



Административный совет

347-я сессия, Женева, 13–23 марта 2023 г.

Секция по программе, финансовым
и административным вопросам
Сегмент по кадровым вопросам

PFA

Дата: 20 февраля 2023 г.

Оригинал: английский

Четырнадцатый пункт повестки дня

Доклад о ходе реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы

Цель документа

На 343-й сессии (ноябрь 2021 г.) Административный совет одобрил Стратегию развития людских ресурсов на 2022–25 годы. Она нацелена на формирование кадрового состава с высочайшим уровнем компетентности, эффективности и добросовестности с должным учётом Плана действий по улучшению разнообразия состава сотрудников МБТ, в том числе с точки зрения гендерного и географического разнообразия, а также на решение задач по преодолению недопредставленности, обеспечению опыта в соответствии с потребностями трёх групп участников и расширению возможностей молодёжи и молодых специалистов. В настоящем документе раскрывается прогресс, достигнутый МБТ в 2022 году по основным результатам, предусмотренным Стратегией в области людских ресурсов (см. предлагаемое решение в пункте 36).

Соответствующая стратегическая задача: отсутствует.

Основной соответствующий результат: благоприятный результат C: Оптимизированное использование ресурсов.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: отсутствуют.

Авторское подразделение: Департамент по развитию людских ресурсов (HRD).

Взаимосвязанные документы: GB.347/PFA/INF/7; GB.343/PFA/14; GB.337/PFA/11.

► Введение

1. На 343-й сессии (ноябрь 2021 г.) Административный совет одобрил [Стратегию развития людских ресурсов на 2022–25 годы](#). Он предложил МБТ учитывать высказанные им рекомендации при реализации стратегии с целью привлечения, найма и удержания сотрудников, отвечающих высочайшим стандартам компетентности, эффективности и добропорочности, с должным учётом гендерных аспектов, вопросов географического разнообразия, решения проблемы недопредставленности, обеспечения опыта, востребованного тремя группами участников, и расширения возможностей молодёжи и молодых специалистов, а также лиц с ограниченными возможностями¹.
2. Стратегия в области людских ресурсов на 2022–25 годы предусматривает достижение следующих результатов:
 - 1) **Разнообразная рабочая сила с необходимыми навыками для будущего:** содействовать вовлечению и участию сотрудников — привлекать, развивать, вовлекать и удерживать разнообразных и квалифицированных штатных сотрудников и руководителей.
 - 2) **Атмосфера уважения, прав и возможностей:** укреплять лидерство, этику поведения и ответственность в условиях уважения друг к другу.
 - 3) **Использование технологий в интересах действенных услуг кадрового управления на основе инноваций и цифровизации кадровой службы:** технологии управления людскими ресурсами, цифровизация и аналитика.
3. В настоящем докладе раскрывается прогресс, достигнутый МБТ в 2022 году по основным результатам, предусмотренным Стратегией развития людских ресурсов. Конкретные доклады о прогрессе, достигнутом согласно целевым показателям по каждому из отдельных основных показателей, будут подготовлены в конце 2023 года в соответствии с намеченными этапами и в должное время представлены Административному совету.

► Прогресс в достижении ключевых результатов

Результат 1: Разнообразный состав сотрудников с необходимыми навыками, позволяющими смотреть в будущее

1.1. Приоритетное направление: планирование будущих кадровых потребностей

4. Новый состав **минимальных требований к образованию и опыту**, предъявляемых к должностям категорий специалистов и общего обслуживания, был принят в августе 2022 года по завершении процесса широких исследований и анализа состояния дел в других организациях системы Организации Объединённых Наций (ООН), а также по итогам переговоров с профсоюзом персонала. Согласованный подход к минимальным требованиям

¹ GB.343/PV, para. 721.

к образованию и опыту для целей отбора и приёма на работу обеспечивает прозрачность и ясность для сотрудников и руководителей, а также для внутренних и внешних кандидатов. Кроме того, необходимо обеспечить, чтобы минимальные требования, предъявляемые к той или иной должности, отражали фактические потребности и учитывали характер и ценность соответствующего опыта работы в составе современной глобальной рабочей силы, особенно опыта, соответствующего потребностям трёхсторонних участников, что снижает риск возникновения излишних препятствий на пути к формированию разнообразного штата сотрудников². Пересмотренные минимальные требования гарантируют, что все должности в одной и той же категории требуют одинакового уровня образования и многолетнего опыта, независимо от классификации рабочего места. Чёткое определение того, что подразумевается под опытом на международном уровне, и возможность получения диплома о высшем образовании первого уровня в соответствующей области с дополнительным профильным стажем работы, засчитываемым вместо диплома об образовании последующих уровней, обеспечивают более последовательный и справедливый подход к установлению требований, предъявляемых к образованию и опыту, что точнее соответствует современным формам организации труда. **Минимальные требования к владению языками** также являются предметом пересмотра и стандартизации с признанием того, что могут существовать некоторые вариации в отношении определённых категорий должностей.

5. Одновременно с усилиями по определению минимальных требований продолжилась работа, связанная с ревизией должностей категории общего обслуживания в штаб-квартире и категории специалистов во всём мире. **Новые типовые должностные инструкции** были разработаны для категорий должностей технических специалистов и специалистов в области оценочной деятельности, и эта работа продолжается в отношении специалистов юридического профиля. В этом году будет выполнен анализ должностных инструкций для вспомогательного персонала административных служб. Типовые должностные инструкции для сотрудников МБТ обеспечивают базовую структурную поддержку в области найма, оценки результатов работы и служебного роста. Пересмотренные версии инструкций будут внедряться в практику по мере их окончательной доработки по группам должностей; они будут использоваться в отношении действующих сотрудников и претендентов на вакантные должности, как это предусмотрено в новом коллективном соглашении, по которому в настоящее время ведутся переговоры между администрацией и профсоюзом персонала.
6. Учитывая, что прогнозирование, классификация и анализ пробелов в компетенциях и навыках составляют неотъемлемую часть стратегического кадрового планирования, МБТ в 2022 году оценило действия по подготовке к проведению **аналитического обзора компетенций и навыков** одновременно с разработкой предложений Генерального директора по программе и бюджету. В этом подходе признаётся, что общий обзор компетенций должен основываться на стратегических задачах Организации, отталкиваться от ясного понимания перспективы и будущих потребностей в навыках. Первый этап проекта будет посвящён компетенциям и навыкам сотрудников политических департаментов и технических специалистов во всём мире. План работы предусматривает выбор средств анализа профессиональных компетенций и формирование консолидированной системы компетенций и навыков, техническая готовность которой должна быть достигнута в МОТ к концу августа 2023 года. За этим последует анализ существующих компетенций и будущих потребностей. К концу 2023 года будет проведён анализ пробелов

² Как это указано в инициативе 3 Плана действий по улучшению разнообразия состава сотрудников МБТ, [GB.337/PFA/11](#).

в области профессиональных навыков, ресурсов и их глобального распределения, и будут разработаны стратегии, нацеленные на устранение этих пробелов путём повышения квалификации сотрудников или найма персонала.

1.2. Приоритетное направление: привлечение, наём и вовлечение разнообразного персонала

7. В 2022 году в системе подбора, назначения и расстановки кадров (РАПС) МОТ опубликовала 77 **объявлений о вакансиях**. В прошлом году среднее время от закрытия объявления о вакансии до решения о приёме на работу составило 172 дня. В проектах сотрудничества в целях развития было заполнено 117 вакансий в категории специалистов. В 2022 году продолжился регулярный мониторинг сроков проведения процесса кадровых назначений в проектах сотрудничества в целях развития. Что касается **ключевых должностей в рамках проектов**, то в 2022 году среднее количество календарных дней между размещением объявлений о вакансиях до вступления отобранных кандидатов в должность составило 124 дня (т. е. меньше среднего показателя в 145 дней за предыдущие три года). Средний период времени от принятия решения о назначении отобранного кандидата на любую должность внутри проектов сотрудничества в целях развития отражал такую же динамику (сокращение с 68 дней за предшествующие три года до 62 дней в 2022 г.).
8. **Информационно-разъяснительная деятельность**, нацеленная на расширение разнообразия, является одним из главных элементов Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы; первые шаги в этой области были сделаны в 2022 году. Помимо сохранения практики установления контактов с трёхсторонними участниками по каждой вакансии, размещённой в системе РАПС, с тем чтобы увеличить численность и разнообразие кандидатов, МБТ предприняло новые информационно-разъяснительные инициативы, такие как размещение объявлений о ключевых вакансиях на корпоративном портале МОТ, посвящённом **социальным сетям**. Все вакансии в РАПС и проектах сотрудничества в целях развития публиковались и распространялись через специализированную компанию, оказывающую поддержку международным и гуманитарным организациям в их информационно-разъяснительной деятельности. Помимо формирования большого и разнообразного резерва квалифицированных кандидатов она использует инструменты социальных сетей для расширения охвата. Что касается конкретных вакансий, которые оказалось трудно заполнить, указанная компания помогала МОТ привлечь больше заявлений, в том числе с точки зрения гендера и гражданства, с многообещающими предварительными результатами.
9. В рамках информационно-разъяснительной работы с новыми кадрами МОТ в 2022 году приняла участие в трёх **ярмарках вакансий**; их выбор был связан с ожидаемым участием представителей разных национальностей и профессий. Помимо очных мероприятий планы на 2023 год предусматривают участие в целевых виртуальных ярмарках вакансий и особое внимание к конкретным целевым показателям разнообразия, включая женщин на руководящих должностях и лиц с ограниченными возможностями, а также в региональных ярмарках вакансий с участием многих непредставленных и недопредставленных стран. С их организаторами налажены контакты, а их предложения оцениваются. Также планируется улучшить мониторинг участников этих ярмарок для целей будущих информационно-разъяснительных кампаний.
10. МОТ также участвует в ряде проектов ООН с **перекрёстными списками** кандидатов на разные категории должностей, используя их для поощрения подачи заявлений квалифицированными кандидатами из этих целевых групп.

11. Несмотря на предпринимаемые усилия в области информационно-разъяснительной деятельности, одной из главных задач остаётся расширение **географического разнообразия**, особенно ввиду ограниченного числа штатных сотрудников, учитываемых в показателях географической представленности, которые составляют 22% от общей численности персонала МБТ³. Тем не менее, как это отмечается в текущем докладе о перспективах улучшения разнообразия состава и структуры персонала⁴, число адекватно представленных стран на 31 декабря 2022 года увеличилось по сравнению с предыдущим годом, а число чрезмерно представленных стран немного уменьшилось по сравнению с 31 декабря 2021 года.
12. Не менее активно МБТ стремится увеличить число сотрудников с **опытом, соответствующим потребностям трёх групп участников**: был выполнен анализ опыта кандидатов после 2018 года и сотрудников, принятых на работу в последнее время. Результаты указывают на весьма ограниченную реакцию со стороны этих целевых групп и подчёркивают необходимость налаживания более тесной работы с трёхсторонними участниками в целях увеличения числа кандидатов с особым вниманием к конкретным и актуальным должностям. В последние годы представители МБТ систематически обращались к миссиям в Женеве и предпринимали действия через Бюро по деятельности в интересах работодателей (АСТ/ЕМР) и Бюро по деятельности в интересах работников (АСТРАV), призывая их обеспечить широкое распространение объявлений о вакансиях, размещаемых в системе РАПС. Дополнительные усилия в этой области будут прилагаться в рамках консультаций с трёхсторонними участниками, в том числе на региональном уровне.
13. МОТ признаёт важность достижения гендерного равенства на должностях всех уровней: Стратегия развития людских ресурсов включает соответствующие показатели с особым вниманием к необходимости обеспечить гендерный баланс на руководящих должностях. **Программа профессионального наставничества для женщин**, объявленная МОТ 12 июля 2022 года, предназначена для штатных сотрудников МБТ из числа женщин на должностях Р4 и Р5 со стажем работы более трёх лет, которые стремятся занять должность более высокого уровня. Всего в программе приняли участие 67 человек. Согласно промежуточным оценкам, свыше 91% опрошенных участников программы заявили, что она соответствует их ожиданиям или превышает их и что они могут применять на практике рекомендации наставников. По мнению более чем 87% респондентов, программа помогла им обрести перспективу, ясность и понимание того, по какому пути им следует идти в своей профессиональной жизни.
14. Как отмечается в текущем докладе о перспективах улучшения разнообразия состава и структуры персонала и как это отражается в **Плане действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы**, к концу 2022 года доля женщин на руководящих должностях в МБТ (Р5 и выше, работающих по контрактам, финансируемым за счёт средств регулярного бюджета) достигла 40%. Несмотря на обнадеживающий прогресс, дезагрегированные данные указывают на необходимость согласованных усилий по преодолению разрыва на уровнях Р5 и D1.
15. Одним из важных направлений усилий, предпринимаемых ООН для создания женщинам благоприятных условий, являются пересмотр и расширение прав на **родительский**

³ Учитываются только международные сотрудники категории специалистов, занимающие должности, подлежащие распределению по географическому признаку, а именно категорий Р, D и выше, финансируемых из регулярного бюджета МОТ.

⁴ GB.347/PFA/INF/7.

отпуск. Они предусматривают цельный отпускной период в 16 недель для всех должностных лиц, ставших родителями, и дополнительный 10-недельный отпуск для матерей. Пересмотренные права применяются в равной степени ко всем категориям сотрудников, независимо от источника финансирования их контрактов. Они призваны подкрепить усилия, нацеленные на достижение гендерного паритета и инклюзивности в трудовой сфере, а также на укрепление гендерного равенства в отношении семейных и домашних обязанностей на основе деятельного совместного воспитания детей с момента появления в семье ребёнка. Эти меры также активизируют участие сотрудников, помогут позиционировать МОТ как предпочтительного работодателя молодёжи и улучшат показатели сохранения более разнообразного и квалифицированного штата сотрудников. Отныне внимание будет уделяться призыву Генеральной Ассамблеи ООН обеспечить сбор данных о коэффициентах использования трудовых ресурсов, удовлетворённости сотрудников, расходах, стимулах и их влиянии на привлекательность работы и удержание персонала.

16. В условиях, когда молодёжная безработица остаётся глобальной проблемой, сфера труда всё чаще сталкивается с вызовом, когда от работодателя ожидается предложение, привлекательное для **молодого поколения**. В 2022 году Департамент развития людских ресурсов (HRD) представил шестимесячную пилотную программу **обратного наставничества**, в которой младшие сотрудники категории специалистов выступают в качестве наставников руководителей с явной целью улучшить связи и устранить пробелы в коммуникациях между поколениями, ознакомить руководство с новыми технологиями и дать толчок инновациям. В заключительном обследовании 100% опрошенных руководителей заявили, что благодаря программе они смогли получить полезную информацию от наставников, обрести уверенность перед лицом новых технологий или внедрить инновации в собственную работу, изменить своё отношение, поведение или стиль руководства.
17. МОТ стремится стать предпочтительным работодателем для **лиц с ограниченными возможностями**. В августе 2022 года для всех сотрудников был введён обязательный курс электронного обучения, направленный на повышение их уверенности в своих силах и их приверженности интеграции лиц с инвалидностью. В настоящее время посещаемость этого курса составляет 80%. Ряд других организаций системы ООН используют его в качестве основы для разработки курсов для своих сотрудников по вопросам интеграции лиц с ограниченными возможностями. МБТ также создало ресурсную группу для сотрудников, которые стремятся помогать коллегам, живущим с инвалидностью, и/или тем, у кого есть члены семьи с инвалидностью.

1.3. **Приоритетное направление: укрепление потенциала для достижения результатов**

18. МОТ выделяет средства на развитие персонала, и HRD вместе с Объединённым советом по подготовке несут ответственность за обеспечение их эффективного и справедливого использования. **Политика МОТ в области обучения и развития персонала**, которая в настоящее время разрабатывается в рамках консультаций с Объединённым советом по подготовке, подчёркивает необходимость пересмотра правил доступа к фондам развития персонала, а также ревизии процесса распределения этих средств внутри МБТ. Окончательно доработанная политика и результаты проекта по классификации компетенций и навыков 2023 года будут способствовать формированию плана учебных мероприятий на 2024–25 годы.

19. Способность МОТ обучать трёхсторонних участников подверглась особой угрозе в условиях ограничений, связанных с пандемией COVID-19. Поскольку все групповые занятия перешли от очного к виртуальному формату, возникла острая необходимость в **обучении работе с цифровыми инструментами**. Семинары по теме «Разработка и проведение цифрового обучения», ставшие частью чрезвычайных мер реагирования в 2020–21 годах, теперь являются стандартным предложением. В период с ноября по декабрь 2022 года в них приняли участие 27 сотрудников МБТ; на вопрос «Насколько вероятно, что вы порекомендуете эту программу коллеге?» они дали ответы со средним баллом 9,43 из 10.

Результат 2: Атмосфера уважения, прав и возможностей

2.1. Приоритетное направление: усиление ответственности за результаты работы

20. МОТ занимает решительную позицию в отношении задач по **управлению эффективностью**. Она создала чётко структурированную программу, которой строго придерживаются рядовые сотрудники и руководители. По состоянию на 31 декабря 2022 года показатель её выполнения составил 88%. Заключительные доклады цикла за 2022 год должны быть представлены 28 февраля 2023 года. Кроме того, хотя анализ результатов глобальной служебной аттестации, проведённой в 2022 году, выявил ряд значимых различий в том, как определённые руководители выставляют оценки, он не выявил никаких негативных культурных или гендерных предубеждений. Принятие пятибалльной оценочной шкалы достигло своей цели, повысив готовность руководителей отмечать сильные стороны и области для развития, и, несмотря на постепенную тенденцию к повышению средних оценок, всё больше руководителей используют аттестацию, чтобы выявлять недостатки в эффективности работы.
21. В поддержку этой культуры эффективности была разработана комплексная система учебных мероприятий для разных аудиторий — от руководителей до рядовых сотрудников и рабочих групп; в 2022 году в них приняли участие свыше 400 сотрудников и руководителей. Учёба посвящается таким темам, как «Беседы о производительности», «Эффективное управление производительностью», «Предоставление и получение отзывов» и «Беседы о РОСТЕ»; она также проходит в форме индивидуальных занятий для организационных подразделений, проектных групп и страновых бюро. В 2023 году в системе управления эффективностью МОТ будет разработан модуль электронного обучения.

2.2 Приоритетное направление: новые методы работы

22. В условиях, когда все сотрудники стали возвращаться в офис после многочисленных испытаний, связанных с локдаунами и обязательной работой на удалении во время пандемии COVID-19, многие воспользовались существующими возможностями, чтобы добровольно сохранить режим удалённой работы. Признавая, что удалённый труд может быть эффективным инструментом поддержки коллег в поиске баланса между работой и личной жизнью, если это позволяют характер работы и служебные обязанности, МБТ разработало **конкретные правила удалённой работы**, чтобы помочь руководителям и другим сотрудникам планировать и организовывать удалённую работу таким образом, чтобы она соответствовала потребностям и приоритетам их группы, подразделения или бюро и чтобы она была инклюзивной и справедливой для всех. В том документе, опубликованном в августе 2022 года, описываются обязанности сотрудников и руководителей по внедрению таких механизмов работы и содержится ссылка на текущее руководство о гибких рабочих графиках.

23. Новая политика МБТ в отношении **гибких условий труда** в данный момент обсуждается с профсоюзом персонала и вступит в силу в 2023 году. В ней признаётся, что гибкие формы организации труда, поддерживаемые значительными достижениями в области технологий, могут успешно использоваться в гораздо более широком круге должностей, чем ранее считалось возможным, что открывает возможности для улучшения баланса между работой и личной жизнью у гораздо большего процента сотрудников. Это, однако, уравнивается ясными положениями, касающимися необходимости обеспечения должного присутствия в офисе для решения оперативных задач, важности выделения времени на совместную работу и определения лимитов на использование удалённой работы вне места службы.
24. В связи с ростом популярности удалённой работы после пандемии COVID-19 и принятием новой политики гибкой организации труда руководители и сотрудники стали испытывать острую потребность в обучении методам эффективной работы в составе **гибридных рабочих групп** (когда одни коллеги работают в офисе, а другие попеременно работают из дома). В 2022 году МБТ подготовило комплексную программу с целью удовлетворения этих потребностей. Разработанная на трёх языках, она предусматривает семинары по вопросам руководства гибридными рабочими группами (пилотный проект был проведён в декабре 2022 г. и продолжится в начале 2023 г.) и ряд действий в поддержку реализации новой политики гибкой организации труда.
25. В повестке дня МБТ в течение первого года осуществления Стратегии развития людских ресурсов видное место заняли вопросы **психического здоровья и благополучия** сотрудников, и в настоящее время в этой области осуществляется ряд инициатив. Будучи активным участником первой Стратегии ООН в области психического здоровья и благополучия (2018–23 гг.), МОТ продолжает играть заметную роль в структуре сотрудничества всей ООН в области психического здоровья и благополучия, предоставляя ресурсы в натуральной и финансовой форме. Руководящие принципы Всемирной организации здравоохранения в отношении психического здоровья на рабочем месте и совместный аналитический материал МОТ/ВОЗ послужат основой для пересмотра общесистемной стратегии ООН в области психического здоровья и благополучия и для разработки **Плана действий МОТ по охране психического здоровья и благополучия на работе**. Кроме того, обследование состояния здоровья сотрудников всей системы ООН, которое МОТ впервые выполнило в 2022 году, позволило получить большой объём данных о текущих рисках здоровью и безопасности, с которыми сталкиваются сотрудники ООН, и о влиянии пандемии COVID-19 на их физическое и психическое здоровье. Эти данные могут быть дополнительно изучены для выявления приоритетных факторов риска здоровью и для подготовки будущих профилактических стратегий и действий.
26. Первые результаты обследования подчёркивают важность обеспечения лёгкого доступа к информации и обучению. Интранет МБТ содержит широкий круг ресурсов по вопросам психического здоровья и благополучия в разных разделах, а именно на странице отдела социального обеспечения персонала, на сайте медицинской службы и на выделенной странице, посвящённой COVID-19. В настоящее время МБТ предпринимает шаги по накоплению в едином модуле информации и ресурсов о психическом здоровье и благополучии на работе, с тем чтобы обеспечить лёгкий доступ к ним для сотрудников. Веб-страницы должны быть окончательно оформлены в первом квартале 2023 года. МБТ также предлагает руководителям и сотрудникам целый ряд учебных курсов, в том числе вебинары по таким темам, как управление стрессом и устойчивость во время кризиса, онлайн-программу добровольной поддержки коллег, курс электронного обучения в LinkedIn Learning и учебный семинар “Search Inside Yourself” («Ищи внутри себя»)

посвящённый вопросам концентрации внимания, самосознания и способности преодолевать кризисные ситуации.

2.3. Приоритетное направление: место работы, основанное на уважении и этических нормах

27. Одной из главных составляющих места работы, основанного на уважении и этических нормах, является способность выявлять случаи неуважительного и неэтичного поведения, пресекать их и должным образом наказывать за них. МБТ прилагает усилия по обновлению **политики борьбы с домогательствами** и её приведению в соответствие с принципами и правами, закреплёнными в Конвенции МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190); кроме того, наши подразделения по вопросам отчётности и расследований должны надлежащим образом информироваться о работе Целевой группы по борьбе с сексуальными домогательствами при Координационном совете руководителей системы Организации Объединённых Наций. Это требует координации действий с рядом ответственных лиц МБТ, включая сотрудника по вопросам этики, медиатора, сотрудника по вопросам социального обеспечения персонала, медицинскую службу, представителей персонала и руководство Организации.
28. МОТ заявила о **политике нулевой терпимости** в отношении всех форм насилия и домогательств и других серьёзных проступков и форм неэтичного поведения; в особо серьёзных случаях МБТ без колебаний применяет санкцию в форме увольнения в дисциплинарном порядке. Не допускаются и менее серьёзные недостойные действия, которые неизменно влекут за собой то или иное административное наказание; однако в Положениях о персонале в настоящее время предусмотрен недостаточный состав санкций. В поддержку более детального и, следовательно, эффективного набора дисциплинарных мер МБТ разработало новые положения о применении **расширенного круга санкций** с уточнённым набором процедур, регламентирующих процесс дисциплинарного воздействия. Эти меры будут предметом дальнейших консультаций с представителями персонала; ожидается, что они будут приняты в 2023 году.
29. На протяжении 2022 года МОТ сотрудничала с Международным учебным центром в Турине, адаптируя модуль электронного обучения Секретариата ООН "United to Respect" («Единство в уважении»), чтобы отразить в нём определения и политику МОТ в отношении **сексуальных домогательств**. Версия электронного курса обучения МОТ на английском, французском и испанском языках станет обязательной для всех сотрудников начиная с марта 2023 года. Другой обязательный модуль электронного обучения по теме **предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия**, открытый в ноябре 2021 года, в настоящее время достиг уровня участия в 92%. Помимо требования об обязательном участии сотрудников в этих учебных мероприятиях МБТ предприняло дальнейшие шаги, чтобы обеспечить защиту и сотрудников, и бенефициаров: до момента приёма на работу нового сотрудника проводится ряд проверок биографических данных (в том числе посредством ClearCheck, ИНТЕРПОЛА и других организаций) в едином кадровом управлении ООН.

Результат 3: Использование технологий в интересах действенных услуг кадрового управления на основе дальнейших инноваций и цифровизации кадровой службы

3.1. Приоритетное направление: технологии управления людскими ресурсами / цифровизация

30. Ввиду того что глобальная **электронная файловая система** МБТ пока находится на начальной стадии развития, Департамент развития людских ресурсов реализует пилотную инициативу по ограничению печати и подписания документов и по оцифровке личных дел сотрудников МБТ в формате, обеспечивающем сохранность и конфиденциальность информации и её беспрепятственную передачу в глобальную систему, когда она станет функциональной.
31. В 2022 году в соответствии с обязательством МОТ стать предпочтительным работодателем **лиц с ограниченными возможностями** МБТ приняло участие в общесистемном проекте ООН, организованном Международным союзом электросвязи для оценки доступности онлайн-систем подачи заявлений о приёме на работу. Результатом проекта стал доклад с изложением вопросов, по которым можно улучшить систему онлайн-найма МОТ, ILO Jobs, в том что касается рассмотрения заявлений от лиц с ограниченными возможностями (в частности с нарушениями зрения). Получив этот доклад, Департамент развития людских ресурсов как пользователь услуги изучил все настраиваемые элементы системы. Кроме того, поставщику услуг был передан перечень других вопросов, часть из которых уже решены в интересах МОТ и всех других пользователей системы.
32. Другим важным направлением цифровизации в 2022 году стало внедрение инструмента управления **функции поддержки пользователей ILO People** — комплексной системы кадрового управления МОТ. Он заменяет отдельные каналы, по которым поддержка оказывалась по электронной почте, телефону и в Microsoft Teams. Нововведение даёт ряд преимуществ, в том числе последовательный интерфейс для пользователей, немедленное отражение статуса запросов, повышенный приоритет подготовки ответов, поддержку самообслуживания по соответствующим статьям портала, улучшенное управление запросами и усовершенствованные формы анализа и отчётности. Переход к новому процессу прошёл гладко, а количество запросов показывает, что сотрудники успешно перешли на новую технологию. Мы уже наблюдаем интересные тенденции, касающиеся категорий запросов, которые помогут нам в дальнейшем планировании.

3.2. Приоритетное направление: аналитика в сфере управления людскими ресурсами

33. Система кадрового управления МОТ, ILO People, является продуктом «сервисного программного обеспечения» от внешнего поставщика. В последние годы он обновлял имеющиеся инструменты отчётности, и в 2022 году HRD смог воспользоваться новой функциональностью. В области обучения и найма разработаны и представлены пользователям следующие **интерактивные информационные панели в режиме реального времени**: исходные данные о кандидатах на вакансии и объявления о выражении заинтересованности; данные о кандидатах в разбивке по полу и данные второго и третьего этапов процесса найма РАПС; отчёты о соблюдении требований по прохождению обязательных курсов электронного обучения; данные о завершении обучения на курсах управления (рисками, закупками и экологизацией МБТ).

34. Преимущество информационных панелей заключается в том, что коллеги имеют доступ к данным в режиме реального времени и освобождаются от необходимости вручную готовить или планировать отчёты на основе списков, которые затем должны переводиться в формат Excel; всё это экономит время и снижает риск ошибок. В настоящее время разрабатываются дополнительные информационные панели в вышеуказанных областях и целях управления эффективностью.

► Извлечённые уроки

35. Несмотря на то что в первый год реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы был достигнут стабильный прогресс, в ряде областей можно извлечь уроки на предстоящие годы:
- Сочетание общеорганизационных усилий и исполнительных решений, направленных на увеличение процентной доли женщин на руководящих штатных должностях в МБТ (P5 и выше), позволило МБТ достичь первого целевого показателя в 40% в двухлетии 2022–23 годов.
 - До сих пор менее заметный прогресс был достигнут по другим целевым показателям разнообразия, и на ход решения задач по-прежнему влияет низкая текучесть штатных сотрудников МБТ. В этой связи необходимо предпринять дальнейшие стратегические инициативы.
 - Новые формы организации работы и цифровые инструменты изменили формы обучения и подготовки кадров. Настало время воспользоваться расширенным доступом к программам обучения персонала МОТ во всём мире.
 - Повышенное внимание к кадровому планированию подчёркивает, что способность решать задачи заключается в обеспечении не только кадров с соответствующими компетенциями и навыками, но и их мобильности, т. е. возможности использовать их там, где это необходимо, и распространять их знания и опыт во всём мире и во всей системе ООН.
 - Необходимо уделять больше внимания тому, чтобы результаты Стратегии развития людских ресурсов МОТ учитывали потребности всех сотрудников, включая конкретные потребности сотрудников, занятых в проектах сотрудничества в целях развития, которые в настоящее время составляют 52,7% от общей численности персонала.

► Предлагаемое решение

36. **Административный совет предложил МБТ принимать во внимание данные им рекомендации в ходе дальнейшего осуществления Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы.**