

РЕЗОЛЮЦИЯ 48 (ПЕРЕСМ. ДУБАЙ, 2018 г.)

Управление людскими ресурсами и их развитие

Полномочная конференция Международного союза электросвязи (Дубай, 2018 г.),

признавая

п. 154 Устава МСЭ¹, в соответствии с которым МСЭ должен быть обеспечен служащими, соответствующими высшим нормам эффективности, компетентности и честности,

напоминая

a) о Резолюции 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.) настоящей Конференции об учете гендерных аспектов в деятельности МСЭ и содействии обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин посредством электросвязи/информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), в которой содержится решение придавать первостепенное значение включению гендерной политики в практику управления, подбора кадров и повседневной работы МСЭ;

b) о Стратегическом плане Союза, представленном в Резолюции 71 (Пересм. Дубай, 2018 г.) настоящей Конференции, и потребности в высококвалифицированном и мотивированном персонале, необходимом для достижения содержащихся в нем целей;

c) о Резолюции 151 (Пересм. Дубай, 2018 г.) настоящей Конференции, в которой Генеральному секретарю поручается продолжить совершенствование методик, связанных с управлением, ориентированным на результаты (УОР), и бюджетом, ориентированным на результаты (БОР), как на уровне планирования, так и на уровне исполнения;

d) о Решении 5 (Пересм. Дубай, 2018 г.) настоящей Конференции, в котором указаны ограничения ресурсов на период 2020–2023 годов и сформулированы задачи и меры по повышению эффективности деятельности МСЭ;

¹ Пункт 154 Устава: "2 Главным соображением при наборе персонала и определении условий его работы должна быть необходимость обеспечить Союз служащими, соответствующими высшим нормам эффективности, компетентности и честности. Следует должным образом учитывать важность набора персонала на возможно более широкой географической основе".

е) о предложении Координационного совета руководителей Организации Объединенных Наций, обращенном ко всем специализированным учреждениям Организации Объединенных Наций, подготовить свои стратегии в области гендерного паритета в целях осуществления Общесистемной стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин Организации Объединенных Наций, инициированной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в сентябре 2017 года,

отмечая

а) различные политические принципы², оказывающие влияние на персонал МСЭ, включая, в частности, нормы поведения международных гражданских служащих, установленные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), Положения о персонале и Правила о персонале МСЭ и Политику МСЭ в области этики;

б) принятие с 1996 года ряда резолюций Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ГА ООН), в которых подчеркивается необходимость обеспечения гендерного баланса во всей системе Организации Объединенных Наций;

с) что гендерное равенство — это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения мира, процветания и устойчивого развития (Цель 5 в области устойчивого развития (ЦУР): Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек);

д) резолюцию 70/1 ГА ООН о преобразовании нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой она утвердила всеобъемлющие, рассчитанные на перспективу и предусматривающие учет интересов людей универсальные и ориентированные на преобразования цели и задачи;

е) резолюцию 72/235 ГА ООН о развитии людских ресурсов, в которой, среди прочего, подчеркивается, что быстрые темпы технического прогресса и крупных достижений оказывают воздействие на трудовую деятельность, и что в связи с этим необходимо, чтобы развитие людских ресурсов шло соизмеримыми темпами и обеспечивалось стратегиями, капиталовложениями и нормативной базой, рассчитанными на опережающее решение намечающихся проблем, связанных с перспективами развития рынка труда, образования и обучения;

² Такие, как политика в отношении контрактов, планирование преемственности, профессиональная подготовка и развитие людских ресурсов и т. д.

- f)* резолюцию 72/234 ГА ООН о женщинах в процессе развития, в которой отмечаются обязательства содействовать обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек, в том числе в рамках ЦУР;
- g)* Резолюцию 25 (Пересм. Дубай, 2018 г.) настоящей Конференции об укреплении регионального присутствия, в которой, в частности, говорится о важной роли региональных отделений в распространении информации о деятельности МСЭ среди его Государств-Членов и Членов Секторов, и что существует потребность в постоянной оценке кадровых потребностей региональных и зональных отделений;
- h)* Резолюцию 1299 (2008 г.) Совета МСЭ, в соответствии с которой Генеральному секретарю во взаимодействии с Советом персонала МСЭ поручается подготовить всеобъемлющий стратегический план в области людских ресурсов (СП ЛР);
- i)* Резолюцию 1106 (1996 г., последнее изменение 2001 г.) Совета о выполнении рекомендаций Трехсторонней консультативной группы по управлению людскими ресурсами, в которой отражены вопросы поощрительных выплат и продвижения персонала по службе;
- j)* Решение 517 (2004 г., последнее изменение 2009 г.) Совета об укреплении диалога между Генеральным секретарем и Советом персонала МСЭ;
- k)* другие решения и резолюции Совета, относящиеся к различным аспектам управления людскими ресурсами;
- l)* Общесистемный план 2.0 действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP);
- m)* доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и политику абсолютной нетерпимости;
- n)* рекомендации опубликованного в 2016 году доклада Объединенной инспекционной группы (ОИГ) Организации Объединенных Наций об обзоре управления и администрирования в МСЭ, касающиеся управления людскими ресурсами,

отмечая с озабоченностью

выводы доклада ОИГ "Обзор политики и практики в отношении сотрудников, сообщающих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций", касающиеся Союза,

приветствуя

a) доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций об изменении парадигмы управления в Организации Объединенных Наций (документ A/72/492), в особенности раздел, посвященный упрощению системы управления людскими ресурсами, а также добавление 2 к этому докладу, озаглавленное "Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности";

b) резолюцию 72/266В ГА ООН об изменении парадигмы управления в Организации Объединенных Наций,

учитывая

a) высокую значимость людских ресурсов МСЭ и эффективного управления ими для выполнения миссии и достижения целей Союза;

b) что в стратегиях МСЭ в области людских ресурсов следует уделять особое внимание развитию потенциала и обеспечению наличия хорошо подготовленного и справедливо представленного географически персонала с учетом бюджетных ограничений;

c) важность как для самого Союза, так и для его персонала, по возможности наиболее полного развития этих ресурсов с помощью различных мероприятий по развитию людских ресурсов, включая обучение без отрыва от производства и мероприятия по профессиональной подготовке в зависимости от уровней должностей;

d) влияние на Союз и на его персонал постоянного развития деятельности в области электросвязи и необходимость для Союза и его людских ресурсов адаптироваться к этому развитию с помощью профессиональной подготовки и развития персонала;

e) важность управления людскими ресурсами и их развития для обеспечения стратегических направлений и целей деятельности МСЭ;

- f) необходимость осуществления такой политики найма, которая соответствовала бы потребностям Союза, включая перемещение постов и наем специалистов, находящихся в начале их служебной карьеры, а также уже имеющих опыт работы в других организациях;
- g) необходимость достижения справедливого географического распределения назначаемого персонала Союза;
- h) необходимость содействия найму большего числа женщин на посты категорий специалистов и выше, особенно на высшие должности;
- i) необходимость расширения МСЭ своей стратегической пропагандистской деятельности, с тем чтобы большее число женщин участвовали в конкурсе на заполнение вакантных должностей в МСЭ, в особенности из развивающихся стран³;
- j) постоянное развитие технологий электросвязи и информационно-коммуникационных технологий и методов эксплуатации и, соответственно, необходимость найма специалистов самого высокого уровня компетентности;
- k) важность содействия учету гендерных аспектов и равному представительству женщин,

решает,

- 1 что следует, чтобы управление людскими ресурсами и их развитие в МСЭ и далее соответствовали миссии, ценностям, целям и деятельности Союза и общей системы Организации Объединенных Наций;
- 2 что следует продолжать выполнять рекомендации КМГС, утвержденные ГА ООН;
- 3 что в пределах имеющихся финансовых ресурсов и насколько это практически осуществимо, вакантные должности следует заполнять за счет повышения мобильности существующего персонала;
- 4 что внутреннюю мобильность следует, насколько это практически осуществимо, сочетать с профессиональной подготовкой персонала, с тем чтобы обеспечить возможность использования персонала там, где это наиболее необходимо;

³ К ним относятся наименее развитые страны, малые островные развивающиеся государства, развивающиеся страны, не имеющие выхода к морю, и страны с переходной экономикой.

5 что принцип внутренней мобильности следует применять в максимально возможной степени для удовлетворения потребности в персонале, возникающей при выходе на пенсию или увольнении сотрудников из МСЭ, с тем чтобы сокращать штаты, не прекращая действие контрактов;

6 что в соответствии с разделом *признавая*, выше, персонал, относящийся к категориям специалистов и выше, должен продолжать набираться на международной основе и что о постах, определенных для заполнения путем внешнего найма, необходимо объявлять насколько возможно шире и сообщать администрациям всех Государств – Членов Союза, в том числе через региональные отделения; однако должны сохраняться разумные возможности и для продвижения по службе имеющегося персонала;

7 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма при выборе между кандидатами, удовлетворяющими квалификационным требованиям для данного поста, предпочтение должно оказываться кандидатам от тех районов мира, которые недостаточно представлены в персонале Союза, с учетом баланса между персоналом женского и мужского пола, установленного для общей системы Организации Объединенных Наций;

8 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма и в том случае, если ни один кандидат не удовлетворяет всем квалификационным требованиям, наем может производиться на один класс ниже, при условии, что кандидат должен выполнить определенные условия, прежде чем на него будет возложена полная ответственность за этот пост, и он будет переведен в класс, соответствующий его посту;

9 оценивать воздействие решений, принимаемых в соответствии с настоящей Резолюцией, с тем чтобы убедиться, что ее выполнение обеспечивает достижение ожидаемых результатов,

порукает Генеральному секретарю

1 применять передовую политику и практические методы в области людских ресурсов для обеспечения достижения целей управления МСЭ, принимая во внимание Общесистемную стратегию обеспечения равного соотношения мужчин и женщин Генерального секретаря ООН, а также вопросы, изложенные в Приложении 1 к настоящей Резолюции;

- 2 подготовить и осуществить с помощью Координационного комитета и в сотрудничестве с региональными отделениями четырехгодичный СП ЛР, согласованный со Стратегическим и Финансовым планами МСЭ, включая ориентировочные показатели в рамках СП ЛР, с учетом потребностей Союза, его членов и его персонала;
- 3 совершенствовать и проводить политику и процедуры найма специалистов, направленные на содействие справедливому географическому представительству и представительству женщин среди назначаемого персонала (см. Приложение 2 к настоящей Резолюции);
- 4 в надлежащих случаях и в пределах имеющихся финансовых ресурсов, а также принимая во внимание географическое распределение и баланс между сотрудниками женского и мужского пола, нанимать специалистов, начинающих свою служебную карьеру, на уровне Р.1/Р.2;
- 5 в целях дальнейшей профессиональной подготовки для повышения уровня профессиональной компетенции в Союзе, в соответствующих случаях, на основе консультаций с сотрудниками изучать и представлять Совету отчет о том, какие программы профессиональной подготовки для руководителей и их персонала могут быть осуществлены в пределах имеющихся финансовых ресурсов в рамках всего Союза;
- 6 продолжать представлять Совету ежегодные отчеты по исполнению СП ЛР, включая вопросы, касающиеся взаимоотношений между руководством и персоналом Союза, и предоставлять Совету, по возможности в электронном виде, статистические данные, относящиеся к СП ЛР, а также о других мерах, принятых во исполнение настоящей Резолюции;
- 7 согласно требованиям доклада Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, представлять Совету отчеты и обновленную информацию о борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, а также с сексуальными домогательствами на рабочем месте, в зависимости от случая;
- 8 рассмотреть касающиеся Союза выводы доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного "Обзор политики и практики в отношении сотрудников, сообщающих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций", и представить Совету отчет о принятых мерах,

поручает Совету МСЭ

- 1 рассматривать и утверждать четырехгодичный СП ЛР, разрабатываемый в соответствии с пунктом 2 раздела *поручает Генеральному секретарю*, и рассматривать ежегодные отчеты о ходе выполнения СП ЛР и настоящей Резолюции и принимать решение о необходимых действиях;
- 2 обеспечить, чтобы для решения вопросов, касающихся управления людскими ресурсами и их развития в МСЭ, по мере их возникновения, предоставлялись необходимые кадровые и финансовые ресурсы в рамках утвержденного бюджета;
- 3 выделять для обучения без отрыва от производства в соответствии с установленной программой достаточные ресурсы, которые составляли бы, насколько это осуществимо, целевой показатель в 3 процента от предусмотренных бюджетом затрат по персоналу;
- 4 с максимально возможным вниманием следить за вопросами найма и принимать, в пределах имеющихся ресурсов и в соответствии с общей системой Организации Объединенных Наций, меры, которые он сочтет необходимыми для обеспечения достаточного числа квалифицированных кандидатов на посты в Союзе, принимая во внимание, в частности, положения пунктов *b)*, *c)* и *h)* раздела *учитывая*, выше;

(Киото, 1994 г.) – (Пересм. Миннеаполис, 1998 г.) – (Пересм. Марракеш, 2002 г.) – (Пересм. Анталия, 2006 г.) – (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.) – (Пересм. Пусан, 2014 г.) – (Пересм. Дубай, 2018 г.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ДУБАЙ, 2018 г.)

Вопросы для подготовки отчета Совету по вопросам, касающимся персонала, включая персонал в региональных и зональных отделениях, и найма персонала

- Согласованность между стратегическими приоритетами Союза, функциями персонала и постами.
- Политика в области служебного роста и продвижения персонала по службе.
- Контрактная политика.
- Соответствие политике/рекомендациям общей системы Организации Объединенных Наций.
- Использование передового опыта.
- Процессы найма персонала и открытость таких процессов.
- Соотношение между внешним и внутренним наймом.
- Прием на работу лиц с ограниченными возможностями, в том числе услуги и приспособления для сотрудников с ограниченными возможностями.
- Программы добровольного прекращения службы и досрочного выхода на пенсию.
- Планирование преемственности.
- Временные посты.
- Общие характеристики выполнения плана развития людских ресурсов с указанием результатов работы, направленной на то, чтобы "обеспечить эффективное и действенное использование людских, финансовых и капитальных ресурсов, а также безопасную и защищенную рабочую обстановку, способствующую работе".
- Общий объем средств, предназначенных для развития персонала, в том числе по отдельным пунктам плана развития.
- Анализ соответствия пакета вознаграждения в МСЭ общей системе Организации Объединенных Наций в целях изучения всех элементов вознаграждения сотрудников вместе с другими элементами, связанными с людскими ресурсами, для поиска путей уменьшения нагрузки на бюджет.

- Совершенствование услуг, связанных с людскими ресурсами.
- Оценка служебной деятельности и аттестация.
- Персонал в региональных и зональных отделениях.
- Профессиональная подготовка по месту работы (с отрывом от производства).
- Внешняя профессиональная подготовка (с отрывом от производства).
- Географическое представительство.
- Гендерный баланс.
- Возрастной состав персонала.
- Социальная защищенность персонала.
- Гибкость условий работы.
- Взаимоотношения между руководством и персоналом.
- Разнообразие рабочих мест.
- Использование современных инструментов управления.
- Обеспечение безопасности на рабочих местах.
- Моральное состояние персонала и меры по его улучшению.
- Отражение мнений всего персонала по различным аспектам деятельности и взаимоотношений в организации с использованием для получения данных обзоров и вопросников (по мере необходимости).
- Выводы и предложения на основе определения и анализа сильных и слабых сторон деятельности (рисков) в отношении развития персонала Союза и предлагаемых изменений в Положениях о персонале и Правилах о персонале.
- Меры, связанные с содействием найму женщин, изложенные в Приложении 2 к настоящей Резолюции.
- Оценка воздействия выполнения настоящей Резолюции.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ДУБАЙ, 2018 г.)

Содействие найму женщин в МСЭ

- 1 МСЭ следует возможно более широко объявлять об имеющихся вакансиях, чтобы стимулировать подачу заявлений о приеме на работу женщинами.
- 2 Государствам – Членам МСЭ настоятельно рекомендуется выдвигать кандидатуры женщин.
- 3 В объявлениях о вакансиях следует поощрять представление заявлений женщинами.
- 4 Следует внести поправки в процедуры найма в МСЭ, с тем чтобы обеспечить, если число заявлений позволяет, чтобы на каждом уровне отбора 50 процентов всех кандидатов, допущенных к следующему уровню, составляли женщины.
- 5 Для классов должностей, по которым не достигнуты целевые показатели гендерного баланса, руководитель, нанимающий персонал, должен подготовить докладную записку с обоснованием причин выдвижения кандидата, не отвечающего соображениям улучшения гендерного баланса в МСЭ, учитывая принцип справедливого географического распределения.
- 6 Следует создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста женщин на работе и вне ее.