|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2018Женева, 17**–**27 апреля 2018 года** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 14** | **Документ C18/24-R** |
| **8 февраля 2018 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА В ОБЛАСТИ людских РЕСУРСОВ И РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ПУСАН, 2014 г.) |

|  |
| --- |
| РезюмеВ соответствии с содержащимся в Резолюции 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.) об управлении людскими ресурсами и их развитии поручением ежегодно представляется отчет в целях информирования Совета о достижениях и ходе выполнения Стратегического плана в области людских ресурсов и Резолюции 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.).Необходимые действияСовету предлагается **принять** **к сведению** настоящий Отчет.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы[Резолюция 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.)](http://www.itu.int/pub/S-CONF-PLEN-2015); Документ [C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0005/en) Совета |

Справочная информация

Деятельность секретариата МСЭ в области управления людскими ресурсами и их развития в период с 2015 по 2018 год основывается главным образом на следующих трех документах:

а) Стратегический план, принятый ПК-14 в составе Резолюции 71 (Пересм. Пусан, 2014 г.);

b) Резолюция 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.) по управлению людскими ресурсами и их развитию, в частности Приложения 1 и 2 к ней;

c) Решение 5 (Пересм. Пусан, 2014 г.) о программе повышения эффективности затрат и сокращения издержек и меры, перечисленные в Приложении 2 к нему, такие как экономия от естественного снижения численности персонала, а также рассмотрение и возможное сокращение классов вакантных постов или придание первостепенного значения перестановке персонала и найму на внутренней основе вместо найма на внешней основе.

Департамент управления людскими ресурсами (HRMD) активно содействует осуществлению этих решений. Невзирая на трудности, он стремится к достижению целей, установленных в Стратегическом плане, а именно – к эффективному и действенному использованию ресурсов человеческого капитала, а также к созданию безопасной и защищенной рабочей обстановки, способствующей работе.

Настоящий Отчет освещает осуществление этих решений и структурирован следующим образом. Основной документ отражает достижения и прогресс по различным пунктам, перечисленным в Приложении I к Резолюции 48, и дополнен рядом информационных документов, относящихся к выбранным темам.

Документ [C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0005/en) содержит статистические таблицы за 2008–2017 годы по состоянию на 31 декабря каждого года. В таблицы включены данные по персоналу в разбивке по категориям, классам, типам назначения, возрастным группам, продолжительности службы, полу и национальности, а также по географическому распределению. Кроме того, в таблицы включены данные о прогнозируемом количестве выходящих на пенсию в течение следующих 10 лет для целей планирования преемственности, а также статистические данные по работникам на краткосрочных контрактах, проходящим стажировку, найму работников, а также по деятельности МСЭ в сфере профессиональной подготовки кадров.

|  |
| --- |
| **ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА В ОБЛАСТИ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ И РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ПУСАН, 2014 г.)** |

|  |
| --- |
| А Обзор Стратегического плана в области людских ресурсов |

Для обеспечения максимальной поддержки мандата Союза в предстоящие годы Стратегический план в области людских ресурсов подвергается всестороннему обзору, и в связи с этим основное внимание будет уделяться, в частности, следующим областям:

a) обеспечению диверсифицированных и соответствующих целевому назначению трудовых ресурсов;

b) развитию персонала в соответствии с потребностями Союза;

c) созданию благоприятной рабочей обстановки;

d) совершенствованию предоставления услуг в области людских ресурсов;

e) поощрению создания инклюзивной и уважительной рабочей обстановки;

f) управлению социальной ответственностью организации и ее адаптации в целях обеспечения стабильности в долгосрочной перспективе.

|  |
| --- |
| B Деятельность и достижения в 2017 году |

В нижеследующих разделах представлены основные направления деятельности и достижения в 2017 году в области управления людскими ресурсами и их развития, включая пункты, перечисленные в Приложении 1 к Резолюции 48.

|  |
| --- |
| 1 Взаимоотношения между руководством и персоналом |

Глава VIII Положений о персонале и Правил о персонале, Резолюция 51 (Пересм. Миннеаполис, 1998 г.) ПК об участии сотрудников МСЭ в конференциях Союза, а также Решение 517 Совета устанавливают систему отношений между работниками.

Эффективность этого механизма обеспечивается за счет:

• регулярных совещаний и открытого диалога с представителями персонала для создания эффективного и непредвзятого партнерства;

• сотрудничества с представителями персонала по вопросам, касающимся сотрудников, посредством консультаций Объединенного консультативного комитета и учреждения совместных рабочих групп;

• регулярного информирования сотрудников об изменениях в политике, а также пособиях и социальных правах. В 2017 году был организован ряд презентаций:

− на французском и английском языках для сотрудников штаб-квартиры и при дистанционном участии региональных отделений о реализации новой e-PMDS;

− о состоянии плана коллективного медицинского страхования для действующих и вышедших на пенсию сотрудников;

− о результатах международного конкурса архитектурных проектов нового здания штаб-квартиры МСЭ.

|  |
| --- |
| 2 Совершенствование предоставления услуг в области людских ресурсов |

Особое внимание по-прежнему уделяется повышению эффективности и действенности путем принятия мер, направленных на упрощение и упорядочение рабочих процессов, а также содействию переходу на безбумажные операции, который является особенно актуальным в свете переезда МСЭ в новое здание. Эти меры принимаются при сохранении высокого качества предоставления различных услуг HRMD как внутренним, так и внешним клиентам, а также в целях поддержки задач и мандата организации.

Было начато осуществление следующих конкретных мероприятий и проектов, которые уже привели к реализации ряда простых мер, не требующих каких-либо изменений нормативных положений и ИТ-среды.

**• Внедрение электронной программы управления персоналом**

В рамках рационализации процессов в области ЛР в июне 2015 года была введена в действие электронная программа управления персоналом (электронные заявки на набор персонала) и в 2016 году – ее расширенная версия. По состоянию на конец 2017 года, все секторы используют электронный документооборот.

**• Создание справочника по людским ресурсам**

В своем отчете о Рассмотрении МСЭ Объединенная инспекционная группа (ОИГ) порекомендовала Генеральному секретарю обеспечить охват всех связанных с людскими ресурсами процессов, таких как набор персонала, назначение и продвижение по службе, официальными процедурами, включение их в нормативно-правовую базу и сведение в комплексный справочник по людским ресурсам (Рекомендация 10). Проект структуры справочника представлен в Документе [C17/INF/14](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0014/en), и подготовлен план проекта по разработке электронной платформы, состоящей из указателя основных административных категорий, в качестве основы для интеграции всех существующих процедур и кадровой документации. В то время как ряд процедур и кадровая документация все еще пересматриваются и разрабатываются, данная электронная платформа, предоставленная в распоряжение сотрудников, уже будет представлять собой мощную поисковую систему с возможностью просмотра и средством улучшения кадровых услуг. Справочник по людским ресурсам будет доступен в интрасети кадровой службы к сессии Совета 2018 года.

**• Дальнейшее совершенствование интрасети ЛР**

Интрасеть является важным инструментом для всех сотрудников МСЭ, который обеспечивает внутреннюю связь и служит основной платформой для предоставления информации, форм, инструментов администрирования и т. п. как в штаб-квартире, так и в местных отделениях. Бóльшая часть информации, поступающей в интрасети, исходит от HRMD. Простой доступ к этой информации – ключ к эффективному предоставлению услуг в области людских ресурсов. Поэтому веб-сайт ЛР был реструктурирован и переработан с целью обеспечить его удобство и наполнение полезной информацией, с применением соответствующих технологий, позволивших сделать его доступным на разных платформах (компьютеры, планшеты, смартфоны). Данная модель, использованная HRMD, послужит образцом для других департаментов. В рамках продолжения проекта особое внимание будет уделено облегчению административных действий, включая утверждение документов и рассылку уведомлений.

|  |
| --- |
| 3 Вопросы, связанные с персоналом |

Как показано в Документе [C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0005/en), за последние годы персонал МСЭ изменялся во многих отношениях, включая, в частности:

− общее число штатных сотрудников;

− распределение между категорией общего обслуживания и категорией специалистов и выше;

− распределение по классам;

− распределение по возрасту;

− распределение по полу.

Будучи высокоспециализированной технической организацией, которая работает в чрезвычайно конкурентной и быстро меняющейся отрасли, МСЭ сталкивается со многими проблемами в области адаптации персонала к различным существующим ограничениям, а также соблюдения резолюций Генеральной Ассамблеи, которым частный сектор следовать не обязан.

Поэтому организация должна проявлять маневренность и разработать политику планирования персонала на основе прогнозов организационной структуры, интеграции факторов планового сокращения или расширения, инвентаризации умений и навыков (недостатки, потенциальные возможности и имеющиеся преимущества) в целях обеспечения надлежащего контингента сотрудников для гарантии непрерывности деятельности, в то же время признавая вклад действующего персонала.

Были приложены усилия по гарантированию включения элементов преемственности в Стратегический план в области людских ресурсов, включая планирование числа штатных единиц, которые будут освобождены сотрудниками, выходящими на пенсию в ближайшие десять (10) лет, с учетом вступления в силу с 1 января 2018 года возраста обязательного выхода на пенсию (MAR) – 65 лет. Новая электронная система управления показателями деятельности и профессионального развития (e-PMDS) позволит проанализировать компетенции, которые необходимо усилить и/или приобрести в рамках плана обучения и профессионального развития. Система e-PMDS также позволит выявить кадровый потенциал организации в соответствии с требованиями к ведению деятельности МСЭ, а также стратегическими и рабочими приоритетами.

Чтобы решить эти задачи, на 2018 год в качестве приоритетных были определены следующие области:

**• Анализ процесса и средств набора персонала**

Продолжается разработка руководства по набору персонала в качестве справочного документа. Независимо от данного руководства будут разработаны стандартные документы или шаблоны, которые будут использоваться на всех этапах процесса набора персонала, чтобы обеспечить прозрачность и согласованность процесса. Направлены соответствующие запросы в другие организации системы ООН, чтобы изучить и сравнить их опыт. В руководство по набору персонала и все разрабатываемые формы могут быть внесены изменения по результатам запланированного на 2018 год исследовательского проекта по формированию новой интернет-системы набора персонала – дружественной к пользователю, более надежной и имеющей дополнительные функции для дальнейшей автоматизации и упорядочения процесса. Данный подход отвечает служебной записке ОИГ по процессу набора персонала, в которой говорится о том, что системы электронного набора персонала должны быть доработаны таким образом, чтобы полностью автоматизировать процесс и увеличить его прозрачность. Новая система также повысит продуктивность и согласованность и сократит число ошибок.

Исходя из практики и в ответ на нужды пользователей начаты предварительные консультации по вопросу разработки механизма отслеживания заявок на набор персонала на платформе SharePoint. После создания системы потребуется испытательный период, чтобы убедиться в ее правильном функционировании, однако предполагается, что после запуска данный инструмент должен увеличить прозрачность обработки заявок на набор персонала, а также дать пользователям возможность быстро просмотреть состояние заявки и оценить, чего не хватает для ее завершения.

Изменениям в процессе набора персонала также будут способствовать усилия HRMD по более эффективному привлечению кандидатов на постоянные должности, должности младших сотрудников-специалистов и на стажировку. Кампания по привлечению кандидатов будет проводиться как в интернете, так и вне сети, и потребует взаимодействия с департаментами и Бюро, а также координации с отделом корпоративных связей, чтобы подготовить согласованные объявления для целевой аудитории и распространить их в социальных сетях. Поскольку кампания потребует как финансовых средств, так и трудозатрат, для оценки возврата инвестиций будет проводиться мониторинг кампаний.

За запуском e-PMDS последует интеграция системы компетенций МСЭ в различные виды деятельности кадровой службы, такие как объявления о вакансии, собеседования и курсы профессиональной подготовки.

С целью внесения большей ясности в практику классификации, в служебный приказ о классификации должностей потребуется внести небольшие корректировки. Чтобы привести практику классификации в соответствие с принятой в общей системе организаций ООН, а также придерживаясь пункта 2 Резолюции 48, в котором установлены рекомендации Комиссии по международной гражданской службе, утвержденные Генеральной Ассамблеей ООН, HRMD будет выступать за использование только одного метода классификации должностей категории общего обслуживания. Такое изменение также обеспечит обмен информацией между организациями ООН их сравнительный анализ.

|  |
| --- |
| 4 Введение новой политики в отношении ЛР |

В 2017 году продолжался пересмотр нормативно-правовой базы МСЭ в отношении персонала для включения решений, принимаемых на уровне Общей системы ООН, а также для обзора практики и процессов в целях сохранения прочной, эффективной и справедливой нормативно‑правовой базы, поддерживающей приоритеты МСЭ и гарантирующей привлекательность организации как работодателя в быстро меняющихся условиях.

**• Введение нового пакета вознаграждений для сотрудников категории специалистов и выше**

Совет 2016 года принял Решение 593, в котором одобряются элементы нового пакета вознаграждений, утвержденного резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи ООН на основе рекомендаций, представленных КМГС. Совет также одобрил сроки введения в действие, установленные в резолюции Генеральной Ассамблеи ООН:

− с 1 июля 2016 года − элементы, связанные с перемещением сотрудников;

− с 1 января 2017 года − элементы, связанные с единой шкалой окладов, надбавками на иждивенцев и периодичностью повышения по ступеням;

− с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года − новая система субсидий на образование.

Основными задачами, с которыми пришлось столкнуться в 2017 году, были введение нового порядка расчета зарплаты в условиях реальной жизни, проверка конфигурации системы планирования ресурсов предприятий МСЭ (SAP-HCM) после интеграции новых элементов оплаты труда и обновление административных данных. Их выполнение потребовало усилий всех административных подразделений для сохранения высокого уровня качества оцифрованных персональных данных (новые шкалы окладов и пенсий, таблица соответствия, новые ступени, новая периодичность повышения ступеней и т. д.). Нестыковки в новой системе, обнаруженные после внедрения, потребовали необходимых ручных доработок и использования старых вспомогательных приложений, которые еще находятся в процессе пересмотра и замены. Автоматизация расчетов субсидий на образование была перенесена с 2017 на 2018 год, а ее запуск запланирован на 2018 год.

**• Повышение возраста обязательного выхода на пенсию до 65 лет**

Требование к возрасту обязательного выхода на пенсию (MAR) вступило в силу 1 января 2018 года в соответствии с решением 594 Совета МСЭ, и на двухлетний период 2018-2019 гг. запланировано внедрение программы добровольного выхода на пенсию, запущенной для облегчения финансовой нагрузки от повышения MAR на бюджет. Сотрудники с обычным возрастом выхода на пенсию (NRA) 60 лет или 62 года сохранят право уйти со службы с сохранением полного пенсионного обеспечения из Фонда в этом возрасте или позднее, даже не достигнув MAR 65 лет. Однако для того чтобы обеспечить руководству МСЭ достаточную ясность для планирования преемственности и управления организацией, тем сотрудникам, которые хотели бы выйти на пенсию в период между обычным пенсионным возрастом (60 лет/62 года) и 65 годами, было предложено предварительно, за 12 месяцев, проинформировать о своем решении Генерального секретаря.

**• Внедрение новой системы компетенций МСЭ**

Одна из стратегических целей Стратегии управления людскими ресурсами – создание системы компетенций, в которой будут определены конкретные меры успеха и которая позволит управлять потенциалом сотрудников и отслеживать показатели деятельности. Система компетенций и инвентаризация умений и навыков служат незаменимым инструментом планирования людских ресурсов.

Новая система компетенций МСЭ разработана на основе передового опыта других организаций ООН и включает элементы компетенций, характерных для МСЭ. Базовые и функциональные компетенции, необходимые для выполнения задач МСЭ, были разработаны и опробованы на всем трудовом коллективе и затем применены к функциям развития персонала и управления показателями деятельности.

Новая система содержит два основополагающих элемента: базовые и функциональные компетенции. Третий, технические компетенции, формируется путем анализа всех элементов, содержащихся в описаниях вакансий МСЭ, а также определенных в системе e-PMDS для сотрудников МСЭ. Данные технические компетенции будут сопоставлены с подобными компетенциями в других международных институтах и собраны в каталог для интеграции в систему компетенций МСЭ.

Система компетенций МСЭ была полностью интегрирована в новую систему аттестации сотрудников, которая была запущена 11 января 2018 года для всего персонала МСЭ (см. раздел 6 ниже).

В результате новые компетенции представляют собой инструмент развития, который определяет требуемое поведение на различных должностях в МСЭ. Это также инструмент гармонизации, который может использоваться в различных видах деятельности кадровой службы, включая управление вакансиями и набором персонала, оценку деятельности и развитие, обучение и повышение квалификации, планирование кадрового резерва.

|  |
| --- |
| 5 Разнообразие персонала |

**• Охват, разнообразие и гендерное равенство**

МСЭ стремится создать коллектив, учитывающий индивидуальные особенности его членов, и уважительную рабочую среду и внимательно отслеживает межорганизационное взаимодействие в отношении этих двух аспектов. *Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин Организации Объединенных Наций*[[1]](#footnote-1) была обнародована в 2017 году. Она дает оценку нынешней ситуации в организациях системы ООН в части гендерного баланса и содержит предложения мер, которые могут быть приняты для выравнивания этого баланса.

HRMD предупреждает, что любые действия, инициированные в отношении гендерного равенства, должны быть тщательно взвешены во избежание неумышленного ущемления прав и не должны негативно отражаться на сотрудниках, исполняющих обязанности в настоящее время. Принимаемые меры также должны дополнить усилия по увеличению географического разнообразия. Более того, прилагаемые усилия должны быть сосредоточены на прогрессе в отношении уровней и должностей, а также на исключении чрезмерной концентрации одного пола или национальности в определенной области, бюро или подразделении. Увеличение возраста обязательного выхода на пенсию до 65 лет для всех действующих сотрудников, начиная с 1 января 2018 года, влияет на способность Союза значительно изменить демографические показатели рабочей силы, поскольку из-за выхода на пенсию возможностей будет меньше.

HRMD систематически пересматривает вопросы, задаваемые на собеседовании, на предмет отсутствия предрассудков и дискриминации, и предоставляет всем кандидатам равные возможности ответа.

В Советах по назначениям и повышению в должности для категории специалистов и выше по каждой должности публикуются сведения о количестве кандидатов-женщин на каждой стадии процесса набора персонала, т. е. заявление, предварительный отбор, итоговый перечень, собеседования.

HRMD проверяет потенциальные источники улучшения гендерного и географического распределения соискателей в категории специалистов и высших категориях и подготовит соответствующие планы кампаний. Для того, чтобы оценить успешность такой кампании, необходимо такое изменение систем, при котором МСЭ смог бы отследить, откуда соискатели узнали о вакансии МСЭ.

Кроме того, кампания должна быть адресной, поскольку целью является не увеличение числа кандидатов, а увеличение числа **квалифицированных** кандидатов. Для этого HRMD предполагает тесное сотрудничество с Бюро и департаментами для определения профессиональных кругов, которые могут иметь выход на новые аудитории, а также взаимодействие с отделом корпоративных связей для создания узнаваемого и последовательного имиджа или наработки отзывов.

В первую очередь это касается категорий специалистов и выше, но многие успешные мероприятия можно применить также к категории общего обслуживания. Новаторство и творческий подход остаются определяющими факторами, поскольку для совершенствования и унификации процессов необходимо сконцентрировать финансовые и людские ресурсы. Назначение старшего сотрудника по гендерным вопросам с межсекторальными обязанностями даст больше рекомендаций HRMD и Союзу, а также поможет определить приоритеты для стабильного прогресса.

**• Участие в реализации политики гендерного равенства и учета гендерных аспектов**

HRMD продолжает анализировать и отслеживать гендерное распределение внутри МСЭ, одновременно внедряя составляющую разнообразия в различные существующие кадровые стандарты МСЭ. Также HRMD продолжает стремиться обеспечить достижение целей, указанных в Приложении 2 к Резолюции 48 ПК. Департамент возобновляет обязательство по обеспечению представительства женщин в экспертных группах по интервьюированию претендентов. Определен круг участников-женщин, которые прошли подготовку по интервьюированию на основе компетенций и которых можно приглашать к участию в экспертных группах внутри МСЭ. Принцип гендерного равенства включается также в дополнительные кадровые стандарты, в том числе в отношении набора персонала и в описания вакансий, где гендерный аспект является одним из важнейших компонентов в долгосрочной перспективе. Состав существующих комитетов МСЭ существенно пересматривается в пользу более инклюзивного и гендерно сбалансированного подхода.

В отношении динамики персонала, гендерный аспект и аспект разнообразия встраиваются в новую систему компетенций МСЭ. Новая система управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS) МСЭ, включает в себя гендерный аспект и аспект разнообразия и будет поддерживать и оценивать руководителей и лидеров по их способности выявлять способных женщин в организации. Был достигнут дальнейший прогресс в области обучения и повышения квалификации и выделены средства для подготовки в области реализации прав женщин с уделением внимания как поведенческим, так и техническим навыкам. Онлайновые курсы на тему "Я знаю гендерные проблемы" пропагандируются в качестве обязательных для всех сотрудников МСЭ. HRMD отслеживает прохождение этого курса и продолжает выступать с рядом обучающих инициатив, касающихся женщин и лидерства, а также неосознанных предрассудков.

**• Обеспечение географического разнообразия при наборе персонала**

Резолюция 48 ПК провозглашает необходимость достижения справедливого географического распределения назначаемых сотрудников Союза. Она предписывает при заполнении вакантных должностей в рамках международного набора, когда производится выбор между кандидатами, отвечающими квалификационным требованиям для данной должности, отдавать предпочтение кандидатам из тех регионов мира, которые не- или недопредставлены при укомплектовании штатов Союза, принимая во внимание баланс по числу персонала мужского и женского пола, требуемый Общей системой Организации Объединенных Наций. Этот принцип также введен в Положения о персонале и Правила о персонале, в Положение о персонале 4.2, которое предписывает уделять должное внимание важности набора персонала на максимально широкой географической основе и при прочих равных квалификационных условиях отдавать предпочтение кандидатам из тех регионов мира, которые не- или недопредставлены, принимая во внимание желательный баланс по числу персонала мужского и женского пола. Резолюция 626 Совета также разрешает, учитывая трудности, связанные с языковыми требованиями, которые могут испытывать кандидаты из развивающихся стран, хотя в остальном они могут иметь адекватную квалификацию, понижать эти требования и рассматривать их заявления, если кандидаты из таких стран обладают доскональным знанием одного из рабочих языков Союза.

В 2017 году эти категории были представлены в 97 Государствах-Членах, то есть на 50%.

Согласно плану мероприятий, принятому в 2017 году, в этой сфере сделано следующее:

− встречи в штаб-квартире с представителями Государств-Членов;

− популяризация программ стажировки, вакансий младших сотрудников-специалистов и командировок в не- и недопредставленные страны;

− публикация перечня не- и недопредставленных стран на веб-сайте МСЭ со ссылкой на этот перечень в объявлениях о вакансии;

− расширение присутствия в социальных сетях в части рекламы и распространения объявлений о вакансиях;

− участие в ярмарках вакансий, съездах и научных конференциях.

|  |
| --- |
| 6 Развитие персонала/потенциала сотрудников |

В существующей Стратегии в области ЛР отмечается необходимость в разработке упрощенного и модернизированного комплекса стратегий и правил в области компенсаций и занятости, увязанных с достижением корпоративных целей, в соответствии с которыми признаются показатели деятельности и вклад персонала, пропагандируется разнообразие персонала на все более широкой международной основе, обеспечиваются наем, стимулирование персонала, а также справедливые и согласованные принципы стратегии МСЭ.

**• Обучение и профессиональное развитие в МСЭ**

Резолюция 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.) учитывает ценность людских ресурсов Союза в достижении своих целей, а также важность поддержания хорошо обученного, географически и гендерно сбалансированного персонала при соблюдении бюджетных ограничений. Обучение и развитие персонала представляет собой важнейшее средство обеспечения непрерывного развития сотрудников МСЭ для достижения целей организации.

Следуя рекомендациям организационного характера, HRMD произвел подробную оценку потребностей в обучении во всех секторах. В последнем квартале 2017 года HRMD и департаментами каждого Бюро и Генерального секретариата (ГС) были проведены официальные собрания, на которых рассматривалось следующее: а) оптимизация существующих возможностей обучения, b) определение новых производственных нужд, которые необходимо удовлетворить согласно планам обучения и профессионального развития.

Результаты данных консультаций отражены в Плане обучения в МСЭ на 2018 год, который был доведен до всех сотрудников МСЭ. Целью данного плана является предоставление перечня всех программ, которые предлагаются в течение 2018 аттестационного года, с краткими характеристиками этих образовательных мероприятий, а именно целевой аудитории, области обучения, учебного плана, формы обучения и т. д. В плане обучения на 2018 год также учтены глобальные и региональные приоритеты на уровне системы ООН и МСЭ. Кроме того, Бюро и Генеральный секретариат одобрили Программу управления и лидерства в МСЭ на 2018 год, которая будет запущена в пилотном режиме и предназначена для сотрудников МСЭ с контролирующими функциями.

Каждое мероприятие в каталоге обучающих программ запланировано на основе проекта бюджета на 2018 год, который по данным 2017 года составлял приблизительно 1% от расходов на персонал, хотя Резолюция 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.) постановляет, что доля соответствующих средств, которые должны быть выделены на обучение по месту службы в максимально возможном объеме, должна стремиться к 3% от бюджета, выделенного на персонал.

HRMD продолжит ориентироваться на последние мировые тенденции, а также потребности МСЭ и возможности в сфере обучения и профессионального развития, создавая онлайновую систему управления обучением (LMS) в качестве средства интеграции обучения, показателей (см. пункт о показателях ниже) и планирования кадрового резерва на базе комплексной системы управления кадрами МСЭ.

**• Система управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS)** **МСЭ**

Новая система управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS), была запущена для всего персонала МСЭ 11 января 2018 года и состоит из новых руководящих документов PMDS МСЭ, а также новой электронной системы PMDS (e-PMDS) МСЭ. Стратегический план в области людских ресурсов ссылается на действующую периодическую служебную аттестацию (PPA) МСЭ, реализованную в виде формы на бумажном носителе для оценки деятельности персонала и нормативной базы, описанной в служебном приказе 08/09 от 19 августа 2008 года. Основная цель пересмотра PPA продиктована необходимостью удовлетворения интереса заинтересованных сторон в усилении принципа управления организацией, ориентированного на результат, при обеспечении большей подотчетности и улучшении индивидуальных и коллективных показателей деятельности.

Новая система PMDS МСЭ разработана в результате вышеупомянутого пересмотра, на основе передового опыта Совета руководителей организаций общей системы организаций Организации Объединенных Наций. Система спроектирована при консультациях с кадровой службой, представителями персонала и представителями от Бюро и Генерального секретариата. Кроме того, по итогам тендера, проведенного в 2016 году, было спроектировано и внедрено новое электронное средство усилиями следующего поставщика услуг: Cornerstone on-Demand.

Основные принципы процесса новой PMDS вытекают из важности следующих моментов: a) непрерывного диалога в течение года между сотрудниками и руководителями, b) постановки конкретных рабочих целей отдельных сотрудников в привязке к приоритетам Союза, c) поддержки развития сотрудников и организации через цели обучения и профессионального развития, которые учитывают приоритеты Союза в области обучения, а также предлагаемые учебные программы, отраженные в учебном плане на 2018 год (см. пункт об обучении).

Точнее, структура новой e-PMDS включает: от одной (1) до пяти (5) рабочих целей, основанных на ряде конкретных показателей для измерения успеха деятельности, то есть, действия, показатели деятельности, ресурсы и ограничения, партнеры, сроки; шесть (6) базовых компетенций, до семи (7) функциональных компетенций и от одной (1) до пяти (5) технических компетенций[[2]](#footnote-2); одну или более целей обучения по приобретению или совершенствованию некоторых компетенций с такой же структуру, как и у рабочих целей.

Новая система позволит HRMD анализировать результаты деятельности персонала МСЭ, чтобы лучше распределять средства на обучение, и развивать компетенции e-PMDS, чтобы разрабатывать эффективные стратегии планирования кадрового резерва и планы.

Совершенствование системы e-PMDS и системы компетенций МСЭ, в частности интеграция компетенций во всех направлениях кадровой работы, будет основной задачей на 2018 год.

|  |
| --- |
| 7 Меры по улучшению материального и морального состояния персонала,гигиены труда и безопасности  |

Предоставление безопасной рабочей среды является ключевой составляющей обеспечения благоприятных условий труда. Организация способствует созданию безопасной рабочей среды путем проведения своей политики в области обеспечения безопасности, здоровья и благополучия, а также с помощью разнообразных услуг, предоставляемых работникам.

**• Политика МСЭ в области гигиены труда и безопасности**

Параллельно были предприняты инициативы по проведению для сотрудников специальных семинаров-практикумов или конференций совместно с организациями, базирующимися в Женеве, таких как:

− семинары-практикумы по пропаганде здорового образа жизни, консультации по прекращению курения, сеансы релаксации, проводимые с инструктором, профилактика стресса и т. д., организованные в Женевской штаб-квартире ООН (ЮНОГ) специалистом по производственной психологии из ЮНОГ;

− укрепление психического здоровья на курсах по управлению стрессовыми ситуациями и повышению устойчивости, организованных консультантом персонала МСЭ совместно с консультантом персонала из ЮНОГ.

**• Медицинские услуги**

Последние 10 лет МСЭ сотрудничает с ЮНОГ на основе Меморандума о взаимопонимании (МоВ), подписанного в октябре 2007 года, в целях предоставления целого ряда услуг, в число которых входят медицинские осмотры, консультации, экстренная медицинская помощь и амбулаторное лечение, услуги медицинской административной службы, услуги по уходу за больными, инструктаж и вакцинация сотрудников миссий, профилактика и укрепление здоровья (эргономика, скрининг), медицинские анализы (анализ крови, электрокардиограмма, проверка зрения и т. д.). Аналогичные соглашения используют и другие учреждения. В декабре 2016 года МСЭ был проинформирован о принятом ЮНОГ решении о прекращении действия МоВ с 31 декабря 2017 года ввиду финансовых ограничений и сокращения ресурсов ООН.

МСЭ первоначально рассматривал сотрудничество с ВОИС с целью полностью внедрить медицинские услуги другой организации, находящейся в Женеве. Этот вариант по-прежнему рассматривается с точки зрения объема, до которого МСЭ интегрирует медицинские услуги этой находящейся в Женеве организации.

Исходя из относительно небольшого размера Союза, для МСЭ было бы более интересным иметь свою собственную медицинскую службу, состоящую из доктора на неполной ставке, медицинской сестры и административного ассистента. Эта группа занималась бы всеми аспектами медицинского управления: отпусками по болезни, пропагандой гигиены труда, а также ведением больных. В этом случае Союз мог бы частично интегрировать более развитую медицинскую службу другого учреждения, чтобы получить услуги, связанные с лабораторными медицинскими анализами.

В ходе рассмотрения этого варианта МСЭ дополнила МоВ медицинскими услугами ЮНОГ, чтобы обеспечить плавный и корректный переходный период.

Готовится план на будущее по разработке стратегического подхода к обеспечению благосостояния и здоровья сотрудников путем тесного сотрудничества медицинской службы и службы консультирования персонала.

**• Обновление плана коллективного медицинского страхования (ПКМС)**

В области социальных льгот особое внимание уделялось управлению системой медицинского страхования (ПКМС), находящейся в ведении компании Cigna, и продолжению – через Комитет по управлению – проведения общего обзора плана. Функции Исполнительного секретаря и секретариата ПКМС выполняют сотрудники Департамента.

В свете рекомендации Совета (3/2014) провести полную актуарную оценку состояния, чтобы определить, когда финансовое благополучие МСЭ может быть подвергнуто риску условиями системы медицинского страхования, в 2017 году департаментом управления людскими ресурсами совместно с департаментом управления финансовыми ресурсами и Комитетом по управлению ПКМС было начато исследование.

Охват исследования, которое еще продолжается, таков, что оно может привести к пересмотру существующей модели финансирования. Важно отметить, что одной из ключевых характеристик страхуемого населения является его относительно преклонный возраст – как в отношении действующего персонала, так и для вышедших на пенсию. Дальнейшее старение населения в целом в сочетании с медленным, но стабильным сокращением количества занятого населения приведет к увеличению доли населения в старших возрастных рамках и, соответственно, к медицинским расходам выше среднего. Вышеупомянутые факторы в сочетании с тем фактом, что большинство пенсионеров и персонала МСЭ живут в Женеве и окрестностях, вынужденно приведут к увеличению общих медицинских расходов.

В области охраны здоровья и профилактики секретариат, наряду с другим учреждением ООН – ВОИС, продолжал проведение – при поддержке Cigna – совместных профилактических мероприятий и информационных семинаров по вопросам здоровья, таких как кампания по вакцинации против гриппа для пенсионеров.

**• Функции посредников, консультанта персонала и сотрудника по вопросам этики**

В МСЭ существует ряд функций, направленных на создание благоприятных условий труда. Сотрудник по вопросам этики и консультант персонала совмещают свои функции с работой во Всемирной метеорологической организации.

Должность консультанта персонала МСЭ

После перерыва эта должность укомплектована сотрудником, работающим с 23 февраля 2017 года на 0,5 ставки, и совмещена с должностью в ВМО (0,3 ставки), что составляет в сумме 0,8 ставки для обоих учреждений.

Новые должностные обязанности консультанта сосредоточены на психофизическом состоянии персонала и обеспечении продуктивности команды путем предоставления психологической поддержки персоналу (и пенсионерам), сталкивающимся с трудностями в работе или личной жизни.

Еще одной новой функцией консультанта персонала является принятие мер в критических для персонала, сталкивающегося с неотложными серьезными ситуациями. Консультант персонала, психолог по образованию, призван помочь в разнообразных чрезвычайных ситуациях с самого начала. Он разрабатывает соответствующие планы оперативных мер, чтобы поддержать сотрудников и команды во взаимодействии с руководством.

Консультант персонала также оказывает социальные услуги, направляя сотрудников в местные службы, специализирующиеся на оказании требуемых услуг (таких как CAGI и компании по организации переезда, юридические консультации, органы местной власти).

Кабинет консультанта персонала регулярно посещается сотрудниками в течение 2,5 дней его еженедельной работы. Сотрудники обычно могут рассчитывать на запись на прием через 1−2 недели.

Осведомленность об этой службе до сих пор обеспечивалась передачей информации из уст в уста, поскольку визуальные кампании не представлялись возможными из-за ограничений по времени. Большинство проблем, поднимаемых персоналом, относится к рабочей среде, в основном из-за межличностных разногласий, притеснения и конфликтов.

Ведение дел заинтересованных сторон, психологическое просвещение и психосоциальная поддержка консультанта персонала нацелены на предупреждение. Одним из важнейших приоритетов является сокращение долгосрочных больничных, связанных со стрессом на рабочем месте, и предоставление безопасного конфиденциального пространства, где сотрудники могут ознакомиться с альтернативами официальному порядку подачи жалоб.

Применен новый подход к сотрудникам отделений на местах – две инициативы были встречены сотрудниками с энтузиазмом: брифинги с главами региональных отделений в Женеве и брифинги по Skype с региональной группой в Каире. В дальнейшем, по мере наличия средств, планируется увеличить количество брифингов и расширить поддержку в критических ситуациях.

Для создания благоприятной рабочей среды будут поощряться дальнейшие усилия по профилактике, в частности, наиболее распространенных проблем: межличностных разногласий – прежде всего посредством поддержки позитивного лидерства – и привлечения рабочей группы по предупреждению и предотвращению притеснений на рабочем месте.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. [Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. C17/INF/16. [↑](#footnote-ref-2)