

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят первая (53-я очередная) сессия
Женева, 14–22 июля 2022 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Секретариатом

I. ВВЕДЕНИЕ

1. С учетом созыва в июле 2022 г. Ассамблеи государств – членов ВОИС в настоящем годовом отчете о людских ресурсах впервые охвачен календарный год, то есть период с 1 января по 31 декабря 2021 г. При этом в нем также затронуты некоторые из тем, нашедших отражение в предыдущем [годовом отчете](#), в котором был охвачен период с 1 июля 2020 г. по 30 июня 2021 г.

2. В настоящем отчете охвачены все кадровые вопросы, по которым необходимо отчитываться перед Координационным комитетом ВОИС, и другие кадровые вопросы, представляющие интерес для государств-членов. В нем содержатся также информация о прогрессе, достигнутом в реализации кадровых целей, и обзор политики, инициатив и мероприятий в кадровой области, согласующихся со Стратегией ВОИС в области людских ресурсов на 2017–2021 гг.

3. Помимо введения в настоящем годовом отчете содержатся следующие разделы:

- краткий обзор основных тенденций в сфере людских ресурсов;
- вопросы, предполагающие обязательное уведомление государств-членов;
- вызовы, новые цели и перемены в ВОИС;
- общие успехи, достигнутые в прошлом году.

II. КРАТКИЙ ОБЗОР КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ

4. По состоянию на 31 декабря 2021 г. общая численность персонала ВОИС составляла 1588 человек.

5. По сравнению с предыдущим отчетным периодом¹ численность основного² персонала слегка снизилась (1074 человека вместо 1083) и составила 67,6 процента от общей численности персонала, в то время как численность персонала, привлекаемого на гибких³ условиях, увеличилась (с 489 до 514 человек) и составила 32,4 процента от общей численности персонала.

6. Что касается гендерного состава, то женщины составляли 53,2 процента сотрудников (845), а мужчины – 46,8 процента (743), причем следует отметить, что в разных категориях персонала представленность мужчин и женщин различается. В категории основного персонала, численность которого составляла 1074 сотрудника, доля женщин равнялась 54,2 процента (582), а доля мужчин – 45,8 процента (492). Средний возраст сотрудников из числа основного персонала составлял 49,6 года.

7. Что касается общей картины в плане географического представительства, то в результате проведения комплекса информационно-просветительских мероприятий на всех уровнях и во всех категориях персонала была обеспечена представленность 121 государства-члена, причем 110 государств-членов были представлены на должностях, подлежащих географическому распределению⁴.

8. В онлайн-формате доступен отдельный документ, содержащий основные данные и показатели, касающиеся персонала ВОИС, разнообразия, подбора, профессионального развития и обучения сотрудников, а также управления конфликтами, и охватывающий тот же отчетный период или календарный год.

III. ВОПРОСЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

9. Положение о персонале ВОИС 9.2(g) требует, чтобы Генеральный директор докладывал Координационному комитету о всех увольнениях сотрудников. В период с 1 января по 31 декабря 2021 г. имели место следующие случаи увольнения сотрудников:

- четыре случая увольнения по состоянию здоровья согласно положению о персонале 9.2(a)(2);

¹ В предыдущем отчетном периоде (июль 2020 г. – июнь 2021 г.) общая численность персонала составляла 1572 человека, а соотношение между основным персоналом и персоналом, привлекаемым на гибких условиях, – 69/31.

² Сотрудники, имеющие срочный, непрерывный или постоянный контракт и занимающие должности, финансируемые из регулярного бюджета.

³ Сотрудники, занимающие временные должности, финансируемые из регулярного бюджета; сотрудники, занимающие должности, финансируемые не из регулярного бюджета (из резервных и целевых фондов); прикомандированные сотрудники ООН; младшие сотрудники категории специалистов, включая МСС из Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); интерны; стипендиаты; привлекаемые на поденной/помесячной основе письменные переводчики/редакторы; индивидуальные подрядчики; работники агентств; внешние поставщики; лица, работающие по программе SYNI Швейцарского бюро по субсидированию временной занятости.

⁴ К должностям, подлежащим географическому распределению, относятся все штатные должности сотрудников категории специалистов и выше, которые финансируются из регулярного бюджета, за исключением лингвистических должностей и должности Генерального директора.

- девять случаев увольнения в интересах надлежащего управления Организацией и без возражений со стороны увольняемых сотрудников согласно положению о персонале 9.2(а)(5).

ПРОДЛЕНИЕ ВРЕМЕННЫХ КОНТРАКТОВ

10. На своей ежегодной сессии в сентябре 2018 г. Координационный комитет ВОИС просил Секретариат регулярно включать в его годовой отчет о людских ресурсах подробную информацию о количестве временных контрактов, продлеваемых Генеральным директором сверх двухлетнего срока согласно положению о персонале 4.16(а)⁵, с указанием оснований для применения этой исключительной меры.

11. В отчетный период – с 1 января по 31 декабря 2021 г. – были продлены сверх двухлетнего срока временные контракты 16 сотрудников. В качестве основания для применения этого исключения были указаны следующие причины:

- два временных контракта были в порядке исключения продлены (один на шесть месяцев, другой на 12 месяцев) по служебной необходимости;
- девять временных контрактов были в порядке исключения продлены (два на шесть месяцев и семь на 12 месяцев) для обеспечения бесперебойности в работе до прояснения ситуации с кадровыми потребностями;
- пять временных контрактов были в порядке исключения продлены (два на три месяца и три на шесть месяцев) для обеспечения бесперебойности в работе в ожидании набора новых сотрудников.

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ ВОИС В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

12. ВОИС применяет двусторонний подход в своих усилиях по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, претворяя в жизнь гендерно-специфичные инициативы и добиваясь всестороннего учета гендерного фактора применительно ко всем программам и функциям.

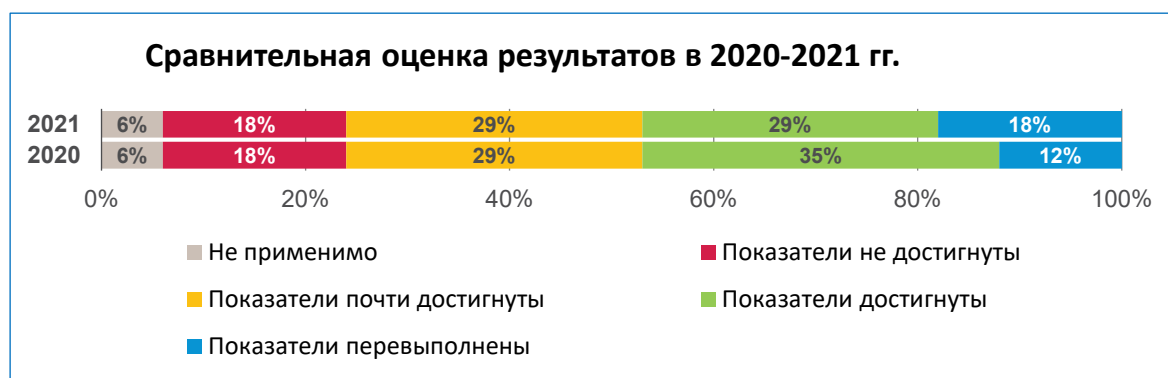
Всесторонний учет гендерного фактора в контексте организационных функций

13. Что касается общесистемной работы в рамках ООН, то в 2021 г. ВОИС продолжала осуществление Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН)⁶. В 2021 г. ВОИС выполнила или перевыполнила требования в отношении 47 процентов расчетных параметров, или восьми показателей. В частности, ВОИС в 2021 г. добилась увеличения – по сравнению с 2020 г. – числа показателей, в отношении которых она перевыполнила требования, с двух до трех («Оценка», «Аудит», «Знания и коммуникация»).

⁵ См. документ [WO/CC/75/3](#).

⁶ ОПДООН – это механизм подотчетности, утвержденный Координационным советом руководителей системы ООН (КСР). ОПДООН обеспечивает претворение в жизнь Общесистемной политики ООН в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, утвержденной КСР в 2006 г. В настоящем документе приводятся показатели работы ВОИС с разбивкой по расчетным параметрам.

14. Приводимая ниже диаграмма отражает результаты работы по осуществлению ОПДООН, достигнутые ВОИС в 2021 г., в сравнении с результатами 2020 г.:



Гендерный баланс

15. По состоянию на 31 декабря 2021 г. доля женщин среди всех сотрудников категории специалистов и выше, имевших срочные, непрерывные или постоянные контракты и занимавшие должности, финансируемые из регулярного бюджета, составляла 47,9 процента⁷; среди сотрудников категории специалистов женщины составляли 49,8 процента, а в категории директоров – 33,3 процента. Женщины составляли 80 процентов в категории национальных сотрудников-специалистов и 62,8 процента в категории персонала общего обслуживания.

16. Что касается целевых показателей обеспечения гендерного равенства, то на уровнях С-4 и Д-1 целевые показатели в истекшем двухгодичном периоде были достигнуты и сохранены. И напротив, в отношении должностей уровней Д-2 и С-5 был отмечен регресс, хотя в истекшем году показатели не изменились.

Класс	По состоянию на 30 июня 2019 г.	По состоянию на 30 июня 2020 г.	По состоянию на 30 июня 2021 г.	По состоянию на 31 декабря 2021 г.	Целевые показатели на декабрь 2021 г.
Д-2	15,4%	15,4%	10%	10%	24%
Д-1	36,8%	34,9%	37,1%	37,3%	37%
С-5	32,4%	32,7%	29,7%	29,1%	43%
С-4	48,7%	50,0%	50%	49,7%	50%

17. На двухгодичный период 2022–2023 гг. ВОИС установила нижеследующие новые целевые показатели обеспечения гендерного равенства в отношении должностей уровней Д-2, Д-1, С-5 и С-4:

Класс	Целевой показатель
Д-2	33%
Д-1	41%
С-5	35%
С-4	50%

⁷ С учетом класса должности. Временные сотрудники и сотрудники категории высшего руководства не учитываются.

Всесторонний учет гендерного фактора в программной деятельности

18. Стремясь повысить уровень осведомленности о глобальном гендерном разрыве в сфере ИС и найти пути устранения этого разрыва, ДУЛР и Группа по Повестке дня в области развития в 2021 г. организовали в онлайн-формате три глобальных совещания на тему «Ликвидация гендерного разрыва в сфере ИС». В них приняли участие различные представители глобального сообщества ИС (ведомства ИС, ассоциации по вопросам ИС, участники многосторонних инициатив, неправительственные организации, научные круги), которые поделились передовым опытом и рассказали об уроках, извлеченных из деятельности, связанной с планированием услуг в сфере ИС, их оказанием и информационным сопровождением, а также с выработкой политики, созданием потенциала и формированием организационной культуры. Эти совещания предоставили также возможность рассказать о результатах работы, проводимой ВОИС в этом направлении. В этих совещаниях по обмену информацией приняли участие в общей сложности более 700 человек из более чем 60 стран.

19. Работа по обеспечению всестороннего учета гендерного фактора продолжает укрепляться во всех секторах и функциональных областях, что свидетельствует о заинтересованности государств-членов в такой деятельности и дальнейшем расширении прав и возможностей женщин в рамках системы ИС. В отчетный период был предпринят ряд инициатив, в частности:

- в 2021 г. ВОИС провела две серии семинаров по вопросам, касающимся всестороннего учета гендерного фактора, для ведомств ИС в регионе Латинской Америки. Первая серия из четырех семинаров была организована для ведомств по вопросам авторского права и преследовала две цели: i) выработать общее понимание в отношении вопросов обеспечения гендерного равенства в контексте ИС и ii) повысить уровень осведомленности специалистов-практиков, работающих в сфере ИС, о гендерном разрыве, существующем в этой сфере. Вторая пилотная серия семинаров была разработана для семи ведомств ИС в регионе Латинской Америки и была нацелена на формирование знаний и обмен опытом в деле обеспечения всестороннего учета гендерного фактора и создание исходной аналитической базы для учета всех соответствующих соображений, касающихся обеспечения гендерного равенства, на всех направлениях работы ведомства ИС. Эта серия была воспринята весьма положительно и будет повторена в 2022 г. с обеспечением охвата дополнительного числа ведомств ИС из этого региона;
- в 2021 г. ВОИС подготовила Методические рекомендации по использованию недискриминационного языка, которые доступны на всех шести официальных языках Организации. Они представляют собой четкие, лаконичные и конкретные указания, призванные повысить грамотность составителей текстов в вопросах использования недискриминационного языка в русле Среднесрочного стратегического плана ВОИС и стремления ВОИС не оставить в стороне ни одного члена общества. Методические рекомендации включают в себя два модуля (учет гендерной специфики и учет интересов людей с инвалидностью). Модульный формат должен обеспечить гибкость, которая позволит при необходимости добавить дополнительные модули.

20. Произведенное Генеральным директором назначение заместителя Генерального директора Лисы Джоргенсон на новую в ВОИС должность координатора по вопросам гендерного равенства в системе ИС, о чем было объявлено на сессии Генеральной Ассамблеи 2021 г., и недавнее заполнение должности старшего советника по вопросу о гендерном равенстве в сфере ИС укрепят работу ВОИС на стратегическом направлении, предусматривающем поощрение и расширение участия женщин-изобретателей, новаторов, авторов и предпринимателей в системе ИС. Эти назначения позволят укрепить работу, проводимую сотрудником, занимающим уже существующую в структуре ДУЛР должность специалиста по гендерным вопросам и разнообразию.

ПРОГРАММА НАГРАЖДЕНИЙ И ПООЩРЕНИЯ

21. На своей ежегодной сессии в сентябре 2018 г. Координационный комитет ВОИС просил Секретариат регулярно отчитываться о реализации Программы наградений и поощрения (ПНП) и об изменениях, внесенных со времени представления предыдущего Годового отчета о людских ресурсах.

22. С учетом обзора рамочной стратегии управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала ВОИС, проведенного Отделом внутреннего надзора (ОВН), в 2021 г. в рамках ПНП денежные премии не выдавались. Грамоты за достижение выдающихся результатов в трудовой деятельности и за добровольную работу в составе Апелляционного совета ВОИС, Объединенной консультативной группы или группы координаторов по гендерным вопросам были вручены заслужившим их сотрудникам через Систему управления общеорганизационными информационными ресурсами ВОИС.

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС) И ДОКЛАД ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ПОПФПООН)

23. Внимание Координационного комитета ВОИС обращается на годовые доклады КМГС (документ ООН [A/76/30](#)) и ПОПФПООН за прошлый год (документ ООН [A/76/297](#)).

IV. КОГДА МИР МЕНЯЕТСЯ

24. Последние два года стали сложным периодом для Организации и всех ее сотрудников, столкнувшихся с беспрецедентным вызовом, порожденным пандемией COVID-19.

25. Когда начала работать новая администрация, ДУЛР потребовалось поддержать усилия по проведению в Организации широкомасштабной реструктуризации, включавшей в себя создание нового сектора – Сектора экосистем ИС и инноваций – и осуществление перемен на других ключевых направлениях работы. Главная цель реструктуризации заключалась в упорядочении и совершенствовании информационных потоков и оптимизации межсекторальной координации. Эта реструктуризация осуществлялась на фоне претворения в жизнь нового СССП. СССП знаменует собой расширение масштабов использования в Организации ориентированного на персонал подхода, в рамках которого поощряются культура коллективной работы и командный подход к работе, а расширение пакета льготных предложений для персонала становится уже не целью, а реальностью.

26. Стремясь способствовать претворению в жизнь этого нового видения процесса управления людскими ресурсами в ВОИС, Организация наняла внешнего эксперта по вопросам кадровой стратегии, которому было поручено наладить всеобъемлющий

процесс проведения консультаций с руководителями и рядовыми сотрудниками с тем, чтобы выявить те элементы системы управления людскими ресурсами, которые могут служить предметом гордости Организации, а также элементы, которые можно было бы укрепить. По итогам его работы была разработана и в октябре 2021 г. представлена Координационному комитету ВОИС новая кадровая стратегия, в которой было определено стратегическое направление работы с кадрами на ближайшие пять лет. В основу новой стратегии были положены семь взаимосвязанных целей: культура, организационная гибкость, разнообразие и инклюзивность, управление служебной деятельностью сотрудников, обучение и развитие карьеры, руководство и управление, а также участие персонала и его благополучие.

Новое видение процесса достижения успехов в работе

27. Пандемия побудила ВОИС и ДУЛР признать важность адаптивности и внедрить гибкий подход к работе. С самого начала пандемии ДУЛР пришлось хорошо подумать над тем, как обеспечивать управление персоналом, переведенным на дистанционный режим и работающим в более разнообразных форматах – из дома, из офиса, неполный рабочий день или по гибкому графику.

28. Мир постоянно меняется, причем изменения происходят и в трудовой сфере, где технологии оказывают все более сильное воздействие на то, как работа выполняется. С учетом этого факта, а также новой кадровой стратегии в конце 2021 г. было объявлено, что с февраля 2022 г. в рамках работы ДУЛР будет использоваться модель обслуживания по принципу «единого окна».

29. Эта новая модель позволит ДУЛР сосредоточить внимание на обслуживании и обеспечить интеграцию тематических областей, а не функций. Новая модель призвана способствовать переходу ВОИС к организации работы, основанной на открытости, прозрачности и ориентированной на интересы людей. Кроме того, она нацелена на более оптимальное взаимодействие людей и процессов, благодаря которому будет налажен менее проблемный и более сбалансированный режим оказания услуг ДУЛР внутренним и внешним пользователям. В рамках использования этой модели ДУЛР благодаря созданию новой Службы развития кадрового потенциала будет стремиться к тому, чтобы осуществлять горизонтальное взаимодействие, поддерживая «партнерские» связи с бизнес-кругами, неся – наряду с другими участниками – свою долю ответственности за достижение результатов и способствуя адаптации и трансформации бизнес-ландшафта.

30. «Взрывное» развитие технологии и ее воздействие на сферу труда требует наличия специализированного подразделения, которое позволяло бы ДУЛР пожинать плоды технологического развития, эффективного управления данными и их критического анализа, а также повышать качество обслуживания клиентов и управлять кадровым потенциалом на основе знаний. Создание в структуре ДУЛР новой Группы данных и технологий для УЛР ознаменовало собой признание важности интеграции технологий в процесс управления людскими ресурсами.

31. В истекшем году был также проведен обзор и пересмотр долгосрочного, стратегического процесса планирования людских ресурсов, начатого в 2014 г. Цель состояла в том, чтобы оценить «состояние» кадровых ресурсов ВОИС и разработать руководящие указания в отношении кадровых мероприятий, призванных обеспечить достижение успешных результатов бизнес-деятельности. Проведенный обзор и извлеченные из него уроки позволили скорректировать долгосрочный процесс планирования людских ресурсов, который сейчас претворяется в жизнь во всех секторах и известен как «Анализ кадрового потенциала ВОИС – 2022/23 и последующий период».

32. Кроме того, руководителям будет доступна кадровая информационная панель, содержащая аналитические данные в отношении ЛР, которые будут весьма полезны при планировании людских ресурсов на всех уровнях. Эта панель обеспечит легкий доступ к ключевой информации, такой, в частности, как сведения о штатном расписании, гендерном и географическом представительстве, выходе сотрудников на пенсию, их отсутствии на рабочем месте, результатах работы, и к другим данным. Кроме того, этот инструмент укрепит способность руководителей управлять персоналом, осуществлять отслеживание и мониторинг работы сотрудников, а также повысить уровень гендерной и географической представленности среди персонала.

Культура, способствующая формированию навыков и поощряющая гибкость

33. В 2021 г. компания «Прайс Уотерхаус Куперс» (PWC) провела обзор используемой в ВОИС системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала. С учетом признания важной роли элемента культуры в системе управления служебной деятельностью в рамках этого обзора был определен уникальный «культурный отпечаток» ВОИС. Как показал проведенный анализ, сложившаяся в ВОИС культура отличается наличием пяти важных особенностей, которые характеризуют ее как *имперскую, профессиональную и вызывающую уважение, опору стабильности, требующую соблюдения правил и обладающую репутацией в плане компетентности*. Обладая определенными положительными аспектами, все эти особенности таят в себе и проблемы. Результатом анализа культуры, сложившейся в ВОИС, стал вывод о том, что необходимо обеспечить более тесную совместимость между стратегическими целями ВОИС и культурой, царящей сейчас в Организации.



34. Проведенный анализ обеспечивает основу, с опорой на которую ДУЛР может приступить к решению критически важной задачи содействия реализации программы изменения культуры ВОИС. Эти усилия обеспечат укрепление организационной устойчивости благодаря нынешней культуре и позволят выработать общесистемное видение успеха.

35. Анализ выявил также необходимость внесения, по мнению рядовых сотрудников и руководителей, существенных изменений в систему управления служебной деятельностью. Они высказались, в частности, за повышение уровня объективности, признания заслуг и развития карьеры с опорой на процесс, в большей степени ориентированный на пользователя, оказание большей поддержки сотрудникам, имеющим

проблемы с выполнением должностных обязанностей, и необходимость обеспечения кардинального культурного сдвига в умонастроениях и поведении в контексте показателей служебной деятельности. Было также отмечено, что для решения ключевых проблем, связанных с оценкой служебной деятельности, ВОИС необходимо применить подход, в большей степени ориентированный на потребителя, и сформировать в рамках всей Организации «установку на профессиональный рост». В целом в доклад было включено восемь рекомендаций, которые призваны помочь Организации создать рамочную систему управления служебной деятельностью, лучше соответствующую целевому назначению. Одна из таких рекомендаций касалась внедрения процесса корректировки процедуры оценки показателей работы в интересах большей последовательности и справедливости. В этих целях в преддверии аттестационного цикла 2021 г. был проведен процесс корректировки процедуры оценки показателей работы сотрудников уровня С-4 и выше. Процесс корректировки был нацелен на выработку в Организации общего понимания в отношении двух самых высоких оценок.

36. Усилия по созданию новой системы управления служебной деятельностью и обеспечению того, чтобы она была более тесно увязана с процессом профессионального роста и другими процессами развития кадрового потенциала, станут неотъемлемой частью работы, которой будут заниматься Группа по взаимодействию с сотрудниками, созданная в структуре Службы развития кадрового потенциала, совместно с руководителями и другими соответствующими лицами.

37. Взгляд в будущее обусловил признание того, что личностное развитие и профессиональный рост имеют ключевое значение для процессов управления служебной деятельностью и ее мотивации. В то же время стало ясно, что ВОИС должна инвестировать в человеческий капитал для обеспечения того, чтобы Организация была способна удовлетворять текущие потребности и была готова справиться с будущими вызовами. В этом контексте, как показала практика, поощрение и расширение мобильности кадров представляют собой действенную управленческую инициативу с участием сотрудников, которая также обеспечивает руководителям возможность выявлять таланты внутри Организации и тем самым ослаблять необходимость непрерывно вести поиск необходимых кадров на стороне, то есть осуществлять внутренние инвестиции вместо того, чтобы делать упор исключительно на «внешние закупки». За год были достигнуты большие успехи в выявлении кадровых торговых платформ и их предложений, что позволило ВОИС подготовить официальное объявление о принятии предложений, которое будет опубликовано позднее в 2022 г. и обеспечит первые результаты в 2023 г. Кроме того, получив положительные отклики, ДУЛР продлил действие внедренного им экспериментального проекта, предусматривающего, что сотрудники, имеющие срочный, непрерывный или постоянный контракт, могут быть назначены на временные должности или должности в рамках проектов и при этом сохранить свой контрактный статус и право на получение соответствующих пособий и льгот.

38. И наконец, одной из важных перемен, осуществленных в ходе реструктуризации ДУЛР, стала передача Академии ВОИС ответственности за разработку и осуществление программ обучения. Главная цель такой передачи заключалась в обеспечении того, чтобы Академия могла использовать свой опыт в деле наращивания знаний и навыков на благо сотрудников ВОИС. Для придания программам обучения четкой стратегической направленности была учреждена Целевая группа по вопросам обучения и повышения квалификации, призванная рекомендовать изменения, которые необходимо осуществить для повышения эффективности подхода ВОИС в сфере подготовки кадров; Академия ВОИС и ДУЛР будут совместно заниматься выработкой рамочной программы ВОИС по вопросам обучения и повышения квалификации и будут осуществлять надзор за ее претворением в жизнь.

V. «НОВАЯ НОРМА»

39. Пандемия, начавшаяся в 2020 г., породила для ДУЛР новый комплекс проблем, обусловленных воздействием пандемии на психосоциальные аспекты и психическое здоровье сотрудников. На протяжении всего этого периода ДУЛР играл ключевую роль в кризисном регулировании, организации работы в дистанционном режиме, управлении рисками, перераспределении кадров, а также обеспечении безопасности и благополучия сотрудников.

Здоровье, благополучие и обеспечение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников

40. ВОИС всегда придавала огромное значение психическому здоровью и благополучию сотрудников, но пандемия ускорила процесс переоценки практики работы ВОИС. Несомненно, что истекшие два года вновь заставили обратить внимание на возможность сделать гибкий график работы более стандартным инструментом организации труда с целью повысить уровень сбалансированности трудовой деятельности и личной жизни. Самое примечательное, пожалуй, состоит в том, что гибкий график работы стал рассматриваться как неотъемлемая часть рабочей жизни, а не как ее дополнительный элемент.

41. ДУЛР сыграл решающую роль в более широком применении этого нового подхода с целью способствовать поддержанию баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников, особенно в свете осознания того, что гибкий подход к работе критически важен для осуществления трудовой деятельности и является одним из факторов привлекательности ВОИС как работодателя. В этой связи:

- в октябре 2021 г. была обнародована и в январе 2022 г. претворена в жизнь новая политика ВОИС в отношении рабочего времени и гибкого графика работы. С учетом опыта, накопленного в период пандемии COVID-19, удаленная работа стала одним из элементов гибкого режима работы. Хотя потребности службы имеют первостепенное значение, внесенные изменения предоставят персоналу более широкие возможности в плане организации своей работы и своего рабочего времени с учетом личных предпочтений и потребностей, что будет способствовать поддержанию баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников. Кроме того, эти изменения позволят руководителям более гибко управлять работой своих подчиненных с учетом потребностей как Организации, так и отдельных работников;
- значительные изменения были также внесены в политику в отношении отпуска по уходу за ребенком, что пошло на благо сотрудникам и способствовало поддержанию баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников. Эти изменения также нацелены на поощрение гендерного равенства и инклюзивности, особенно в свете признания того, что родители должны нести равную ответственность за обеспечение заботы о ребенке. В этих целях права, связанные с отпуском, были расширены для большинства видов контрактов и родителей и им была предоставлена возможность более гибко использовать эти права;

- впервые в рамках всех Организации начали проводить политику предоставления отгулов сотрудникам категории специалистов и выше, которые должны работать сверхурочно в течение значительного периода времени или на регулярной основе. Эта новая политика закладывает основу для предоставления отгулов сотрудникам этих категорий справедливым, транспарентным и последовательным образом.

42. Кроме того, ДУЛР, действуя в координации с медицинской службой и консультантом персонала, оказывал персоналу всеобъемлющую консультативную помощь и разнообразную поддержку. В целях повышения уровня индивидуальной и коллективной стрессоустойчивости для сотрудников были разработаны рекомендации и руководящие указания в отношении охраны психического здоровья. В 2021 г. ВОИС приняла участие в проведенном структурой по сбору сведений в области здравоохранения (UNHI) обзоре проблем здоровья и благополучия, которым были охвачены еще 24 организации системы ООН, включая ВОИС. В ВОИС доля участников этого обзора составила 37 процентов от числа сотрудников. Предмет обзора составили физическое и психическое здоровье, жизнь в условиях пандемии COVID-19, режим работы и организация работы в офисе, бытовое насилие и ряд других вопросов. Результаты обзора показали, что 43 процента опрошенных сотрудников, состояние которых оценивалось с использованием метода стратификации рисков для здоровья, вошли в категории среднего/высокого риска, 39 процентов указали, что состояние их физического здоровья ухудшилось и еще 39 процентов сообщили, что во время пандемии значительно ухудшилось их психическое здоровье и снизился уровень благополучия. Во время пандемии многим не обеспечивался достаточный уровень медицинского обслуживания. Не могло не вызвать серьезной озабоченности то, что во время пандемии усугубилась проблема бытового насилия, достигшего небывало высоких уровней (17 процентов). Среди самых распространенных жалоб сотрудников были отмечены боли в теле, стресс, порожденный работой, и проблемы с психическим здоровьем. Были зафиксированы высокие уровни закомплексованности по поводу проблем с психическим здоровьем. ВОИС планирует провести – совместно с UNHI – дополнительный анализ результатов проведенного обзора, намерена раз в год или раз в два года устраивать аналогичные опросы своего персонала и занимается разработкой комплекса мер, которые позволят отреагировать на результаты будущих опросов.

43. Далее, были предприняты усилия к созданию гармоничной рабочей атмосферы, основанной на уважении и абсолютно не допускающей каких бы то ни было притеснений или оскорблений. В частности, политика урегулирования конфликтов и жалоб, связанных с работой, была скорректирована с целью устранить ранее установленный срок (90 дней) для подачи жалобы на действия досаждающего характера (включая сексуальные домогательства), дискриминацию и/или злоупотребление властью. Это изменение обеспечивает согласованность с Типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств, которая была утверждена Координационным советом руководителей (КСР) и которая не допускает установления предельных сроков в отношении представления официальных сообщений о случаях сексуального домогательства⁸. Кроме того, изменение политики также преследовало цель создать условия для того, чтобы все заявления о проступках, включая обвинения в действиях досаждающего характера, дискриминации и/или злоупотреблении властью, передавались в Отдел внутреннего надзора (за исключением обвинений в преследовании, которые остаются в ведении Бюро по вопросам этики)⁹.

⁸ См. утвержденную КСР Типовую политику системы ООН в отношении сексуальных домогательств: https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL_0.pdf.

⁹ См. документ [WO/CC/80/3](#) от 3 августа 2021 г. («Поправки к Положениям и правилам о персонале»), пункт 17.

Разнообразие

44. В 2021 г. ВОИС заполнила 26 временных должностей и 39 должностей, предусматривающих получение срочных контрактов, конкурс по которым был объявлен в 2020 и 2021 гг. Из 39 должностей, предусматривающих получение срочных контрактов, 16 были заполнены внутренними кандидатами (постоянный, непрерывный или срочный контракт); 26 должностей были также заполнены сотрудниками, имевшими другие виды контрактов ВОИС. Что касается 16 должностей, заполненных внутренними кандидатами, 15 кандидатов таким образом получили продвижение по службе; 53 процента из них составили женщины. В настоящее время осуществляется проект, направленный на обновление и совершенствование интернет-страничек ВОИС, посвященных набору кадров. Цель этого проекта состоит в том, чтобы благодаря повышению доходчивости и притягательности размещаемой информации, а также использованию передовых методов облегчения доступности в интересах обеспечения инклюзивности, сделать кадровый резерв еще более разнообразным.

45. ВОИС продолжает прилагать усилия по достижению целевых показателей гендерного равенства и обеспечению географического разнообразия среди своих сотрудников посредством осуществления различных инициатив, в частности на руководящих уровнях. ВОИС, действуя самостоятельно и/или через организационно-партнеры, проводит информационно-просветительские кампании, используя различные социальные сети и в некоторых случаях уделяя особое внимание специалистам из числа женщин. Кроме того, она использует услуги кампаний по подбору кадров руководящего звена и участвует в ярмарках вакансий. В 2021 г. только в наш кадровый резерв женщин-руководителей поступило 978 обращений от кандидатов-женщин, а в общем числе кандидатов на должности специалистов (4444 человека), которые сообщили о своем интересе к работе в ВОИС, используя каналы, предоставляемые всеми нашими кадровыми резервами, женщины составили 57 процентов (2534 человека). Кроме того, была усовершенствована кадровая информационная панель, существующая в системе информационно-аналитического обеспечения ВОИС, благодаря чему руководители и соответствующие сотрудники могут теперь путем нажатия кнопки быстро и легко получить в режиме реального времени статистическую информацию гендерного характера. В 2021 г. ВОИС участвовала в трех онлайн-ярмарках вакансий, одна из которых была ориентирована на страны Ближнего Востока и Северной Африки, а две другие имели глобальный охват.

46. ВОИС еще более укрепила свою инициативу по задействованию координаторов¹⁰, которая нацелена на привлечение самых разных кандидатов на заполнение вакансий, прежде всего кандидатов из недопредставленных и непредставленных государств-членов. В 2021 г. для страновых координаторов было организовано восемь информационно-просветительских мероприятий по вопросам наращивания потенциала. Несколько совещаний по обмену информацией было проведено с постоянными представительствами, которые также намереваются принять активное участие в осуществлении этой инициативы. ДУЛР планирует провести в 2022 г. опрос среди всех координаторов с целью выявить успехи, обменяться передовым опытом и тем самым способствовать укреплению внутреннего потенциала членов сети координаторов.

¹⁰ Инициатива по задействованию координаторов заключается в том, что ВОИС осуществляет взаимодействие с представительствами (прежде всего недопредставленных и непредставленных государств-членов) и национальными ведомствами ИС в целях определения национальных координаторов, которые помогали бы распространять на страновом уровне объявления ВОИС о вакансиях.

47. Кроме того, в 2021 г. была разработана новая программа под названием [Программа «Молодые эксперты»](#) (YEP), цель которой состоит в подготовке нового поколения лидеров в глобальной сфере ИС в возрасте до 35 лет, что будет способствовать формированию инновационных экосистем по всему миру. Эта двухгодичная программа позволит молодым талантливым специалистам не только получить четкое представление о технических аспектах ИС, но и применить полученные знания на практике. На участие в этой программе, осуществление которой началось в ноябре 2021 г., было подано около 4000 заявок, в том числе более 1500 заявок из стран Африки, 400 из стран Латинской Америки и Карибского бассейна, почти 900 из стран Азии и Тихого океана, 350 из стран Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии и более 200 из стран Ближнего Востока. В декабре 2021 г. было отобрано одиннадцать разнообразных молодых специалистов (шесть женщин и пять мужчин), которым надлежало приступить к обучению в рамках пилотной программы в начале 2022 г.

48. Опыт, накопленный в отношении Программы «Молодые эксперты», показал, в частности, что подготовительный период, предшествующий рекламной кампании и процессу отбора кандидатов, должен быть более продолжительным: рекламную кампанию следует начинать в соответствующем году как можно раньше, а заранее предлагаемая вниманию заинтересованных кандидатов информация, касающаяся программы, должна быть более обширной и понятной; все это призвано расширить возможности для установления контактов с руководителями, отбирающими кандидатов, в процессе проведения отбора и обеспечить дополнительную (и заблаговременную) поддержку отобранным молодым специалистам до их прибытия в Женеву, особенно в том, что касается поиска жилья и выполнения формальных административных требований, установленных соответствующими органами власти Швейцарии.

Инклюзивность

49. В 2021 г. ВОИС приступила к разработке своей первой стратегии по инклюзии людей с инвалидностью, выполняя тем самым предусмотренные для всей системы ООН требования, изложенные в Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. В своей работе по инклюзии людей с инвалидностью ВОИС будет широко использовать и укреплять уже реализуемые инициативы, в частности повышая физическую доступность помещений ВОИС для инвалидов и продолжая осуществление инициативы под названием «Консорциум доступных книг» (ABC). Благодаря реализации этих инициатив ВОИС наладила хорошие отношения с организациями, объединяющими лиц с ограниченными возможностями здоровья, в частности с организациями, представляющими незрячих и слабовидящих людей. Кроме того, ВОИС совместно с Международным союзом электросвязи (МСЭ) и Международной организацией труда (МОТ) провела оценку своей системы онлайн-набора персонала в целях обеспечения ее доступности для всех пользователей. В настоящее время претворяются в жизнь рекомендации, включенные в доклад об этой оценке.

Другие события

50. На протяжении последних нескольких лет ДУЛР в рамках процесса цифровой трансформации занимается внедрением ряда новых инструментов, процессов и процедур в области управления персоналом, с тем чтобы обеспечить все более эффективное выполнение функций, связанных с управлением ЛР. Пандемия ускорила процесс цифровой трансформации, а также позволила увидеть, как технология может использоваться для экономии времени, затрачиваемого на выполнение повседневных, повторяющихся задач.

51. В 2021 г. ДУЛР в координации с другими структурными подразделениями внедрил новый интерфейс, обеспечивший более тесную увязку с работой персонала и прямую связь с порталом, посвященным ЛР, и продолжил совершенствование механизма обеспечения гибкого режима работы, включая элемент удаленной работы, который предполагалось запустить в январе 2022 г. Кроме того, ДУЛР завершил осуществление проекта по оцифровке кадровых документов, направленного на перевод в цифровой формат существовавших в бумажном виде личных дел действующих сотрудников с целью усовершенствовать единое цифровое хранилище документов и записей, касающихся сотрудников, и тем самым укрепить способность ДУЛР осуществлять безопасный онлайн-доступ к информации из офиса и в удаленном режиме. В целях более эффективного управления длительными отпусками по болезни для медицинской службы были разработаны специальные формы, призванные позволить ей отслеживать конкретные случаи, требующие оказания поддержки с ее стороны, помогать соответствующим сотрудникам в процессе их возвращения к работе и содействовать департаменту, в котором работает означенный сотрудник, в обеспечении надлежащих условий для возвращения сотрудника к работе.

52. Кроме того, начиная с прошлого года весь процесс набора персонала – от планирования и поиска кадров до оценки кандидатов, их отбора и найма – осуществляется в виртуальном режиме. Использование таких методов, как асинхронные видеособеседования и онлайн-тестирование, позволило оценить уровень профессиональных знаний и опыта кандидатов и в то же время предоставило ДУЛР возможность более оптимально использовать свое время для выполнения дополнительных функций. С учетом всего этого ДУЛР признал, что удаленный процесс интеграции новых сотрудников – невзирая на присущие ему сложности – стал одним из ключевых элементов онлайн-процесса набора персонала. В настоящее время осуществляется новый проект в этой области, который планируется завершить к середине 2022 г.

53. ДУЛР прилагает значительные усилия по непрерывному обзору и обновлению правил и стратегий, регулирующих условия службы персонала ВОИС, что позволяет ВОИС сохранять прочную нормативную основу, которая быстро адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе Организации Объединенных Наций. В рамках неустанного совершенствования нормативной базы в области ЛР за отчетный период было выпущено около 20 новых или пересмотренных служебных инструкций и других административных документов, которые при необходимости дополнялись общими информационными сообщениями, призванными обеспечить понимание персоналом изменений в политике.

54. И наконец, как это было отмечено в нашем предыдущем годовом отчете, изменение культуры, сложившейся в ВОИС, и учет мнений ее сотрудников в целях формирования культуры, основанной на доверии, отличающейся динамизмом и приносящей удовлетворение, составляют для администрации одну из приоритетных задач. Намерение состоит в том, чтобы создать инструменты, позволяющие определять, что получается и что нет, обеспечить более четкое понимание мотивов поведения сотрудников и их чаяний, найти способы повышения уровня благополучия сотрудников и учитывать мнения сотрудников при принятии решений, касающихся деятельности Организации. В этой связи началась подготовка к проведению в 2022 г. обзора степени вовлеченности сотрудников, а в декабре 2021 г. был заключен контракт с платформой LinkedIn Glint на выполнение роли площадки для проведения этого обзора и оказание консультационных услуг. Эта платформа будет обеспечивать – по запросу – доступ в режиме реального времени к ответам, представленным сотрудниками в ходе опроса, а также позволит руководителям и ДУЛР добиться более четкого понимания ключевых

возможностей. Эта прозрачность в сочетании с нормативными рекомендациями, подготовленными платформой, предоставит руководителям возможность принять самые действенные меры с целью повысить степень вовлеченности сотрудников, укрепить дух коллективизма в работе групп сотрудников и улучшить показатели работы в рамках всей Организации.

[Конец документа]