|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2020 Женева, 9–19 июня 2020 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 29** | **Документ C20/54-R** |
| **26 мая 2020 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря | |
| ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ стратегического плана мсэ в области  людских ресурсов и резолюции 48 (пересм. дубай, 2018 г.) | |

|  |
| --- |
| Базовая информация  Совет 2019 года утвердил четырехгодичный Стратегический план в области людских ресурсов (СП ЛР) на 2020−2023 годы, согласованный со стратегическим и финансовым планами МСЭ, с учетом потребностей Союза, его членов и персонала.  Цель  1 Представить краткий отчет о ходе выполнения СП ЛР за период 2019−2020 годов на сессии Совета 2020 года.  2 Представить для одобрения дополнительные документы Совета в Приложении:  i) процессы набора персонала – сокращение периода размещения объявлений о вакансиях;  ii) определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот МСЭ;  iii) стратегия по условиям работы персонала и План реализации.  Необходимые действия  Совету предлагается **принять к сведению** настоящий отчет о ходе выполнения СП ЛР и **одобрить** предлагаемые меры, изложенные в Приложениях 1−3. Совету также предлагается **принять** проекты Решений, приведенные в Приложениях 1 и 2.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Справочные материалы  [*Резолюция 48 (Пересм. Дубай, 2018 г.)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-048-R.pdf) |

Отчет о ходе выполнения Стратегического плана в области людских ресурсов

Стратегический план в области людских ресурсов (СП ЛР) опирается на стратегический и финансовый планы МСЭ. В стратегии подтверждается, что важнейшим ресурсом МСЭ являются квалифицированные, мотивированные, преданные своему делу кадры высочайшей компетентности и добросовестности, представляющие различные географические регионы и формируемые с учетом гендерного баланса, имеющие все возможности для осуществления миссии и достижения стратегических задач Союза благодаря приверженности принципам управления с ориентацией на конечные результаты. В ней также отмечается необходимость модернизации человеческого потенциала, процессов, процедур и инструментов МСЭ, а также интеграции и согласования с общей системой Организации Объединенных Наций и ценностями международной гражданской службы.

Следует отметить, что Стратегический план МСЭ в области людских ресурсов представляет собой гибкую стратегию, которая может быть адаптирована с учетом потребностей в случае возникновения новых трудностей или возможностей.

Был достигнут определенный прогресс по нескольким аспектам совершенствования процессов; также были введены в действие новые и обновленные политические меры.

В рамках целей и задач в области ЛР по повышению потенциала деятельности МСЭ была завершена реализация инициатив по четырем базовым компонентам: 1) соответствующие целевому назначению кадры, сочетающие многообразие и оперативность (обеспечение соответствия кадров МСЭ целям Союза); 2) заинтересованный персонал; 3) услуги в области ЛР, ориентированные на высокие достижения; 4) благоприятная рабочая обстановка; осуществление этих видов деятельности привело к результатам, изложенным в столбце F таблицы ниже.

| **A Номер базового компонента и элемент  этого компонента** | | **B Название и конкретные виды деятельности (высокий уровень)** | **C Ключевые показатели деятельности организации** | **D Подразделение и партнеры HRMD** | **E Сроки исполнения** | **F ОЦЕНКА КОНТРОЛЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТОВ (ход выполнения)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Базовый компонент 1. Более высокий уровень кадрового многообразия и оперативности (обеспечение соответствия кадров МСЭ целям Союза)** | | | | | | |
| 1.1 | Соответствующие целевому назначению кадры | 1 Регулярное проведение пересмотра должностных функций по профессиональным группам (Общая классификация профессиональных групп, ОКПГ) и подразделениям организации (Бюро/Департаменты ГС) в целях минимизации дублирования и частичного совпадения работы | 1 Количественный и качественный анализ изменения должностей (подтверждение, повышение, понижение, перевод, создание, упразднение и изменение категории)/общее число должностей | HRMD  БРЭ  Координационный комитет | Июнь 2019 г. – март 2020 г. | Реорганизация проводилась: БРЭ (во всей штаб-квартире), БР и ГС (SPM, HRMD, C&P, централизация функций финансового контроля в FRMD и объединение отдела проекта строительства и FMD).  C 1 января 2019 года по апрель 2020 года было предпринято 287 действий по классификации, не считая подтверждения классов сотрудников по краткосрочным контрактам:   * 30 созданных должностей * 5 понижений в классе * 39 повышений в классе * 26 переводов * 175 пересмотров * 12 решений о специальных должностных надбавках |
| 1.2 | Согласованность стратегических приоритетов Союза с функциями и должностями персонала | Регулярный пересмотр процедур классификации для обеспечения стратегического соответствия функций и должностей персонала, а также для оптимизации операций  Комплексная оценка разрывов в уровне компетенций и навыков | Процедуры пересмотрены (представление отчетов, содержащих качественные параметры, о структуре, и отчетов, содержащих количественные параметры, о реализации, т. е. количество должностей, прошедших классификацию, и среднее время (в днях), необходимое для завершения классификации  Процедуры пересмотрены: действующие процедуры регулярно обновляются (число принятых и осуществленных пересмотров) | HRMD  Совет персонала  Подразделение по правовым вопросам  Объединенный консультативный комитет  Координационный комитет | 2019 г. | Была пересмотрена и издана в служебном приказе процедура классификации. Планы по классификации регулярно обновляются в соответствии со стандартами, распространяемыми Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) в соответствии со статьей 13 ее статута. В служебном приказе подробно описывается процесс классификации должностей, система подотчетности и рабочий цикл, а также приводятся определения, касающиеся классификации должностей.  МСЭ как специализированное учреждение и основанная на знаниях организация полагается на высококвалифициро-ванный, имеющий высокие показатели эффективности работы, гибкий и заинтересованный персонал. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года ставит амбициозные, интересные задачи на будущее. МСЭ готовится к решению этих задач; уже согласована и запланирована на 2020 год комплексная оценка разрывов в уровне компетенции и навыков, к которой будет привлекаться весь персонал МСЭ. Будут определены критически важные и сложные с точки зрения подбора кандидатов на замещение должности и разработаны соответствующие стратегии по устранению пробелов в укомплектовании кадрами, которые будут также способствовать повышению мобильности (географической, функциональной и краткосрочной) как средства приобретения, усовершенствования и распространения новых компетенций и навыков в различных подразделениях и отделениях организации.  Были внедрены новые формы с описанием должностных обязанностей для сотрудников категории специалистов и выше, а также для сотрудников категории общего обслуживания. |
| 1.3 | Сбалансированность и многообразие кадров | 1 Обеспечение поддержки принятия решений и процессов набора персонала статистическими данными о кадрах, касающимися гендерного и географического представительства | Географический и гендерный состав кадров, в разбивке по месту службы, секторам и классам должностей (%)  Гендерное распределение в разбивке по профессиональным группам (%) |  | Осущест-вляется | Формы рекомендаций для сотрудников категории специалистов и выше должны содержать обоснование в отношении гендерного фактора. Для справки к рекомендации прилагается ежемесячная статистика. |
| 1.4 | Модель и процесс набора персонала, обеспечивающие бóльшую сбалансированность, прочность, простоту и меньшие сроки | 1 Создание новой модели набора персонала, основанной на передовом опыте ООН и других международных структур, с целью, в том числе, укрепления, упрощения и уменьшения сроков модели набора персонала, используемой в МСЭ, и интеграция инновационных решений и средств, предназначенных для набора персонала | Модель набора персонала пересмотрена (качественный анализ и анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз − SWOT)  Средний срок (в днях) набора персонала для заполнения вакантных должностей. Выявлены и устранены узкие места. | HRMD  Подразделение по правовым вопросам  Координационный комитет | 2020−2021 гг. | Основное внимание в 2020 и 2021 годах следует уделить повышению оперативности, прозрачности и эффективности процесса набора персонала и отбора; следует применять новые технологии, в том числе социальные сети. Оперативность и эффективность будет обеспечиваться за счет упрощения процедуры при сохранении условия прозрачности.  Идет сбор данных для разработки в IV квартале 2020 года и внедрения в начале 2021 года новой системы набора персонала.  Предлагается сократить период размещения объявлений о вакансиях, определенных для заполнения путем внешнего найма на основе международного конкурса, с двух до одного месяца. См. предлагаемые поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам в [**Приложении 1**](#Annex1) **к настоящему документу.** |
|  |  | 2 Разработка и внедрение руководств по набору персонала в МСЭ, в которых четко описан поэтапный процесс набора персонала. | Внедрены руководства (представление отчетов, содержащих качественные параметры, в целях измерения происходящих со временем изменений)  Распространение руководства и организация информационных сессий | HRMD  Подразделение по правовым вопросам  Координационный комитет | 2020 г. | Внедрено комплексное руководство по набору персонала, которое будет доступно всем специалистам, осуществляющим набор персонала, и участникам процесса набора персонала. |
| 1.5 | Укрепление бренда МСЭ как работодателя | 2 Активизация налаживания партнерских отношений с национальными правительствами и организациями в интересах набора и удержания перспективных кадров, а также брендинга в области ЛР | Количество установленных партнерских отношений с высшими учебными заведениями (представление отчетов, содержащих качественные параметры, об инициативах и отчетов, содержащих количественные параметры, т. е. число стажеров, набранных благодаря партнерствам, деятельности по поиску перспективных кадров и т. д.) | HRMD  Бюро и Департаменты | Осущест-вляется | Подписаны два соглашения с университетами; МСЭ принял участие в спонсируемых программах стажировки (CSC и Карло Шмида). В МСЭ возобновлена программа младших сотрудников категории специалистов (МСС); в 2019 году был принят на работу один МСС. Обсуждается заключение соглашений с другими Государствами-Членами. С двумя Государствами-Членами обсуждается вопрос о трудоустройстве дополнительно пяти МСС. |
|  |  | 4 Разработка и продвижение соответствующих схем, предназначенных для молодых перспективных кадров, которые расширяют возможности стажеров, МСС и т. д. благодаря проведению учебы, программ завершения обучения и т. д. | Разработаны и выполняются программы для молодых перспективных кадров  Представление отчетов, содержащих качественные и количественные параметры, о ряде рекламно-информационных видов деятельности  Число стажеров и МСС | HRMD  Бюро и Департаменты | Осущест-вляется |  |
| **Базовый компонент 2. Заинтересованный персонал** | | | | | | |
| 2.1 | Стратегическое и оперативное согласование показателей работы персонала и целей МСЭ | 1 Дальнейшая реализация новой политики и системы управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS) для обеспечения заинтересованности персонала МСЭ и его успешной деятельности | Коэффициенты соответствия  Соотношение числа эффективных и неэффективных сотрудников |  |  | 70% сотрудников МСЭ в 2019 году прошли аттестацию в системе e-PMDS, продемонстрировав в большинстве случаев удовлетворительные показатели эффективности работы. Начиная с 2020 года будет введен "общий рейтинг” для более точного подсчета соотношения эффективно и неэффективно работающих сотрудников.  Был принят ряд мер по усовершенствованию, в том числе введен мониторинг прохождения обязательных курсов подготовки, а также поставлена задача руководителям по обеспечению гендерного баланса (требование ОСПД ООН), для оценки гендерного потенциала МСЭ.  С начала действия системы e-PMDS и создания структуры управления эффективностью деятельности МСЭ для персонала и руководителей Союза было организовано 24 информационных сессии, а также оказывалось содействие по вопросам политики и инструментов в целях повышения эффективности деятельности МСЭ (служебный приказ 2018/06). Кроме того, в рамках PMDS проводились специальные учебные сессии по ряду технических и культурных вопросов, такие как "умение беседовать на непростые темы" и "налаживание двусторонней обратной связи". |
|  |  | 3 Разработка и внедрение новой политики принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций и политика поощрений и признания служебных заслуг | Внедрена новая политика принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций (представление отчетов, содержащих качественные параметры происходящих со временем изменений, и отчетов, содержащих количественные параметры, например, количество разработанных планов повышения эффективности за год)  Внедрена новая политика поощрений (представление отчетов, содержащих качественные параметры происходящих со временем изменений, и отчетов, содержащих количественные параметры, например, число претендентов на поощрение) | HRMD  Совет персонала  Подразделение по правовым вопросам  Объединенный консультативный комитет  Руководящая координационная группа  Координационный комитет |  | Внедряется новая политика принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций. В документе излагаются политика и процедуры, направленные на борьбу с неудовлетворительным выполнением должностных функций, в рамках Системы управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS).  Неудовлетворительное выполнение должностных функций определяется как неспособность сотрудника выполнять должностные обязанности на уровне требуемых стандартов с точки зрения качества, количества и соблюдения сроков достижения ожидаемых результатов по плану работы, а также моделей поведения, как установлено в Системе компетенций МСЭ (служебный приказ 18/03).  К вводу в 2020 году готовится новая пилотная Программа поощрений и признания заслуг. Разработано руководство по ее осуществлению. Первоначальные результаты лягут в основу формирования новой политики поощрений. |
| 2.2 | Модель руководства, обеспечивающая эффективность, всеохватность и создание благоприятных условий | Разработка новой модели руководства (характеризующейся большей горизонтальностью, коллективностью и подотчетностью), которая будет продвигаться в рамках программы профессиональной подготовки в области управления и руководства на базе "Новой концептуальной основы руководства в системе ООН" при укреплении руководящей функции в МСЭ. Согласно этой концептуальной основе, трансформационное лидерство требует уделять основное внимание пересмотру подходов к созданию партнерств, стратегии и системному мышлению. Это в существенной степени подкрепляется корректировкой аспектов восприятия и поведения благодаря развитию управленческого потенциала и глубоко продуманной концепции и руководству, направленных на преобразования | Число участников программы управления и руководства за год (в разбивке по месту службы, секторам, классам должности и полу)  Качественные результаты, измеренные на основании обследований и прибыли на инвестиции (RoI) МСЭ (в процессе разработки), включая % удовлетворенных участников и изменение поведения, измеренное на основании удовлетворительных результатов PMDS в отношении компетенции в области управления и руководства |  |  | Разработана и внедрена новая программа управления и руководства МСЭ. Программа основана на модели, предполагающей более горизонтальную структуру и более широкое взаимодействие, в центре которой находятся совместное созидание и другие компетенции, фигурирующие в Концептуальной основе руководства в системе ООН. Всего в Программе управления и руководства приняли участие 31% сотрудников категории специалистов, выполняющих надзорные функции. В БРЭ в рамках партнерства с Колледжем персонала Организации Объединенных Наций и компанией McKinsey в качестве пилотной инициативы начато осуществление оценки культуры руководства, с возможностью распространения ее на все руководство МСЭ.  Оценка результатов соответствия плану обучения МСЭ на 2019 год путем проведения обследований и качественных собеседований (с участием примерно 940 сотрудников), свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности (примерно 80%).  Результаты анализа e-PMDS в 2019 году свидетельствуют об удовлетворительном функционировании PMDS в том, что касается компетенций в области руководства и управления у большинства сотрудников, осуществляющих надзорные функции.  Учреждена система мониторинга и оценки (МиО) для анализа воздействия обучения в рамках МСЭ, помимо уровня удовлетворенности, вплоть до изменения моделей поведения. Она применяется в отношении корпоративных программ, представление отчетов по которым планируется в 2021 году. |
| 2.3 | Общая основа требуемой компетенции и навыков | 1 Разработка и выпуск Базового компонента 3 Системы компетенций МСЭ (Технические компетенции, служебный приказ 18/03), в том числе на основе новых Стратегического и оперативных планов МСЭ (ПК 18) | Базовый компонент 3 интегрирован в Систему компетенций МСЭ и PMDS; % работников, удовлетворительно аттестованных по этим компетенциям |  |  | В Системе компетенций МСЭ определены три (3) группы компетенций: базовые, функциональные и технические. Тогда как базовые и функциональные компетенции уже включены в основные функции людских ресурсов (ЛР) – как, например, классификация и набор персонала, управление показателями эффективности, обучение и развитие, для технических компетенций потребовалось провести работу по планированию и распределению.  В итоге была завершена работа над третьим базовым компонентом. Были определены и каталогизированы технические компетенции из основных областей экспертных знаний нашей организации. Далее каждая из областей была подразделена по названию должности с приложенным перечнем соответствующих компетенций. Каталог технических компетенций МСЭ интегрируется в Систему компетенций МСЭ (служебный приказ 18/03) и e-PMDS. Все сотрудники, проходящие e-PMDS в 2020 году, будут оцениваться на соответствие этим техническим компетенциям. |
| 2.4 | Обучение и развитие как важнейшее средство обеспечения *непрерывного развития персонала МСЭ для достижения целей организации* | 1 Пересмотр политики МСЭ в области обучения и развития, включая новую концептуальную основу руководства (характеризующуюся большей всеохватностью, горизонтальностью и т. д.) и назначения на должности | Политика пересмотрена и интегрирована в систему управления показателями деятельности персонала МСЭ на основе целей обучения (краткосрочных); % целей обучения, соответствующих политике; % заявок на обучение, представленных в HRMD в соответствии с этой политикой |  |  | Учрежден Консультативный комитет по обучению (LAB), в рамках которого представители Генерального секретариата (ГС), БР, БСЭ, БРЭ и Telecom взаимодействуют с HRMD в принятии решений по вопросам ассигнований в образовательные фонды и определении приоритетных аспектов подготовки.  В 2019 году было реализовано 100% базовых, технических и корпоративных программ обучения в соответствии с Планом обучения МСЭ на 2019 год и с учетом результатов оценки потребностей в обучении (LNA) во всей системе МСЭ.  В соответствии с проведенной в 2019 году оценкой потребностей в обучении были удовлетворены приблизительно 120 индивидуальных и групповых заявок, поступивших из Бюро и Департаментов Генерального секретариата. 100% средств бюджета были израсходованы или распределены (примерно 50% на групповые занятия, 30% на индивидуальные, 20% на изучение языков). Осуществляемые программы были согласованы с задачами в области обучения и всецело соответствуют политике МСЭ по вопросам образования.  Были организованы следующие базовые программы обучения: Программа профессиональной подготовки по вопросам руководства и управления (MLLP), учебный курс по вопросам искусственного интеллекта (ИИ) в сотрудничестве с Академией МСЭ, Программа корпоративной сертификации управления программами (PM) в сотрудничестве с Бюро развития электросвязи (БРЭ) и новая онлайновая программа обучения языкам Speexx, которая с января 2020 года является доступной для всего персонала МСЭ.  Введена платформа обучения LinkedIn.  Стажерам предоставлены расширенные возможности по внутренней подготовке и онлайновому обучению. |
| 2 Переработка бюджета организации путем централизации расходов на обучение по линии профессиональной подготовки на рабочем месте в рамках МСЭ, в том числе как средство обеспечения справедливого распределения возможностей (штаб-квартира и отделения на местах) | Централизация бюджета обучения в HRMD; соотношение между программами обучения без отрыва от работы и корпоративными программами обучения; % участников из отделений на местах, принявших участие в корпоративных программах обучения |  |  | Бюджет на обучение без отрыва от производства был централизован и перестроен с начала 2020 года. HRMD призывает к обеспечению соблюдения и сотрудничеству со всеми Бюро и Департаментами ГС путем своевременного направления в HRMD всех заявок на обучение. Для облегчения процесса утверждения заявок сообразно процессу утверждения в PMDS была налажена внутренняя связь. В 2019 году приблизительно 45% сотрудников из отделений на местах проходили обучение по корпоративным программам. Соотношение между обучением без отрыва от производства и обучением по корпоративным программам составляет 2:3. |
| 2.5 | Информирование, ознакомление и наставничество персонала | 1 Осуществление в МСЭ новой программы адаптации при поступлении на службу и ухода со службы, в том числе:  a) разработка и реализация программы обучения при поступлении на службу для вновь принятых работников;  b) разработка различных вводных и вступительных документов в целях упрощения перехода в МСЭ новых работников;  c) разработка и выпуск вопросника для уходящих со службы работников и принятие соответствующих мер по основным итогам на регулярной основе | Количество проведенных вводных мероприятий (% вновь набранных работников, принявших участие) за год  Вопросник для покидающих службу распространяется среди всех уходящих со службы работников, проводится анализ ответов и анализ SWOT (анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз)/ разработаны планы действий |  |  | Первое очное мероприятие по вводной программе МСЭ состоялось в Союзе в 2019 году и включало в себя церемонию принесения присяги. Первый цифровой вводный курс обучения прошел 4−8 мая 2020 года (насчитывал приблизительно 70 участников).  С сентября 2019 года по апрель 2020 года в общей сложности для 120 недавно принятых на работу сотрудников, консультантов и стажеров было проведено одиннадцать (11) регулярных вводных учебных сессий по тематике ЛР, безопасности и кибербезопасности. В апреле 2020 года сессии проводятся дистанционно с использованием Microsoft 365 Teams.  Разработан вопросник для покидающих службу, который будет применяться в 2020 году наряду со стратегией адаптации при поступлении на службу и ухода со службы. |
| 2.6 | Программа поощрений в организации | 1 Преобразование программы поощрений в МСЭ, с тем чтобы обеспечить элемент признания заслуг (ежедневная работа) и поощрения (исключительные достижения – отдельные лица и группы) | Программа поощрений преобразована, количество поощрений за год  Внедрена новая политика в целях измерения происходящих со временем изменений, касающихся процесса признания заслуг |  |  | См. 2.1.3. Программа поощрений МСЭ была обновлена в результате применения консультативного подхода (HRMD, Бюро и Департаменты Генерального секретариата проводили собрания в 2019−2020 гг.), с учетом рамочной программы КМГС по схемам поощрения и передовой практики КСР. Она предусматривает три категории поощрений (коллективная работа, руководство и инновации) и механизм “коллегиального выдвижения“, а также жюри МСЭ, принимающее решение о поощрениях. Новая политика будет внедряться в МСЭ в течение 2020 года с учетом результатов предстоящего пробного запуска. |
| **Базовый компонент 3. Услуги в области ЛР, ориентированные на высокие достижения** | | | | | | |
| 3.1 | Соответствующий современным требованиям Департамент управления людскими ресурсами − надежный и ответственный партнер, действующий на основе целостной и ориентированной на результаты модели ЛР | 1 Проведение углубленного анализа эффективности и результативности вспомогательных административных услуг  2 Принятие необходимых мер с целью оптимизации потоков для хранения данных и управления данными, инвестирования в ресурсы ИТ, исключения любого ручного ввода данных в соответствии с предварительно сформированным перечнем первоочередных потребностей, а также в целях совершенствования функций выплаты заработной платы | Проводится анализ и завершена работа по определению SWOT с разработкой плана действий (% реализованных мероприятий за год) |  |  | Поступило предложение и получено согласие в отношении принятия мер по реструктуризации, с тем чтобы способствовать усилению синергетического эффекта и повышению результативности.  Планируется обзор бизнес-процессов в целях их упорядочения, упрощения и оптимальной интеграции в среду ERP. |
| 3.2 | Инновационное, оптимизированное и интегрированное ERP | 1 Оценка экономической эффективности и последствий перевода в цифровую форму личных дел работников с целью обеспечения непрерывности функционирования (т. е. предотвращения потери важнейших данных в результате случайного события) и прямого интерфейса между личными делами работников и системами, приложениями и продуктами (SAP) при обработке данных ЛР. Наряду с этим процесс цифровизации позволит не только автоматизировать функции в области ЛР, но и добиться в большей степени стратегического использования информации для анализа рабочей силы, управления кадровым потенциалом и т. д. Как результат:  a) разработка и реализация новой системы управления набором персонала (RMS);  b) разработка и внедрение новой системы управления обучением (LMS);  c) обновление текущей стратегии в области информационных технологий и управления информацией применительно к ЛР, включая все аспекты управления информацией (проект по электронному представлению заявок), с тем чтобы ввести целый ряд новых функциональных возможностей, повышающих эффективность операций и обеспечивающих безбумажную работу | Выполнено экономическое обоснование цифровизации в области ЛР в разбивке по направлениям (администрирование, набор персонала и развитие)  Упрощение и эффективность, измеряемые с помощью качественных и количественных параметров на основании разработки и реализации проектов по электронному представлению заявок, RMS и LMS |  |  | Продолжается сотрудничество между HRMD и ISD в реализации инициативы по усовершенствованию системы SAP кадровой службы в целях оптимизации потоков для хранения данных, исключения ручного ввода и налаживания функций выплаты зарплаты.  Ведется разработка программы управления обучением.  Объявляется конкурс на разработку новой электронной системы набора персонала. |
| **Базовый компонент 4. Благоприятные рабочая среда** | | | | | | |
| 4.1 | Здоровые условия труда | 1 Укрепление медицинских услуг | Предоставление медицинских услуг в полном объеме |  |  | Осуществлен найм советника по медицинским вопросам с неполной занятостью и фельдшера. |
|  |  |  |  |  |  | Произошла смена медицинской страховой компании: застрахованные МСЭ лица переведены на систему ЮНСМИС.  Данная мера принята в целях включения застрахованных лиц в более долгосрочный и устойчивый план. Ввиду демографического и географического положения застрахованных лиц ПКМС не может служить и оставаться устойчивым в долгосрочной перспективе планом без создания значительных затрат как для Союза, так и для застрахованных лиц; данная инициатива осуществлялась кадровой службой в сотрудничестве с Комитетом по управлению ПКМС. Было проведено исследование с целью изучить планы страхования других международных организаций, по итогам которого ЮНСМИС оказался наиболее соответствующим нуждам МСЭ. Данный шаг был одобрен ОКК, Советом персонала и избираемыми должностными лицами.  В течение 2019 года актуарии-консультанты проводили анализ; МСЭ и ЮНОГ согласовали процесс объединения, и в августе 2019 года МСЭ и ЮНОГ подписали меморандум о взаимопонимании, в соответствии с которым МСЭ присоединяется к Обществу взаимного страхования сотрудников Организации Объединенных Наций (ЮНСМИС) начиная с 01.01.2020 г.  В последнем квартале 2019 года и в первом квартале 2020 года кадровая служба тесно работала с ISD и ЮНСМИС над вопросом перевода застрахованных лиц.  Застрахованные, общее число которых составляет 2987, были успешно переведены на систему ЮНСМИС. Все без исключения лица были успешно добавлены в план.  Столь масштабные преобразования потребовали разработки жесткого плана коммуникаций, который осуществлялся кадровой службой. В последнем квартале 2019 года HRMD организовал четыре общих собрания, три из которых провел совместно с ЮНСМИС. Также эта информация была доведена до сведения застрахованных лиц по электронной почте и обычной почте (в случае пенсионеров). Окончание перехода намечено на 2020 год. Процесс идет успешно и будет завершен до конца года. |
|  |  | 1 Анализ политики по вопросам домогательств и злоупотребления властью  2 Представление отчетов и обновленной информации о достигнутом прогрессе в исключении случаев сексуальной эксплуатации и сексуального надругательства, а также сексуального домогательства на рабочем месте (политика абсолютной нетерпимости)  3 Функционирующее Управление по вопросам этики и предоставление услуг в области этики | Пересмотрена политика и представляются отчеты с использованием качественных и количественных параметров для измерения происходящих со временем изменений (т. е. установление неформальных и формальных процедур, число случаев, о которых поступили сообщения, и число разрешенных случаев, принятые решения и введенные меры по устранению  Разработка и осуществление Стратегии охраны психического здоровья МСЭ |  |  | Управление по вопросам этики полностью укомплектовано и функционирует.  Начат и будет завершен в 2020 году первый пересмотр политики по вопросам домогательств и злоупотребления властью.  После запуска Стратегии охраны психического здоровья ООН Генеральным секретарем при руководящей роли психолога – консультанта по персоналу была разработана Стратегия охраны психического здоровья МСЭ на 2019−2023 год, охватывающая весь персонал; она способствует укреплению более обширных рамок Кадровой стратегии МСЭ и Стратегического плана МСЭ в области людских ресурсов на 2020−2023 годы, а также выполнению рекомендаций Комитета высокого уровня по вопросам управления. Поскольку стратегия МСЭ требует объективной оценки, был разработан и выпущен стандартный вопросник с целью составить эффективный план, учитывающий потребности персонала МСЭ. |
| 4.2 | Условия труда, обеспечивающие уважение и соблюдение этических норм | 1 Обеспечение согласования политики МСЭ по защите семейных ценностей и современных семейных обстоятельств | Пересмотрены и согласованы действующие стратегии МСЭ |  |  | В соответствии с резолюцией 71/243 ГА ООН и Заявлением о взаимном признании МСЭ предлагается согласовать свою политику в отношении определения семейного положения. **См.** [**Приложение 2**](#Annex2) **к настоящему документу**. |

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Процессы набора персонала – сокращение периода размещения объявлений о вакансиях

1 Период размещения объявлений о вакансиях, определенных для заполнения путем внешнего найма на международной конкурсной основе, установлен в настоящее время в Положениях о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам, и составляет два месяца. Опыт использования электронной системы набора персонала, накопленный за последние 10 лет, показывает, что большая часть поступивших заявлений по объявлениям об имеющихся вакансиях, были представлены заявителями в течение первых двух недель периода объявления или в последнюю неделю этого периода.

2 Чтобы уменьшить средний срок набора персонала, предлагается сократить период размещения объявлений о вакансиях с двух месяцев до одного.

3 Для этого Совет должен принять поправку к соответствующему Положению о персонале, поскольку Положения о персонале подпадают под его полномочия.

4 Ниже приводится текст предлагаемой поправки:

|  |
| --- |
| Положение 4.8 Назначение сотрудников  f) Если на вакантные должности объявляется конкурс в соответствии с пунктом с), выше, внешние заявления могут подаваться через администрацию, в принципе в течение периода, не превышающего один месяц, или непосредственно в Союз, при том понимании, что Генеральный секретарь в таких случаях, как правило, будет проводить консультации с администрациями соответствующих государств, прежде чем сделать окончательный выбор. |

Поэтому Совету предлагается **принять** следующий проект Решения.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ

Поправки к Положениям о персонале, применяемым   
к назначаемым сотрудникам

Совет МСЭ,

ввиду

пункта 63 Конвенции Международного союза электросвязи и Положения 12.1 Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам,

приняв во внимание

отчет, представленный Генеральным секретарем Совету на его сессии 2020 года в [Документе C20/54](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en),

решает

утвердить поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам, которые содержатся в Приложении к настоящему Решению.

Приложение к проекту Решения

Положения о персонале, применяемые к назначаемым сотрудникам

Положение 4.8 Назначение сотрудников

a) Назначение сотрудников производится Генеральным секретарем в рамках полномочий, предоставленных ему Советом. В том что касается персонала Бюро, директор соответствующего Бюро отбирает кандидата для назначения, но окончательное решение о назначении принимает Генеральный секретарь, который, тем не менее должен представлять отчет Совету о всех случаях, когда его решение противоречит рекомендации директора соответствующего Бюро.

b) Генеральный секретарь, с согласия директора соответствующего Бюро в надлежащих случаях, может принять решение о замещении любой вакантной должности путем перевода в рамках Союза.

c) Отбор кандидатов на должности класса Р.1 и выше должен производиться на международной конкурсной основе; конкурс на вакантные должности, предназначенные для заполнения на внешней основе, объявляется для администраций Государств – Членов Союза, Организации Объединенных Наций и других специализированных учреждений, а также для персонала Союза с точным указанием характера подлежащей замещению должности, требуемой квалификации и условий назначения.

d) Вакантные должности классов с G.I до G.7 в штаб-квартире Союза должны замещаться на конкурсной основе путем назначения кандидатов, проживающих как можно ближе к Женеве; если это невозможно, на вакантные должности объявляется конкурс, как это предусмотрено в пункте с), выше, однако набор осуществляется с учетом его финансовых последствий.

e) В отношении всех других мест службы Генеральный секретарь устанавливает процедуру отбора на основе местных условий и практики общей системы Организации Объединенных Наций.

f) Если на вакантные должности объявляется конкурс в соответствии с пунктом с), выше, внешние заявления могут подаваться через администрацию, в принципе в течение периода, не превышающего один месяц, или непосредственно в Союз, при том понимании, что Генеральный секретарь в таких случаях, как правило, будет проводить консультации с администрациями соответствующих государств, прежде чем сделать окончательный выбор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот МСЭ

Каждый год должностным лицам предлагается представить форму отчета о семейном положении, содержащую свежую информацию, касающуюся их супругов и детей. Эти лица могут обратиться за надбавкой на иждивенцев на следующий год в отношении любых членов семьи, нуждающихся в их поддержке.

Положение в общей системе ООН

1 В Организации Объединенный Наций признание домашних партнерств регулируется Бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2004/13/Rev.1 от 26 июня 2014 года. В нем указано, что определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале Организации Объединенный Наций, будет осуществляться, исходя из акта компетентного органа, в соответствии с которым был установлен личный статус.

2 Секретариат ООН, ее Фонды, Программы и Комиссии признают домашние партнерства, поскольку они подпадают под сферу действия положений и правил о персонале Секретариата ООН. Все специализированные учреждения системы ООН придерживаются их. МСЭ − последнее оставшееся учреждение в системе ООН, которое еще не последовало протоколу, определенному в Бюллетене Генерального секретаря ООН.

Правовая основа

3 Генеральный секретарь настоящим объявляет о следующем:

a) Определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале Организации Объединенный Наций, будет осуществляться, исходя из акта компетентного органа, в соответствии с которым был установлен личный статус.

b) В соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале сотрудники обязаны немедленно информировать Генерального секретаря в письменном виде о всех изменениях в их семейном положении или статусе лица, находящегося на его иждивении. Такое уведомление об изменении должно быть направлено в письменном виде руководителю ‎Департамента управления людскими ресурсами. Статус иждивенцев устанавливается на основе предоставленной информации и зависит от представления убедительного документального подтверждения.

4 Положения о персонале и Правила о персонале необходимо обновить, чтобы привести политику, правила и нормативные положения в соответствие с политикой, правилами и нормативными положениями всех остальных организаций общей системы Организации Объединенный Наций.

5 Перечисленные выше уставные и регламентарные положения МСЭ включают положения из Положений о персонале. Они имеют два юридических последствия. Первое состоит в том, что, согласно п. 63[[1]](#footnote-1) Конвенции Международного союза электросвязи [[2]](#footnote-2) и Положению о персонале 12.1[[3]](#footnote-3), Положения о персонале могут быть изменены только Советом МСЭ. Второе последствие заключается в том, что, согласно Правилу 12.1.2[[4]](#footnote-4) Правил о персонале , они могут быть дополнены или изменены Генеральным секретарем.

6 Любые финансовые последствия, возникшие в результате осуществления предлагаемого согласования с политикой общей системы Организации Объединенных Наций в этом отношении, могут и будут урегулированы в рамках действующего двухгодичного бюджета и финансового плана Союза на 2020−2023 годы.

Предложение для рассмотрения Советом

7 На основе вышеупомянутого принять поправки, содержащиеся в Приложении к настоящему Отчету, чтобы согласовать политику МСЭ в этом отношении с политикой всех остальных организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

8 Это согласуется с Резолюцией 71/243 Генеральной Ассамблеи ООН, в которой содержится призыв к структурам в рамках системы развития Организации Объединенных Наций "действовать в соответствии с принципом взаимного учета передового опыта в том, что касается правил и процедур, с целью содействовать активному сотрудничеству между учреждениями и сокращению операционных расходов правительств и сотрудничающих учреждений". В качестве прямого ответа на эту Резолюцию Генеральный секретарь МСЭ подписал Заявление о взаимном признании, сделав это, как и 18 других руководителей, включая руководителей ЮНЕСКО, ВОЗ, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, МОТ и ЮНОПС.

9 Соответствующие поправки будут внесены Генеральным секретарем в Положения о персонале на других официальных языках Союза, а также в Правила о персонале, применяемые к назначаемым сотрудникам.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ

Поправки к Положениям о персонале, применяемым   
к назначаемым сотрудникам

Совет МСЭ,

ввиду

пункта 63 Конвенции Международного союза электросвязи и Положения 12.1 Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам,

приняв во внимание

отчет, представленный Генеральным секретарем Совету на его сессии 2020 года в [Документе C20/54](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en),

решает

1 утвердить поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам, которые содержатся в Приложении к настоящему Решению; и

2 поручить Генеральному секретарю внести соответствующие поправки в Положения о персонале на других официальных языках Союза[[5]](#footnote-5)\*.

Приложение к проекту Решения

Положение 3.12 2) a) Положений о персонале:

Сотрудник получает надбавку на супруга на находящегося на его/ее иждивении супруга. Но при официальном раздельном проживании супругов вопрос выплаты надбавки на супруга решается Генеральным секретарем в каждом случае отдельно.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Стратегия по условиям работы персонала и план реализации

По просьбе Совета и после консультаций с Советом персонала был подготовлен отчет, в котором представлен План реализации, разработанный для содействия руководству МСЭ в управлении перемещением из нынешней рабочей среды в течение промежуточного периода, когда весь персонал будет перемещен в здания "Башня" и "Монбрийан", запланированным на конец 2022 года.

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

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

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

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

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

4) Комплексная программа управления преобразованиями.

5) Программа в области внутренних коммуникаций.

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

7) Измерения и KPI.

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

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

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

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

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

1. Совет "1 ter) утверждает и пересматривает Положения о персонале и Финансовый регламент Союза, а также любые положения, которые он может считать необходимыми, с учетом текущей практики Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, применяющих общую систему окладов, пособий и пенсий". [↑](#footnote-ref-1)
2. Конвенция, наряду с Уставом Международного союза электросвязи, является одним из основополагающих документов организации. [↑](#footnote-ref-2)
3. Положение 12.1 Общие положения

   "Настоящие Положения могут быть дополнены или изменены Советом без ущерба для любых условий службы, указанных в письмах о назначении или контрактах отдельных сотрудников, а также при условии, что до даты изменения действующих Положений это не повлияет на применение указанных Положений по отношению к сотруднику и что измененные Положения не имеют обратной силы". [↑](#footnote-ref-3)
4. Правило 12.1.2 Поправки к Правилам о персонале и исключения из этих Правил

   "a) Настоящие Правила могут быть дополнены или изменены Генеральным секретарем без ущерба для любых условий службы, указанных в письмах о назначении или контрактах отдельных сотрудников, а также при условии, что до даты изменения действующих Положений это не повлияет на применение указанных Положений по отношению к сотруднику и что измененные Положения не имеют обратной силы.

   b) Исключения из Правил о персонале могут делаться Генеральным секретарем при условии, что такие исключения не противоречат никакому Положению о персонале или решению Совета, а также при условии, что они согласованы с сотрудником, которого они непосредственно касаются, и, по мнению Генерального секретаря, не наносят ущерба интересам Союза, какого-либо другого сотрудника или группы сотрудников". [↑](#footnote-ref-4)
5. \* Примечание переводчика. – Данные поправки не относятся к тексту на русском языке. [↑](#footnote-ref-5)