2016–2021 годы, и назначения были произведены 1 февраля 2024 года. В таблицах 2 и 3 показано общее количество назначений[13], произведенных в период с 2012 по 2021 год. В приложении представлена информация о самом процессе и этапах, определенных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247.

Таблица 2

Обзор непрерывных назначений сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий на период 2012–2023 годов[a]

(Численность: 3665 действующих постоянных/непрерывных контрактов)

Год проведения обзора	*Пул должностей*	*Действующие постоянные и непрерывные контракты*	*Готовые для предоставления непрерывные контракты*	*Предоставленные непрерывные контракты*
2012	4 321	3 763	558	560[b]
2013	4 466	4 222	244	244
2014	4 149	3 709	437	436
2015	4 216	3 580	636	258
2016	4 239	3 349	890	277
2017	4 254	3 626	628	259
2018	4 155	3 885	270	242
2019	4 149	4 127	22	22
2020	4 090	4 149	–	–
2021	4 092	4 149	–	–
2022	*4 091*	*3 665*	*426*	
2023	*4 104*	*3 665*	*439*	
Итого				**2 298**

[a] Прогнозы в отношении пула должностей на 2022 и 2023 годы и готовых для предоставления непрерывных контрактов составлены для будущих обзоров непрерывных контрактов. Численность сотрудников, имеющих непрерывные контракты в 2022 и 2023 годах, указана по состоянию на 30 сентября 2024 года. Смета на 2023 год по существующим постоянным/непрерывным контрактам и готовым для предоставления контрактам не учитывает результаты процедуры обзора непрерывных контрактов за 2022 год.

[b] Еще два сотрудника получили непрерывные контракты после проведения управленческой оценки и дополнительной проверки соответствия требованиям.

[13] За исключением непрерывных контрактов, предоставляемых в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале сотрудникам категории специалистов, набранным после успешной сдачи конкурсных экзаменов.

Таблица 3
Обзор непрерывных назначений сотрудников категории специалистов и выше и полевой службы на период 2012–2023 годов[a]

(Численность: 7593 действующих постоянных/непрерывных контракта)

Год проведения обзора	*Пул должностей*	*Действующие постоянные и непрерывные контракты*	*Готовые для предоставления непрерывные контракты*	*Предоставленные непрерывные контракты*
2012	6 869	3 527	3 342	2 339
2013	7 515	5 855	1 660	1 193
2014	7 873	6 576	1 297	1 006
2015	7 038	7 081	(43)	–
2016	7 407	6 567	840	840
2017	7 946	7 407	539	449
2018	7 451	7 859	–	–
2019	8 228	7 859	372	372
2020	8 211	8 228	–	–
2021	8 399	8 228	171	171
2022	*8 472*	*7 593*	*879*	
2023	*8 662*	*7 593*	*1 069*	
Итого				**6 370**

[a] Прогнозы в отношении пула должностей на 2022 и 2023 годы и готовых для предоставления непрерывных контрактов составлены для будущих обзоров непрерывных контрактов. Численность сотрудников, имеющих непрерывные контракты в 2022 и 2023 годах, указана по состоянию на 30 сентября 2024 года. Смета на 2023 год по существующим постоянным/непрерывным контрактам и готовым для предоставления контрактам не учитывает результаты процедуры обзора непрерывных контрактов за 2022 год.

Гибкий подход к управлению служебной деятельностью

Общий замысел

82. Оптимальная поддержка в формировании культуры высокой производительности оказывается благодаря использованию гибкой системы управления служебной деятельностью, включающей четыре ключевых компонента: планирование работы, обеспечивающее согласование организационных и индивидуальных целей и управление ими; частые взаимодействия и диалоги; перспективный механизм обратной связи, позволяющий направлять конструктивные отзывы; и сотрудничество и мотивированные коллективы. Ожидается, что со временем эта система позволит эффективно вывести управление служебной деятельностью из сферы соблюдения требований, переориентировав его на постоянную, честную и прозрачную обратную связь, включая обратную связь по восходящей линии с использованием подхода, предусматривающего всестороннюю обратную связь, для обеспечения подотчетности, развития и постоянного совершенствования.

Прогресс в достижении результатов

83. Применение гибкого подхода к управлению служебной деятельностью началось в ходе цикла 2021/2022 годов. На рисунке V показаны тенденции развития этого подхода к настоящему времени.

Рисунок V
Тенденции развития гибкого подхода к управлению служебной деятельностью с момента его разработки до настоящего времени

84. В ходе отчетного периода продолжалась консолидация системы. Подразделения и коллективы сотрудников предоставили положительные качественные отзывы в связи с упрощенным процессом, включением ценностей и поведенческих установок в цели и объединением частей плана, касающихся оценки и развития. В то время как количественные данные последнего обследования вовлеченности персонала еще не известны, отзывы сотрудников, полученные по результатам предыдущих обследований, оказались положительными: например, в период с 2019 по 2021 год количество сотрудников, считающих оценку, выставляемую в ходе служебной аттестации, справедливой возросло с 71 процента до 78 процентов, а количество сотрудников, считающих что руководители способны решать проблемы неудовлетворительной работы, возросло в тот же период с 61 процента до 69 процентов.

85. Между тем переход от практики проведения разовых бесед к практике постоянного обсуждения результатов работы не оказал существенного влияния на регистрируемые в конце цикла показатели соблюдения требований, которые в ходе последних пяти годовых циклов оставались в диапазоне с 89,3 до 94,3 процента. При постоянном обсуждении результатов работы поддерживающую роль играет внедренная в середине 2023 года внутренняя система признания заслуг и поощрения сотрудников, в рамках которой выражение похвалы и нематериальное поощрение входят в число важнейших способов повышения уровня мотивации, вовлеченности и производительности труда.

86. Кроме того, продолжается внедрение подхода, предусматривающего всестороннюю обратную связь. Этот подход, который в ходе цикла 2021–2022 годов был впервые применен к сотрудникам, занимающим должности классов Д-1 и Д-2, в последние два цикла стал применяться ко всем первым аттестующим

должностным лицам, в подчинении которых находятся четыре и более сотрудников. Существующая электронная форма была скорректирована для поддержания процесса, в рамках которого собираются отзывы как первых, так и вторых аттестуемых лиц, а руководящие сотрудники имеют возможность оценить себя на основе 12 вопросов. Данные, полученные на основе этой формы, обнадеживают: по результатам цикла 2023–2024 годов оценки, выставленные первыми и вторыми аттестуемыми лицами, составили в среднем 3,51 балла (по четырехбалльной шкале), а оценки, выставленные самим себе руководящими сотрудниками, — в среднем 3,42 балла. За последние два цикла самые высокие оценки были получены за достойное и уважительное отношение к сотрудникам, а самые низкие — за признание ошибок в качестве естественного атрибута процесса инноваций. Эти и другие выводы в настоящее время сопоставляются с другими данными и будут учтены в качестве полученного опыта в ряде кадровых процессов.

87. Параллельно продолжается работа по улучшению способности Организации принимать соответствующие меры в ответ на неудовлетворительную работу. С начала 2023 года до середины 2024 года от подразделений было получено 522 индивидуальных запроса на поддержку, которую они продолжают получать в деле эффективного решения проблем, связанных с производительностью. По сложным вопросам, связанным с исполнением служебных обязанностей, оказывается целенаправленная оперативная поддержка и наращивается кадровый потенциал, причем подразделения получают руководящие указания по урегулированию конфликтов и отправлению правосудия. Постоянно обновляется информация, предоставляемая в ходе брифингов, с учетом развивающейся судебной практики и в целях распространения передового опыта. С 2024 года реализуется программа по подготовке инструкторов по управлению служебной деятельностью, направленная на полноценную подготовку специалистов по управлению людскими ресурсами к проведению инструктажей и оказанию поддержки руководителям своих подразделений в вопросах управления служебной деятельностью. Пересмотр административной инструкции о системе управления служебной деятельностью и повышения квалификации позволил внести ясность в соответствующие нормативные положения по ряду вопросов, в том числе в раздел, посвященный выявлению и устранению недостатков и неудовлетворительных результатов работы. Пересмотр также позволил более последовательным и подотчетным образом применять политику в случае отказа в повышении ступени тем сотрудникам, которые получили оценки «частично соответствует ожиданиям» или «не соответствует ожиданиям». Наконец, с 2025 года сотрудники, получающие оценки ниже удовлетворительных и/или считающие, что руководитель не соблюдал надлежащую процедуру при выставлении оценки, могут оспаривать результаты аттестации через систему «Инспира». Помимо повышения уровня прозрачности процесса обжалования, это нововведение, как ожидается, позволит расширить резерв сотрудников, из числа которых отбираются члены комиссии.

Перспективы на будущее

88. Непрерывное совершенствование системы управления служебной деятельностью в результате применения гибкого подхода будет параллельно способствовать изменению рабочей среды и культуры. Секретариат будет и впредь анализировать успехи и использовать накопленный опыт для корректировки курса, в том числе с помощью механизма обратной связи в рамках обследования вовлеченности персонала, в котором есть отдельный раздел, посвященный управлению служебной деятельностью. В дальнейшем особое внимание будет уделяться изменению культуры за счет: ненавязчивого распространения напоминаний о

культуре поведения, в связи с которыми должны предприниматься своевременные действия; продолжения работы с подразделениями и содействия проведению подразделениями брифингов по вопросам производительности; а также предоставления рекомендаций по включению ценностей и поведенческих установок в обсуждения индивидуальных планов работы. 1 октября 2024 года вступила в силу пересмотренная административная инструкция, озаглавленная «Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации» (ST/AI/2021/4/Rev.1). Соответствующие нормативные положения были упрощены и приведены в соответствие с современными требованиями и включают в себя добавление механизма всесторонней обратной связи с участием нескольких аттестующих и пересмотренные принципы урегулирования проблемы неудовлетворительной работы. В последнюю редакцию этой инструкции также были включены принципы, закрепленные в документе «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций».

Поведение и добросовестность

Общий замысел

89. В настоящее время в Секретариате внедряется комплексный сквозной подход к механизмам обеспечения надлежащего поведения и добросовестности, основанный на трех основных принципах: предотвращение, обеспечение соблюдения и принятие мер по исправлению ситуации. Эта методология обеспечивает выявление и решение проблем, связанных с ненадлежащим и недобросовестным поведением, инициативным и транспарентным образом. В то время как полная информация о внедрении этого подхода содержится в соответствующих ежегодных докладах Генерального секретаря, последним из которых является документ A/78/603, в следующих пунктах приводятся отдельные основные положения.

Прогресс в достижении результатов

90. Несмотря на усилия по оперативному рассмотрению всех сообщений, содержащих обвинения в запрещенном поведении, в соответствии с принципом абсолютной нетерпимости к проступкам, приоритетным является рассмотрение дел, связанных с сексуальными домогательствами, как это предусмотрено в резолюции 77/278. В 2023 году по результатам рассмотрения четырех дел, связанных с сексуальными домогательствами, с соответствующими сотрудниками были прекращены трудовые отношения, а в середине 2024 года к такому же исходу привело рассмотрение еще одного дела. Это сопоставимо с показателями предыдущих лет: в 2022 году было зарегистрировано пять таких дел, а в 2021 году — шесть. Что касается сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, то в 2023 году по результатам рассмотрения трех дел с соответствующими сотрудниками были прекращены трудовые отношения, а в середине 2024 года таким же образом увенчалось рассмотрение еще одного дела, что сопоставимо с показателями предыдущих лет: в 2022 году были зарегистрировано шесть таких дел, а в 2021 году — три.

91. В 2024 году расширилась сфера использования общесистемной базы данных “ClearCheck”, и теперь число пользующихся ей подразделений составляет 38, в то время как в 2023 году таких подразделений насчитывалось 36, а в 2022 году — 33. Кроме того, значительно увеличилось и количество проверок: в период с 2022 по 2023 год оно возросло с 278 800 до 402 569, что позволило снизить вероятность повторного приема на работу лиц, чьи трудовые отношения с Организацией Объединенных Наций прекратились по причине установления факта совершения сексуального домогательства или сексуальной эксплуатации

и сексуального надругательства. Кроме того, в соответствии с резолюциями 77/278 и 78/253 в настоящее время ведется экспериментальный проект по расширению сферы применения системы “ClearCheck” ко всем видам серьезных проступков, включая проявление расизма и расовую дискриминацию.

92. В контексте повышения эффективности общесистемного подхода Организации Объединенных Наций к принятию ответных мер, ориентированных на нужды и интересы потерпевших, целевой фонд поддержки жертв сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств осуществляет проекты в Гаити, Центральноафриканской Республике и Южном Судане. Кроме того, целевая группа высокого уровня по урегулированию исков об установлении отцовства и выплате алиментов, поданных в отношении персонала операций в пользу мира Организации Объединенных Наций, работает над укреплением взаимодействия и сотрудничества с государствами-членами, чтобы ускорить процесс рассмотрения таких исков. Также по-прежнему оказывалась поддержка партнерству Африканского союза и Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено в резолюции 2719 (2023) Совета Безопасности.

93. В целом количество заявлений о предполагаемых проступках со стороны персонала операций в пользу мира увеличилось, и эта тенденция объясняется представлением заявлений, касающихся более давних инцидентов. Такая тенденция наблюдается на протяжении последних пяти лет и может быть связана с повышением уровня информированности и совершенствованием механизмов подачи жалоб, в том числе в рамках общин. Что касается сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, то здесь также можно предположить, что пострадавшие могут чувствовать себя более комфортно и испытывать желание сообщить об инцидентах спустя несколько лет, в частности по мере приближения срока сворачивания миссии. Специальные группы в подразделениях продолжали оказывать миссиям поддержку в управлении рисками ненадлежащего поведения, в том числе связанными с переходными процессами, сокращением численности и завершением деятельности миссий. В целях оказания помощи таким сотрудникам были пересмотрены механизмы управления рисками ненадлежащего поведения, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, и была опубликована обновленная информация по этому поводу. Такие изменения позволили повысить эффективность использования данных и анализа тенденций в деле поддержки принятия решений и были представлены в формате высокофункционального цифрового интерфейса, который включает в себя инструмент виртуального посещения для оценки рисков.

94. Деятельность по поощрению вежливого, достойного и уважительного поведения осуществляется с опорой на масштабную информационную работу, проводимую с координаторами подразделений, и на обновление процессов и политики с помощью специализированного сообщества специалистов-практиков. Этому способствовало и проведение программы «Вместе против отсутствия должного уважения», которая была инициирована в 2020 году для поддержки подразделений в выполнении их обязательств по проведению периодических интерактивных встреч с сотрудниками по вопросам запрещенного поведения. Эта программа состоит из трех компонентов: обязательного онлайн-курса, обновленная версия которого была опубликована в 2024 году и который требуется пройти всем сотрудникам независимо от прохождения его в предыдущие годы; инструментария, о котором говорилось выше; и диалогов с участием кураторов, которые теперь проводятся на четырех официальных языках. По состоянию на середину 2024 года 300 сотрудников из 60 подразделений получили сертификаты, подтверждающие их способность совместно проводить диалоги в рамках программы подготовки инструкторов, а 3766 сотрудников приняли участие в одной из 237 проведенных сессий.

95. Наконец, чтобы обеспечить прозрачность в ходе рассмотрения дисциплинарных вопросов сотрудниками и руководителями, в 2024 году был обновлен и издан сводный сборник дисциплинарных мер, принятых в период 2009–2023 годов. Данный сборник, доступный в электронном формате, включает в себя обзор соответствующих административных положений, схемы процесса расследования и дисциплинарного взыскания, а также примеры фактических проступков и последовавших за ними последствий с учетом требований конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни.

Перспективы на будущее

96. Секретариат будет и далее расширять свою сквозную систему отслеживания поступающих в производство дел и будет наращивать потенциал координаторов по вопросам поведения и добросовестности в рамках всего Секретариата. Будут выпущены обновленные нормативные положения, касающиеся дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями, в которых будет четко определена расовая дискриминация. Будет продолжено стратегическое взаимодействие с Канцелярией Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства и Канцелярией Защитника прав жертв. Приоритетное значение будут иметь все усилия по борьбе с сексуальными домогательствами, включая активное участие в работе целевой группы Координационного совета руководителей Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами. Они включают, в частности, руководство направлениями работы и внесение вклада в разработку продуктов и рамочных программ с целью выработки общего для всей системы подхода к реагированию, ориентированному на нужды потерпевших. Будут и дальше укрепляться партнерские отношения с подразделениями Организации Объединенных Наций, государствами-членами и региональными учреждениями в целях расширения поддержки и участия в управлении риском ненадлежащего поведения, оперативном предупреждении, обеспечении соблюдения правил, проведении инициатив по поддержке пострадавших и обмене передовым опытом.

Здоровье и благополучие

Общий замысел

97. Поддержание здоровья сотрудников — как психического, так и физического — может положительно сказаться на таких факторах, как расходы на здравоохранение, число прогулов, показатели производительности труда и удержания персонала, а также организационная культура и моральный дух сотрудников. По этой причине для удовлетворения потребностей персонала Организации Объединенных Наций в охране здоровья используется комплекс скоординированных и всеобъемлющих стратегий, включающий повышение уровня осведомленности, наращивание потенциала и оказание поддержки, обеспечение соблюдения стандартов и создание благоприятных условий для гарантии безопасности и укрепления здоровья.

Прогресс в достижении результатов

98. Приоритетной задачей по-прежнему является непрерывное обеспечение руководства, инструментов, поддержки и обучения в области здоровья и благополучия, причем ответственность за выполнение этой задачи распределяется между департаментами Секретариата. В конце 2023 года была запущена обновленная Общесистемная стратегия по обеспечению психического здоровья и

благополучия на 2024 год и последующий период[14]. Она основана на уроках, извлеченных по итогам реализации предыдущей версии Стратегии, и содержит 12 показателей, используемых для оценки результатов проведенных инициатив, что позволяет использовать подход, основанный на данных, для продвижения передового опыта в области психического здоровья и благополучия на рабочем месте. Стратегия обеспечивает согласование оказания поддержки в области психического здоровья с новейшей рамочной системой реализации в системе Организации Объединенных Наций, которая излагается в концептуальной записке об охране психического здоровья на рабочем месте[15] и в которой непрерывное совершенствование основывается на четырех основных принципах: профилактика, содействие, поддержка и создание благоприятных условий. Специальная руководящая группа по вопросам психического здоровья, которая следит за реализацией стратегии в Секретариате, в настоящее время завершает организационный обзор и распределение элементов системы поддержки психического здоровья в качестве необходимого условия для ускорения прогресса. Обе рекомендации содержатся в недавнем обзоре политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций, проведенном Объединенной инспекционной группой (JIU/REP/2023/4).

99. Параллельно были направлены инвестиции в технологически усовершенствованные инициативы по улучшению психического здоровья путем реализации Стратегии охраны психического здоровья негражданского персонала Организации Объединенных Наций в Секретариате, принятой в 2023 году. В 2024 году было запущено приложение на 16 языках, призванное предоставить инструменты и решения для самооценки, улучшения психического благополучия и уменьшения стигмы. Это приложение обеспечивает безопасность и конфиденциальность ресурсов, необходимых для поддержания в доступном формате психического здоровья негражданского персонала вне зависимости от места его расположения. В рамках одной миссии по поддержанию мира также началось сопутствующее наращивание потенциала благодаря направлению специалистов по психическому здоровью в больницы.

100. Кроме того, продолжают прилагаться усилия по повышению качества медицинского обслуживания применительно к физическому состоянию всего персонала, включая миротворцев. Наряду с продолжающимся внедрением системы показателей медицинского обслуживания, в отчетный период особое внимание уделялось внедрению цифровых коммуникационных технологий, направленных на улучшение показателей состояния здоровья. Важную роль в сокращении числа смертельных случаев в ходе полевых операций сыграл проект телемедицины, разработанный в рамках программы трехстороннего партнерства. Данный проект позволил расширить возможности оказания специализированной медицинской помощи вне зависимости от местоположения и с минимальными затратами. В настоящее время услуги в формате телемедицины предоставляются на 24 объектах, и, по сообщениям пользователей, 87 процентов телеконсультаций приводят к улучшению состояния здоровья. Этот проект был отмечен ежегодной премией Генерального секретаря 2023 года в номинации «Пятерка изменений»

Перспективы на будущее

101. Секретариат будет на постоянной основе осуществлять план действий по охране психического здоровья, создавая рабочие группы для контроля за

[14] См. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf.

[15] См. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944.

выполнением запланированных конкретных мероприятий. Особое внимание будет уделено включению аспектов психического здоровья в управление персоналом в течение всего цикла работы сотрудника. Чтобы обеспечить здоровье всего персонала, Секретариат также продолжит поиск и применение достижений в области гигиены труда путем скоординированного внедрения системы показателей медицинского обслуживания. Такая система может помочь в сборе и анализе данных о состоянии здоровья, что, в свою очередь, полезно для обоснования мер, принимаемых в отношении сотрудников в соответствии с их потребностями.

VI. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

102. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

Приложение

Резолюция 65/247 — VI Система контрактов

48. *ссылается* на пункт 2 раздела II своей резолюции 63/250 и подтверждает, что система контрактов включает три вида контрактов: временный, срочный и непрерывный;

49. *одобряет* предоставление с 1 января 2011 года непрерывных контрактов сотрудникам, отвечающим соответствующим требованиям, с учетом постоянных потребностей Организации;

50. *ссылается* на пункт 23 раздела II своей резолюции 63/250 и постановляет, что кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные приемные экзамены, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы будут предоставляться непрерывные контракты, несмотря на положения, содержащиеся в пунктах 51–61 настоящей резолюции;

51. *постановляет*, что постоянные потребности Организации должны определяться на основе числа штатных и временных должностей, существующих более пяти лет, а также численности временного персонала общего назначения в специальных политических миссиях, за исключением персонала, охватываемого положениями подпунктов b) и c) пункта 53 настоящей резолюции, исходя из наличия двух пулов должностей: одного — для должностей международных сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы и второго — для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, количество должностей в которых будет регулярно пересматриваться Генеральной Ассамблеей и которое будет увеличиваться или уменьшаться с учетом деятельности Организации;

52. *постановляет также* установить первоначальный размер пулов должностей на уровне 75 процентов от общего числа должностей, определенных в пункте 51 настоящей резолюции, и включить в эти пулы должности сотрудников, работающих по постоянным контрактам;

53. *постановляет далее*, что для того, чтобы претендовать на получение непрерывных контрактов, сотрудники должны отвечать следующим критериям:

a) минимальный срок их непрерывной службы в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций должен составлять пять лет:

i) для сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций срок непрерывной службы по срочным контрактам должен составлять не менее пяти лет, включая периоды службы в структуре, которая применяет Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций;

ii) для сотрудников, которые ранее получили назначения на основании правил о персонале серий 100, 200 или 300 и которые получили назначения по срочному контракту после 1 июля 2009 года в соответствии с временными Правилами о персонале по результатам конкурса, проведенного в соответствии с правилом 4.15 Правил о персонале, срок непрерывной службы должен составлять пять лет;

b) они не должны являться национальными сотрудниками, нанятыми на работу в полевых миссиях;

c) они не должны быть сотрудниками, нанятыми на международной или местной основе на службу в Международном уголовном трибунале по Руанде или Международном трибунале по бывшей Югославии;

d) оценка их работы по результатам четырех последних служебных аттестаций должна быть не ниже оценки «соответствует ожиданиям» или эквивалентной оценки, и в отношении них в течение пяти лет, предшествующих рассмотрению на предмет предоставления непрерывного контракта, не принимались никакие дисциплинарные меры;

e) до достижения возраста обязательного увольнения у них должно оставаться не менее семи лет службы;

54. *постановляет*, что набираемым на международной основе сотрудникам категории специалистов и выше, а также сотрудникам категории полевой службы, которые отвечают критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, изложенным в пункте 53 настоящей резолюции, начисляются баллы, как это указано в приложении к настоящей резолюции, за удовлетворение следующим дополнительным критериям, в частности за:

a) оценку работы по результатам четырех последних служебных аттестаций выше оценки «соответствует ожиданиям» или эквивалентной оценки;

b) работу в местах службы, относящихся к категориям A, B, C, D или E по классификации мест службы по степени трудности условий, в течение не менее одного года, причем за работу в каждом месте службы отдельно;

c) работу в «несемейных» местах службы в течение не менее одного года, причем за работу в каждом месте службы отдельно;

d) географическую мобильность, определяемую как перевод из одного места службы в расположенное в другой стране другое место службы, при условии непрерывной работы в каждом новом месте службы в течение не менее одного года;

e) функциональную мобильность, определяемую как непрерывная работа в течение периодов продолжительностью не менее одного года каждый более чем в одной группе должностей;

f) свободное владение одним из официальных языков Организации Объединенных Наций помимо родного языка;

g) каждый дополнительный год службы сверх пяти лет;

55. *постановляет также*, что сотрудникам категории общего обслуживания и другим сотрудникам, набираемым на местной основе, которые отвечают критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, изложенным в пункте 53 настоящей резолюции, начисляются баллы, как это указано в приложении к настоящей резолюции, за удовлетворение критериям, указанным в подпунктах a), e), f) и g) пункта 54 настоящей резолюции;

56. *постановляет далее*, что сотрудникам, определенным в пункте 51 настоящей резолюции и отвечающим критериям приобретения права на получение непрерывных контрактов, будут предоставляться непрерывные контракты при условии наличия контрактов в соответствующем пуле должностей, на ежегодной основе, и с учетом числа баллов, полученных с использованием механизма, изложенного в пункте 54 настоящей резолюции;

57. *постановляет*, что сотрудники, набравшие одинаковое число баллов, должны ранжироваться исходя из срока службы;

58. *настоятельно призывает* Генерального секретаря рассмотреть возможность предоставления пятилетних срочных контрактов сотрудникам, которые, пройдя процедуру оценки, изложенную в пункте 54 настоящей резолюции, не получат непрерывные контракты;

59. *ссылается на решение*, содержащееся в пункте 24 раздела II своей резолюции 63/250, о том, что период службы младших экспертов (младших сотрудников категории специалистов) не идет в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта;

60. *просит* Генерального секретаря докладывать Генеральной Ассамблее о применении режима предоставления непрерывных контрактов в контексте его доклада о реформе системы управления людскими ресурсами, в том числе о пересмотре размеров пулов должностей, по мере необходимости, начиная с ее шестьдесят седьмой сессии;

61. *просит также* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии доклад об осуществлении положений настоящей резолюции с целью пересмотра системы предоставления непрерывных контрактов;

62. *постановляет*, что в отношении сотрудников, которым предоставляются непрерывные контракты, будут действовать решения Генеральной Ассамблеи, касающиеся мобильности, и политика Генерального секретаря в отношении учебной подготовки;