|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2020Женева, 9–19 июня 2020 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 20** | **Документ C20/29-R** |
| **26 мая 2020 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| Стратегия по условиям работы персонала и План реализации |

|  |
| --- |
| РезюмеСовет на своей дополнительной сессии 2019 года утвердил Решение 619, в котором содержится поручение Генеральному секретарю разработать Стратегию по условиям работы персонала и План реализации для рассмотрения на сессии Совета 2020 года. В соответствии с поручением, содержащимся в этом Решении, руководство продолжает взаимодействовать с Советом персонала, с тем чтобы способствовать большей прозрачности и ведению диалога на протяжении всего процесса перемещения и проектирования, поддерживая моральное состояние, благополучие и эффективность работы персонала при выполнении им своих обязанностей на благо Союза.ЦельСтратегия по условиям работы персонала и План реализации требуются для того, чтобы облегчить процесс перемещения персонала в течение промежуточного периода (2022–2026 гг.) и переезд в новое здание штаб-квартиры, поощрять культурные преобразования и политику в области решения проблем, связанных с поведением персонала на рабочем месте. Необходимые действияСовету предлагается **принять к сведению** Стратегию по условиям работы персонала и План реализации на 2020–2022 годы, которые были подготовлены на основе консультаций с Советом персонала.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы*[Решение 619](https://www.itu.int/md/S19-CLADD-C-0005/en) Совета; информационные документы Совета* [*C20/INF/13*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/en)*,* [*C20/INF/14*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0014/en) |

Резюме

В настоящем отчете представлен План реализации, разработанный для содействия руководству МСЭ в управлении перемещением из нынешней рабочей среды в течение промежуточного периода, когда весь персонал будет перемещен в здания "Башня" и "Монбрийан" (согласно плану, в конце 2022 г.).

В настоящем Плане реализации излагается комплексный, ориентированный на потребности людей подход в отношении предстоящих изменений в Стратегии по условиям работы персонала в штаб-квартире МСЭ. Этот план направлен на сопряжение динамичных изменений, которые коснутся условий работы МСЭ, с миссией МСЭ и ее многочисленными стратегическими задачами, как определено в утвержденной Кадровой стратегии МСЭ и Стратегическом плане МСЭ в области людских ресурсов (СП ЛР) на 2020−2023 годы, и с текущими мероприятиями по преодолению разрыва в навыках в меняющейся производственной культуре МСЭ.

В феврале-марте 2020 года были проведены консультации с каждым из пяти избираемых должностных лиц, а также с двадцатью тремя отобранными сотрудниками, выполняющими различные роли в бюро и секретариате, с тем чтобы определить наиболее целесообразные рекомендации, вопросы, требующие рассмотрения, предложения относительно общей концепции будущего МСЭ. В рамках структурированного подхода, изложенного в Информационном документе, выделены семь составляющих для дальнейшей проработки.

1 Интеграция установленных задач, связанных с людьми, технологиями, бизнес-процессами и рабочим местом, в единую целостную Стратегию по условиям работы персонала.

2 Обеспечение согласованности организационной политики, политики в области практических методов работы, физических рабочих мест, технологических платформ и услуг на рабочем месте.

3 Формирование единой концепции и определение участников МСЭ в целях представления интересов всех заинтересованных сторон при воссоздании ориентированного на потребности плана надлежащих условий работы, рабочих мест и практических методов работы на промежуточный период и в дальнейшем.

4 Комплексная программа управления преобразованиями.

5 Программа в области внутренних коммуникаций.

6 Реагирование на ключевые факторы успеха и обозначенные темы, касающиеся избегания рисков.

7 Измерения и KPI.

Выводы по итогам обсуждения стратегических вопросов с опрошенными сотрудниками были обобщены до того, как из-за самоизоляции, вызванной COVID-19, весь персонал был вынужден работать из дома в экстренном режиме. В настоящем Плане реализации изложены этапы получившего международное признание процесса формирования стратегической концепции условий работы персонала. Этот процесс остается неизменным и предполагает обширную деятельность по сбору оперативных материалов с проведением исследований в области использования, онлайновых обследований для всего персонала и будущих консультаций с целевыми группами для всестороннего применения семи составляющих описанной процедуры консультаций (см. Информационный документ [C20/INF/13](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/en)).

Тем не менее крайне важно отметить, что угрозы обеспечению готовности к промежуточному периоду должны быть устранены во второй половине 2020 года, с тем чтобы начать эффективную трансформацию существующих практических методов работы для успешной подготовки всей организации к непрерывной работе в целях слаженного реагирования на нужды Союза, его членов и персонала заблаговременно до освобождения и сноса здания "Варембе", для того чтобы обеспечить возможность строительства нового здания штаб-квартиры.

Важно отметить, что роли, упомянутые в Информационном документе, с течением времени потребуют дальнейшей адаптации к обстоятельствам МСЭ. Основная идея заключается в том, чтобы не создавать новые должности, а использовать действующие служебные обязанности, закрепленные за имеющимися должностями МСЭ, добавляя в них некоторые функции с учетом способности того или иного сотрудника выполнять конкретные функции и на основе анализа в целях определения оптимальных кандидатов для передачи им соответствующих ролей и обязанностей.

Совету предлагается принять к сведению процесс консультаций, описанный в Плане реализации на 2020–2023 годы, чтобы продолжать обеспечивать участие Совета персонала и более широкое участие организации в одобрении и развертывании мер готовности до наступления промежуточного периода, отведенного на освобождение здания "Варембе", заблаговременно до начала строительства нового здания.

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