|  |  |
| --- | --- |
| **Пункт повестки дня: ADM 3** | **Документ C24/29-R** |
| **9 апреля 2024 года** |
| **Оригинал: английский** |
|  |  |
| Отчет Генерального секретаря | |
| ОТЧЕТ О ХОДЕ РАБОТЫ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА В ОБЛАСТИ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ И РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. БУХАРЕСТ, 2022 г.) | |
| **Назначение**  Целью Стратегического плана в области людских ресурсов (СП ЛР) является преобразование процесса управления кадрами МСЭ и использование его потенциала для исполнения Стратегического и Финансового планов Союза. В стратегии подтверждается, что важнейшим ресурсом МСЭ являются квалифицированные, мотивированные и 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 выполнения стратегических задач МСЭ благодаря приверженности принципам управления с ориентацией на конечные результаты. Кроме того, в ней отмечается необходимость модернизации человеческого потенциала, процессов, процедур и инструментов МСЭ, а также подчеркивается важность интеграции и согласования с общей системой Организации Объединенных Наций и ценностями международной гражданской службы.  Данный отчет о ходе работы отражает приверженность организации укреплению культуры, ориентированной на интересы людей, развитию гибкости рабочей силы, рационализации кадровых услуг и созданию благоприятной рабочей среды.  В документе освещаются основные результаты, достигнутые по каждому из четырех базовых компонентов в 2023 году, что завершает СП ЛР на 2020−2023 годы. Для повышения организационной эффективности в стратегическом обязательстве HRMD будет осуществлен переход от четырехлетней стратегии в области людских ресурсов к более целенаправленному плану преобразования людских ресурсов (ПП ЛР) на 2023−2025 годы. ПП ЛР будет играть ключевую роль в дорожной карте трансформации МСЭ.  **Необходимые действия Совета**  Совету предлагается **принять к сведению** настоящий отчет о ходе выполнения СП ЛР на 2020−2023 годы.  **Соответствующая увязка со Стратегическим планом**  Развитие людских ресурсов и организационные инновации.  **Финансовые последствия**  В рамках выделенного бюджета на 2024−2025 годы.  **Справочные материалы**  *Документы* [*C20/54*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en)*,* [*C21/54*](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en)*,* [*C22/36*](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0036/en) *и [C23/55](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0055/en) Совета;* [*Резолюция 1413*](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) *(C23-EXT) Совета,* [*Резолюция 48*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-048-R.pdf) *(Пересм. Бухарест, 2022 г.) Полномочной конференции* | |

Базовый компонент 1: Соответствующие целевому назначению кадры, сочетающие многообразие и оперативность (обеспечение соответствия рабочей силы МСЭ целям Союза)

В первом базовом компоненте особое значение придается созданию рабочей силы, удовлетворяющей целевому назначению, обеспечению согласованности между стратегическими приоритетами Союза, функциями персонала и постами, а также содействию формированию сбалансированной и диверсифицированной рабочей силы. Сюда входят аспекты возраста, гендерного паритета на всех уровнях Союза, а также географического распределения.

Кроме того, этот базовый компонент включает достижение баланса между внутренним и внешним набором персонала, а также внедрение моделей и процессов набора персонала, обеспечивающих бóльшую сбалансированность, прочность, простоту и меньшие сроки.

Цель заключается не только в улучшении репутации МСЭ как работодателя, но и в укреплении партнерских отношений с Государствами-Членами и национальными правительствами, формировании кадрового резерва (включая целевые фонды (FIT)/прикомандирования, ссуды, младших сотрудников категории специалистов (МСС), программу "Молодые специалисты" и спонсируемых стажеров), а также привлечении внимания доноров к важности инвестирования ресурсов в развитие сильных сторон и разнообразия сотрудников МСЭ.

Основные моменты:

1 В рамках текущих усилий по совершенствованию и ускорению набора дополнительного персонала МСЭ Департамент управления людскими ресурсами (HRMD) разработал механизм ускоренной подготовки специальных соглашений об услугах (SSA).

2 В соответствии с задачей МСЭ по продвижению молодежи и задействованию этого важного кадрового резерва в 2023 году была представлена программа "Молодые специалисты", направленная на содействие трудоустройству молодежи в МСЭ, при этом основное внимание уделяется набору из наименее развитых стран, которые в настоящее время не представлены или недостаточно представлены среди персонала.

3 HRMD продолжает развитие процессов принятия решений на основе данных как части базового компонента "Услуги" в рамках плана трансформации МСЭ и внедрил динамическую информационную панель, постоянно обновляемую с использованием данных из хранилища данных системы SAP HR, которая предоставляет обновленные статистические данные по всему персоналу МСЭ, обеспечивая тем самым всесторонний обзор ключевых показателей людских ресурсов, включая гендерные аспекты и географическое распределение.

4 В целях реализации общей стратегии системы ООН в области гендерного паритета, представленной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций, а также для согласования со стратегией МСЭ в области людских ресурсов в отношении сбалансированного в гендерном отношении персонала в 2023 году HRMD разработал проект плана по обеспечению гендерного паритета; на 2024 год намечены завершение подготовки и обновление плана.

5 К числу мер по привлечению квалифицированных женщин в МСЭ относятся активное участие во внешних мероприятиях, использование новых инструментов набора персонала и диверсификация информационных каналов помимо специализированного веб-сайта МСЭ по кадровым вопросам. HRMD принял участие в деятельности и мероприятиях в рамках инициативы "Единая ООН" по продвижению женщин в системе ООН.

6 Для обеспечения лидирующих позиций МСЭ в области инноваций и технологий HRMD уделяет приоритетное внимание поддержке развития Союза путем привлечения разнообразных ведущих специалистов отрасли. Особое внимание уделяется набору персонала из различных географических регионов, при этом HRMD реализует ряд инициатив, направленных на повышение внимания МСЭ к географическому распределению, в том числе путем набора персонала и укрепления важных кадровых резервов. HRMD ведет статистические данные по географическому распределению и гендерному балансу для всех набираемых сотрудников категории специалистов и выше, что дает возможность руководителям, нанимающим персонал, принимать обоснованные решения.

Базовый компонент 2: Заинтересованный персонал

Этот базовый компонент направлен на достижение стратегического и оперативного согласования показателей работы персонала и целей МСЭ на основе эффективной системы управления показателями деятельности. В нем подчеркивается важность модели руководства, способствующей поддержанию непрерывной обратной связи и взаимному доверию, ответственности, прозрачности и подотчетности на всех уровнях.

Также в нем определены задачи полноценного информирования персонала, наставничества и упорядочения процесса завершения работы для учета извлеченных уроков на предмет совершенствование систем, процессов и культуры МСЭ. Подчеркивается важность значимых оценок показателей деятельности, возможностей прохождения профессиональной подготовки и формирования культуры признания достижений. Помимо этого, в рамках компонента управление изменениями включается в практику управления персоналом и развития персонала.

На основе опыта, полученного в условиях дистанционной работы во время пандемии COVID-19, МСЭ в настоящее время перешел к системе смешанного формата, который поддерживает баланс между работой и личной жизнью сотрудников при сохранении преимуществ присутствия в офисе, таких как поощрение командного духа, обмен знаниями и общение.

Основные моменты:

1 6 апреля 2023 года был выпущен обновленный служебный приказ МСЭ по управлению показателями деятельности (23/05) в целях упорядочения и упрощения существующего процесса анализа показателей деятельности.

2 Показатели по системе управления показателями деятельности и развития (ePMDS) за 2023 год представило большинство сотрудников МСЭ (77% по состоянию на 4 марта 2024 г.), что обеспечивает признание достижения целевых показателей работы, обсуждение проблем, касающихся показателей работы, а также позволяет провести обзор достижения отдельных задач в области обучения.

3 В ноябре 2023 года HRMD разработал и внедрил Комплект материалов по управлению показателями деятельности, предназначенный для оказания помощи руководителям в разрешении вопросов недостаточной эффективности. Этот комплект материалов включает руководство по реализации плана улучшения показателей деятельности, включая структурированные процессы и сроки.

4 В дополнение к этим мерам было проведено четыре практикума по управлению показателями деятельности, на которых основное внимание было уделено вопросам подотчетности и постоянной обратной связи; в работе практикумов приняли участие 135 сотрудников и 47 руководителей. Оказывалась постоянная поддержка сотрудникам и руководителям в рамках пересмотренных процессов управления показателями деятельности, при этом за 2023 год поступило более 600 запросов о предоставлении поддержки.

5 В 2023 году подготовку по управлению изменениями прошли 56 сотрудников МСЭ. HRMD сформировал две группы проводников перемен, которые в настоящее время занимаются следующими вопросами: i) использование мобильности для повышения гибкости и оперативности персонала; и ii) обновление культуры управления показателями деятельности и поведения МСЭ в целях укрепления подотчетности, признания достижений и развития.

6 В целях оптимизации бюджетного баланса, выравнивания структур Союза и распределения ресурсов, а также расширения возможностей МСЭ по привлечению специалистов, обладающих необходимыми навыками, в марте 2023 года была начата программа добровольного прекращения службы (ДПС), в рамках которой за период с 30 июня 2023 года по 31 декабря 2023 года прекратили службу 27 сотрудников; общие затраты составили 3 659 544 швейцарских франка[[1]](#footnote-1). Эти должности распределились следующим образом: 24 сотрудника из Генерального секретариата, один сотрудник из БР, один сотрудник из БСЭ и один сотрудник из БРЭ. Экономия в результате внедрения ДПС в 2023 году была включена в общую экономию, достигнутую в ходе исполнения бюджета на 2023 год (см. Документ [C24/19](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0019/en)). Координационный комитет руководит реинвестированием сэкономленных средств в 2024 году и в последующий период. Приоритетное внимание будет уделено укреплению людских ресурсов в таких областях, как управление финансами, управление людскими ресурсами, поддержка руководящих органов, взаимодействие с ООН, ИКТ и экологическая устойчивость, а также появляющиеся технологии, гендерные аспекты и молодежная политика. Часть сэкономленных средств будет также использована для поддержки реализации программы "Молодые специалисты". Остаток средств, выделенных в соответствии с [Резолюцией 1413](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) Совета на схему добровольного/согласованного прекращения службы и досрочного выхода на пенсию, составил 2,34 млн. швейцарских франков; руководство обсуждает вопрос об использовании этой оставшейся суммы.

7 Использование системы управления обучением (LMS) обеспечивает возможность результативного сопоставления данных для анализа мер по обучению. Заполнение годового отчета об обучении создает основу для оценки извлеченной пользы относительно усилий, а также для представления информации для последующих решений в рамках инициатив в области обучения и развития. Извлеченные уроки на 2024 год включают проведение оценки потребностей в обучении в масштабах всей организации (разработанной в 2023 г.) и создание консультативного совета по обучению для постоянного руководства в отношении потребностей в обучении и соответствующих инициатив.

8 Сотрудники развивают свои навыки посредством учебных вебинаров, а также онлайнового учебного контента (в 2023 г. сотрудниками МСЭ было просмотрено более 10 тыс. видеоматериалов в LinkedIn Learning). В 2024 году будут проведены обзор и переформатирование системы компетенций МСЭ для оптимального удовлетворения потребностей в управлении кадровым потенциалом МСЭ в настоящее время и в будущем.

9 Разработана комплексная ознакомительная программа для новых сотрудников МСЭ, предназначенная для предоставления основной необходимой информации об организации. В течение 2023 года и в начале 2024 года периодически проводились 90‑минутные ознакомительные сессии, на которых 139 участников получили информацию по вопросам людских ресурсов, медицинских услуг, этических вопросов, безопасности и кибербезопасности.

Базовый компонент 3: Услуги в области ЛР, ориентированные на высокие достижения

Третий компонент направлен на создание модели ЛР, основанной на деловом партнерстве и ориентированной на результаты. HRMD стремится стать надежным и ответственным партнером, который проявляет инициативу и ориентирован на обслуживание. Большое внимание уделяется укреплению связей с внутренними клиентами, упорядочению услуг и повышению эффективности деятельности в области ЛР.

В рамках обеспечения услуг ЛР, ориентированных на высокие достижения, HRMD осуществляет всесторонний анализ и обновление нормативных положений, касающихся ЛР, для обеспечения последовательного принятия связанных с ЛР решений на прочной правовой основе. Помимо этого, предпринимаются усилия, направленные на создание потенциала и расширение возможностей Бюро и департаментов Генерального секретариата, с тем чтобы улучшить связь и понимание конкретных исходных условий в области людских ресурсов, с тем чтобы в конечном счете обеспечить бесперебойное предоставление услуг в области ЛР между HRMD и его клиентами.

Основные моменты:

1 Были предприняты усилия по совершенствованию и автоматизации процесса отчетности совместно с SAP Business Warehouse (BW) и Power BI в соответствии с итогами мероприятия МСЭ по определению концепции цифровой трансформации и формирования культуры, основанной на данных. Эти меры включали проект соединения данных для объединения нескольких источников данных в Power BI. Таким образом, директивные органы МСЭ получили доступ к актуальным данным по различным темам, включая договоренности о телеработе (с ноября 2023 г.), отпуск по болезни (с июля 2023 г.) и управление показателями деятельности (с июля 2023 г.). Проводится деятельность по очистке данных для обеспечения высокого качества данных по ЛР в SAP.

2 Продолжается работа по модернизации нормативной базы и обеспечению дальнейшего согласования с общей системой ООН, по мере необходимости. В связи с этим в 2023 году в Правила о персонале МСЭ были внесены поправки, направленные на введение новой системы отпусков по уходу за ребенком, введение новой надбавки на иждивенцев для детей с ограниченными возможностями в соответствии с резолюцией [A/RES/77/256B](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=a%2Fres%2F77%2F256A-B&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False) Генеральной Ассамблеи ООН, а также для согласования правил использования пособий на иждивенцев при прекращении службы с правилами, действующими в других организациях общей системы ООН.

3 Для установления прозрачных и эффективных бизнес-процессов между МСЭ и Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций (ОПФП ООН) был реализован финансовый интерфейс ОПФП ООН − МСЭ, работа над которым, как ожидается, будет завершена в начале 2024 года.

4 В общем собрании по медицинскому страхованию Общества взаимного страхования сотрудников Организации Объединенных Наций (ЮНСМИС), успешно проведенном в сотрудничестве с Советом персонала, приняли участие сотрудники из различных подразделений, при этом большое число людей присутствовали как очно, так и в онлайновом режиме.

5 Для обеспечения выполнения HRMD определенных в ходе аудиторских проверок задач по совершенствованию деятельности и полной прозрачности в 2023 году было выполнено пять рекомендаций, поступивших по итогам проверки внутреннего аудитора; ведется работа над остающимися пока не реализованными рекомендациями.

Базовый компонент 4: Благоприятная рабочая среда

Последний компонент направлен на создание здоровых и обеспечивающих уважение условий труда, где ценится многообразие и инклюзивность, а также поддерживается здоровый баланс между работой и личной жизнью. Он предназначен для поддержки благополучия персонала посредством обеспечения всеобъемлющих медицинских услуг, психологической поддержки и гигиены труда. Проводятся регулярные обследования персонала для определения внутренних факторов, по итогам которых разрабатываются целевые планы действий, направленные на формирование организационной культуры МСЭ.

Организация стремится создать культуру подотчетности, открытого диалога и понимания потребностей организации и персонала, сведения к минимуму конфликтных ситуаций, а также поощрения инноваций.

МСЭ твердо намерен создать надежные каналы для сообщения сотрудниками о случаях неправомерных действий и правонарушений, включая все возможные случаи домогательства.

Этот компонент также подчеркивает приверженность устранению какой бы то ни было предвзятости в рамках процессов набора, удержания и оценки персонала в рабочей среде.

Основные моменты:

1 Реализованы доступные для всех сотрудников механизмы телеработы, формализованные в новом служебном приказе; МСЭ продолжает разработку более широкой структуры гибких механизмов работы.

2 В декабре 2023 года была введена политика в отношении отпуска по уходу за ребенком после введения новой системы отпуска по уходу за ребенком в Правила о персонале МСЭ в соответствии с резолюцией [A/RES/77/256B](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=a%2Fres%2F77%2F256A-B&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False) ГА ООН и на основе рекомендаций КМГС. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется родителям для рождения или усыновления ребенка, с тем чтобы они могли сбалансировать свои обязанности по работе и по опеке.

3 HRMD принял участие в обследовании здоровья и благополучия на уровне всей системы ООН, в ходе которого все сотрудники должны были предоставить информацию о своем общем состоянии здоровья и благополучии.

4 Было проведено 10 информационно-пропагандистских сессий, посвященных различным темам, таким как предупреждение самоубийств, развитие грамотности в области психического здоровья, управление стрессом, а также индивидуальные консультации и сессии медитации осознанности.

5 Была реализована программа по охране и гигиене труда, обеспечивающая безопасность на рабочих местах. Организованы различные профилактические медицинские кампании, разработаны инструменты мониторинга данных для обеспечения управления телеработой по состоянию здоровья (телеработа более двух дней в неделю на основе медицинской справки, подтвержденной медицинской службой МСЭ) в соответствии с принципами конфиденциальности и практикой МСЭ.

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

1. Общая сумма включает выходные пособия для всех 27 сотрудников, а также взносы МСЭ в Объединенный пенсионный фонд персонала ООН (ОПФП ООН) и/или схему медицинского страхования ЮНСМИС для 15 сотрудников, а также поддержку трудоустройства для одного сотрудника, соответствующего установленным критериям, в соответствии со Служебным приказом 23/03. [↑](#footnote-ref-1)