

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят вторая (54-я очередная) сессия
Женева, 6–14 июля 2023 года**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Секретариатом

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем годовом отчете о людских ресурсах (ЛР), охватывающем период с 1 января по 31 декабря 2022 года, затрагиваются все вопросы ЛР, по которым необходимо отчитываться перед Координационным комитетом ВОИС, и рассматриваются меры политики, инициативы и деятельность в области ЛР, представляющие интерес для государств-членов.

2. Обязательная отчетность, представляемая согласно решениям, принятым государствами-членами на предыдущих сессиях Координационного комитета ВОИС, рассматривается в главе VIII настоящего Годового отчета. Во исполнение решения, принятого Координационным комитетом ВОИС на его сессии в 2022 году, был разработан первый план действий по географическому балансу должностей, подлежащих географическому распределению, который представлен в Приложении к настоящему отчету.

Краткий обзор кадровой ситуации

3. По состоянию на 31 декабря 2022 г. общая численность персонала ВОИС составляла 1 635 человек. Что касается структуры рабочей силы, то 65,4 процента (1 069 человек) от ее общей численности составлял основной персонал¹, а 34,6 процента (566 человек) – персонал, привлекаемый на гибких условиях².
4. Что касается гендерного состава, то женщины составляли 54,3 процента сотрудников (887 человека), а мужчины – 45,7 процента (748 человек), причем следует отметить, что в разных категориях персонала представленность мужчин и женщин различается. В категории основного персонала, общая численность которого составляла 1 069 человека, доля женщин составляла 54,2 процента (579 человек), а доля мужчин – 45,8 процента (490 человек). Средний возраст сотрудников из числа основного персонала составлял 50,6 года.
5. Что касается географической представленности в целом, то в результате комплекса информационно-просветительских мероприятий на всех уровнях и во всех категориях персонала была обеспечена представленность 121 государства-члена, причем 111 государств-членов были представлены на должностях, подлежащих географическому распределению³.
6. В дополнение к настоящему отчету была подготовлена отдельная брошюра [«Данные о персонале ВОИС»](#), содержащая ключевые данные и показатели по персоналу ВОИС, географическому и гендерному разнообразию, по набору, повышению квалификации и обучению перспективных кадров и по урегулированию конфликтов.

Инициативы в области ЛР

7. Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) готовит амбициозную программу инициатив, основанную на Среднесрочном стратегическом плане ВОИС (СССП) на 2022–2026 годы и Стратегии в области ЛР на 2022–2026 годы и согласованную с ними.
8. Для осуществления столь масштабных изменений Организация и прежде всего ДУЛР должны обеспечить прочную основу, в частности, состоящую из следующих компонентов:
 - динамичная организационная культура, в которой созданы условия для открытого диалога, укрепления доверия, применения новых методов работы, сотрудничества и обмена знаниями;
 - организационная гибкость и мобильность;
 - ориентация на результаты;
 - целостный подход к обучению и повышению квалификации;

¹ Сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты и занимающие должности, финансируемые из средств регулярного бюджета.

² Сотрудники, занимающие временные должности, финансируемые из средств регулярного бюджета; сотрудники, занимающие должности, финансируемые не из регулярного бюджета (из резервных и целевых фондов); прикомандированные сотрудники ООН; младшие сотрудники категории специалистов, включая МСКС из Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); интерны; стипендиаты; привлекаемые на поденной/помесячной основе письменные переводчики/редакторы; индивидуальные подрядчики; работники, предоставленные агентствами; внешние поставщики; лица, работающие по программе SYNI Швейцарского бюро по субсидированию временной занятости.

³ К должностям, подлежащим географическому распределению, относятся все штатные должности сотрудников категории специалистов и выше, финансируемые из регулярного бюджета, за исключением лингвистических должностей и должности Генерального директора.

- модель оказания услуг ДУЛР по принципу «одного окна»;
- повышение вовлеченности сотрудников; и
- разнообразие (с точки зрения как гендерной принадлежности, так и географического распределения) и инклюзивность персонала.

9. ДУЛР твердо намерен продолжать реализовывать эти амбициозные инициативы, признавая при этом важность установления приоритетов исходя из имеющихся человеческих и финансовых ресурсов. Основным принципом, которым Организация руководствуется в сфере управления ЛР, заключается в том, что ответственность за управление людскими ресурсами должны совместно нести все при поддержке со стороны ДУЛР.

II. ПЕРЕХОД К НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

10. В СССП закреплены принципы перехода к ориентированной на людей организационной культуре, в которой активно поощряются командный дух и коллективная работа. Во всех четырех основных направлениях работы в рамках СССП присутствует сквозная тема важности создания благоприятной внутренней культуры.

11. Изменение культуры – постепенный процесс, требующий времени. Для формирования культуры, построенной на поощрении диалога, сотрудничества, обмена знаниями и коллективной работы, к которой мы стремимся, в равной степени необходимы изменения на разных уровнях, в частности, среди всех, кто участвует в работе ВОИС: государств-членов, руководства, сотрудников, подрядчиков и партнеров.

Коммуникация и обратная связь

12. В 2022 году были приняты меры по совершенствованию внутренней коммуникации во всех подразделениях Организации. ДУЛР в тесном сотрудничестве с Отделом новостей и СМИ стремится повышать эффективность коммуникационной работы по всем вопросам, представляющим интерес для коллег. В частности, Департамент расширил информирование сотрудников о своей деятельности, рассылая специальный бюллетень, в котором в неофициальном стиле, ясным, простым языком открыто освещаются различные вопросы. Коллегам предлагалось предоставлять обратную связь. Отдел новостей и СМИ оптимизировал подход, принятый другими основными направлениями, которые также поставили перед собой задачу расширить внутреннюю коммуникацию, с помощью специальных средств передачи сообщений, включая информационную рассылку и электронные письма. Кроме того, в 2022 году более регулярно проводились общие совещания (11). В то же время ряд совещаний, в которых ранее допускалось участие только руководства, стали открытыми для всех сотрудников. В целях дальнейшего совершенствования внутренних коммуникаций Генеральный директор в сопровождении директора ДУЛР в начале 2023 года провел совещание с участием всех секторов, на котором обсуждались кадровые вопросы. Кроме того, руководителям и директорам секторов рекомендуется привлекать к участию в регулярных совещаниях деловых партнеров по подбору кадров, что откроет еще один канал коммуникации по вопросам ЛР.

13. В мае 2022 года началось обследование вовлеченности сотрудников (см. пункт VII), и сотрудники ВОИС впервые получили возможность официально высказать мнение о том, какие меры они считают эффективными и в каких сферах необходимо исправить

недостатки. Основная цель заключалась в том, чтобы принять коллективные меры по итогам обследования и вдохновить людей на то, чтобы действовать иначе.

Сотрудничество между секторами

14. Сделаны первые шаги к воплощению в жизнь в отдельных секторах и во взаимодействии между секторами принципа «работа всего коллектива как единого целого» и к отказу от разобщенности в работе. В Секторе регионального и национального развития (СРНР) была создана экспериментальная группа по проектам СРНР, с которой начался переход к проектному подходу к работе в региональных бюро. Цель этой инициативы заключалась в поиске новых средств эффективного и своевременного осуществления в государствах – членах ВОИС стратегически ориентированных совместных инициатив или проектов, направленных на решение актуальных вопросов, в различных областях, связанных с ИС.

15. Еще одной инициативой, которая поможет преодолеть разобщенность, стала Программа молодых экспертов (ПМЭ), предназначенная для подготовки следующего поколения лидеров в области интеллектуальной собственности (ИС) в государствах – членах ВОИС, особенно в развивающихся и наименее развитых странах (НРС) и в странах с переходной экономикой. В рамках этой программы, стартовавшей в феврале 2022 года, молодых специалистов приглашают в Организацию на два года: первый год они проводят в одном секторе, а на второй год переводятся в другой. Таким образом в рамках ПМЭ также создаются условия для обмена опытом на уровне молодых специалистов.

III. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ГИБКОСТЬ И МОБИЛЬНОСТЬ

16. В период пандемии COVID-19 ВОИС ускорила усилия по признанию и внедрению гибкой культуры работы, переосмыслив подходы к решению задач в сложных условиях. Мир продолжает меняться, и подходы к работе – не исключение.

17. Под гибкостью также подразумевается, что организация должна быть одновременно стабильной и динамичной. Стабильность лежит в основе мандата ВОИС и считается одной из уникальных особенностей Организации. Динамичность позволяет ей действовать оперативно при возникновении новых проблем и возможностей. В частности, она предполагает снижение внутренних организационных барьеров, способность перенаправлять ресурсы туда, где они наиболее необходимы, в том числе формировать коллективы с участием сотрудников разных подразделений Организации, а также формирование культуры, в которой создаются благоприятные условия для привлечения и повышения квалификации перспективных кадров, коллективы имеют права и возможности действовать и культивируется ответственный подход. Кроме того, в рамках усилий по стимулированию и повышению эффективности горизонтальной коммуникации между секторами в настоящее время сокращается коммуникация через иерархические структуры.

18. Как уже упоминалось ранее, ВОИС считает, что инициатива по обеспечению мобильности квалифицированных кадров не только представляет собой эффективное средство вовлечения сотрудников, но и позволяет руководителям оценивать навыки собственных кадров, в частности выявлять их нехватку. Был достигнут ощутимый прогресс в подборе «платформы карьерного роста» – программного инструмента для сопоставления открывающихся в Организации возможностей и собственных кадров. ДУЛР планирует ввести платформу в эксплуатацию к концу 2023 года. Параллельно с этим началась подготовка директивных документов для содействия реализации этой инициативы и обеспечения возможностей обучения на рабочем месте путем

ознакомления со спецификой других направлений. Кроме того, в 2022 году было продлено действие начатого в 2020 году экспериментального проекта по назначению сотрудников на временные должности, который был признан успешной инициативой и в 2023 году был преобразован в официальную политику. Он предусматривает, что сотрудники, имеющие срочный, непрерывный или постоянный контракт, могут быть назначены на временные должности или должности в рамках проектов и при этом сохранить свой контрактный статус и право на получение соответствующих пособий и льгот.

19. Прогнозируя быстрое изменение потребностей в новых специалистах, ДУЛР пересматривает все документы кадровой политики, с тем чтобы в структуре управления персоналом в целом были обеспечены благоприятные условия для мобильности. Были приняты и/или предусмотрены следующие меры, с тем чтобы мы могли ориентироваться в меняющихся условиях и организованно действовать в переходный период:

- i) В ноябре 2021 года были введены новые назначения на ограниченный период с фиксированным сроком действия без возможности продления по истечении этого срока и без возможности преобразования в непрерывный контракт («ОП-ФС»). В 2022 году были размещены объявления о 29 вакансиях типа «ОП-ФС»; из них восемь были заполнены сотрудниками, работающими по срочным, непрерывным или постоянным контрактам (на которых не распространяются ограничения, применимые к должностям «ОП-ФС»). Максимальная совокупная продолжительность назначения на должность «ОП-ФС» составляет пять лет. Такие назначения используются для вакансий, где которых быстро меняются требования к навыкам, где ВОИС прогнозирует кардинальные изменения в характере деятельности и требованиях к кадрам или где Организация не может предложить долгосрочные возможности для карьерного роста. Дополнительная цель назначений «ОП-ФС» заключается в уточнении требований к должностям и поощрении мобильности. В отличие от других учреждений, таких как Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) и Европейская организация ядерных исследований (ЦЕРН), по истечении пятилетнего срока сотрудники, имеющие назначения «ОП-ФС», могут претендовать на другие должности в ВОИС, однако не могут оставаться на одной и той же должности более пяти лет.
- ii) При заключении непрерывных контрактов (т.е. назначений на неограниченный срок) учитываются не только стаж работы и результативность деятельности сотрудника, но и потребности, связанные с текущей деятельностью Организации. Если в связи с преобразованиями или по другим причинам, связанным с оперативной деятельностью, возникает неопределенность, заключение непрерывного контракта откладывается до будущего пересмотра. Почти 67 процентов сотрудников, занимающих должности, финансируемые из регулярного бюджета, имеют непрерывные или постоянные контракты; около 28 процентов таких сотрудников работают по срочным контрактам, и около 5 процентов – по временным контрактам. Следует отметить, что в ходе работы по формированию системы, благоприятствующей внутренней мобильности, такой порядок может пересматриваться: в частности, может учитываться готовность отдельных сотрудников к непрерывному обучению и продемонстрированная ими адаптивность.
- iii) Кроме того, необходимо будет пересмотреть политику классификации занимаемых должностей. Реклассификация должностей создает препятствия для мобильности (а в запросах преимущество, как правило, отдается коллегам-мужчинам).

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА РЕЗУЛЬТАТ

20. Следует напомнить, что в 2021 г. компания «Прайс Уотерхаус Куперс» (PWC) провела обзор используемой в ВОИС системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала. С учетом признания важной роли элемента культуры в системе управления служебной деятельностью был сформирован «культурный отпечаток» ВОИС, который представляет собой краткий обзор особенностей культуры Организации. В ходе анализа также была выявлена необходимость существенных изменений в системе управления служебной деятельностью. В частности, было указано на необходимость повышать объективность и расширять возможности для признания и повышения квалификации на основе более ориентированных на пользователя процедур. Кроме того, была отмечена необходимость всеобъемлющей культурной эволюции мышления и поведения в вопросах результатов служебной деятельности наряду с формированием установки на повышение профессиональной компетенции во всех подразделениях Организации. Эти меры важны не только для разработки новой системы, но и для изменения культуры управления служебной деятельностью, а в частности, для перехода к системе, предполагающей непрерывную обратную связь в отношении результатов работы и ориентированные на будущее дискуссии, обратную связь от разных служб контроля и смещение внимания с соблюдения требований на управление эффективностью работы как таковой.

21. В 2022 году высшее руководство совместно с сотрудниками ВОИС разработало новую концепцию управления служебной деятельностью⁴ в Организации с целью заложить основу для новой системы. Затем были проведены обширные консультации с руководителями и сотрудниками, с тем чтобы изучить их мнения и сформулировать основную цель нашей новой системы управления служебной деятельностью, необходимой для перевода концепции в практическую плоскость.

22. В 2023 году будет разработан новый проект системы, который даст возможность внедрить пересмотренную систему управления служебной деятельностью в 2024 году. В начале 2023 года Организация приступила к «полевым испытаниям» (внедрила экспериментальные проекты) для проверки ряда возможных функций и желаемой эффективности новой системы.

V. ЦЕЛОСТНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ

23. Организация в полной мере осознает, что личностное развитие и профессиональный рост имеют ключевое значение для управления служебной деятельностью и создания мотивации на эффективную деятельность. Очевидно также, что Организация должна инвестировать в своих сотрудников, чтобы сохранять специалистов, удовлетворяющих существующие и будущие потребности, и сохранять позиции во все более ожесточенной конкуренции за квалифицированные кадры.

24. В ходе реструктуризации ДУЛР в начале 2022 года ответственность за разработку и осуществление программ обучения была передана Академии ВОИС. Благодаря этому шагу сотрудники Организации также смогут воспользоваться опытом и знаниями, накопленными Академией ВОИС. Чтобы сделать внутреннее обучение более стратегически ориентированным, была учреждена Целевая группа по обучению и

⁴ Она гласит: «Мы ценим друг друга, доверяем друг другу и обязуемся развивать культуру, ориентированную на повышение результативности, подкрепленную сотрудничеством и открытой коммуникацией. Как отдельные личности мы приобретаем опыт и навыки, которые позволяют нам эффективно работать. Как члены коллектива мы задействуем разнообразные преимущества друг друга в стремлении к совершенству. И как учреждение ООН, поддерживающее новаторов и творческих деятелей, мы расширяем горизонты и модернизируем нашу рабочую культуру, чтобы стать еще более эффективной, динамичной и инклюзивной организацией, формирующей глобальную экосистему ИС, направленную на всеобщее благо».

повышению квалификации. Чтобы обеспечить соответствие программ обучения потребностям сотрудников и Организации, относящимся как к текущей деятельности, так и к повышению квалификации, была разработана структура обучения и профессиональной подготовки. Структура разделена на три части: обязательное, основное и дополнительное обучение и сформирована с учетом карьерного роста сотрудника, что позволяет обеспечить необходимое обучение на каждом этапе. Одним из значительных достижений в этом отношении стала обширная работа по изучению программ лидерства и управления, подходящих для сотрудников ВОИС, проведенная Целевой группой совместно с ведущими университетами в 2022 году. Был отобран ряд общих программ, и в ближайшие месяцы в 2023 году первая группа (около 70 участников) пройдет обучение по программе подготовки руководящих кадров.

25. Кроме того, при разработке механизмов обучения и повышения квалификации для секторов и конкретных направлений работы использовались результаты проведенных в конце 2022 года совещаний по стратегическому кадровому планированию, координируемых деловыми партнерами по взаимодействию с сотрудниками, и заполненные секторами вопросники.

VI. МОДЕЛЬ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ УПРАВЛЕНИЯ ЛР ПО ПРИНЦИПУ «ОДНОГО ОКНА»

26. В феврале 2022 года начался первый этап внедрения модели оказания услуг ДУЛР по принципу «одного окна», в основу которой легла новая кадровая стратегия. Она представляет собой важнейший элемент новой модели деятельности, ориентированной на предоставление услуг и сформированной с разбивкой по тематическим областям, а не по функциям. Она направлена на более эффективную интеграцию кадров и процессов в целях обеспечения безупречного оказания услуг ДУЛР внутренним и внешним пользователям. Важно, что ДУЛР также начало взаимодействовать с направлениями в качестве «стратегического партнера», помогая им адаптироваться и меняться, чтобы продолжать действенно решать стоящие перед ними задачи.

27. Впоследствии в рамках этой новой модели была создана Служба развития кадрового потенциала, что позволило реализовать концепцию назначения «партнеров по взаимодействию с сотрудниками» для каждого сектора, что дает возможность полнее учитывать потребности текущей деятельности в кадровой работе и расширяет потенциал ДУЛР по прогнозированию, выявлению и удовлетворению стратегических потребностей Организации совместно с ключевыми заинтересованными сторонами. Кроме того, была сформирована новая Группа кадровых данных и технологий, которая позволила ДУЛР шире и активнее использовать возможности по анализу данных и эффективнее решать приоритетные задачи Организации с помощью анализа, практик и решений, основанных на цифровых технологиях и данных. Кроме того, ДУЛР продолжал успешно внедрять комплекс новых инструментов, процессов и процедур в области кадровой работы с целью повышения эффективности деятельности и общей удовлетворенности сотрудников.

28. Межфункциональная рабочая группа, в состав которой вошли представители ДУЛР, Департамента планирования и финансирования программы (ДПФП), Бюро Юрисконсульта (БЮ) и Отдела внутреннего надзора (ОВН) провела обзор нормативных механизмов ВОИС с целью оптимизации мер политики и процедур и повышения доступности информации. По итогам обзора было принято решение сохранить служебные инструкции только для мер политики и стратегий высокого уровня и выпустить новое руководство с пояснением иерархии норм и принципов, определяющих выбор того или иного инструмента. В этом контексте в 2022 году ДУЛР провел всеобъемлющий обзор служебных инструкций, связанных с управлением ЛР, и в марте 2023 года было выпущено новое Руководство по управлению ЛР. Результатом проделанной работы стала отмена 50 служебных инструкций по управлению ЛР; они были перенесены в новое

доступное Руководство по управлению ЛР, содержащее упорядоченную информацию, с возможностью поиска, оформленное в современном стиле и написанное простым языком.

29. Кроме того, ДУЛР прилагает серьезные усилия для непрерывного пересмотра и обновления правил и директивных документов, регулирующих условия службы сотрудников ВОИС. Это позволяет поддерживать в Организации надежную нормативную базу, которая оперативно адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, обеспечивая при этом соответствие передовой практике. В частности, была внедрена новая процедура выплаты единовременной суммы в связи с отпуском на родину, в рамках которой Организация сначала выполняет платеж, а не требует от сотрудников запрашивать соответствующую сумму. Эти изменения в рамках постоянного совершенствования нормативной базы в области ЛР сопровождались целенаправленной коммуникационной работой в целях обеспечения разъяснения и полного понимания изменений в политике.

VII. ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ

Вовлеченность сотрудников

30. Как упоминалось ранее в настоящем отчете, чтобы получить возможность выяснить, что получается и что нет, обеспечить более точное понимание мотивов поведения сотрудников и их чаяний, найти способы повышения уровня благополучия сотрудников и учитывать мнения сотрудников при принятии решений, касающихся деятельности Организации, необходимо изменять культуру, прислушиваться к сотрудникам и формировать доверительную, динамичную и конструктивную атмосферу.

31. В связи с этим в мае 2022 года было впервые проведено общеорганизационное исследование вовлеченности, которое позволило получить обратную связь от сотрудников в реальном времени в соответствии с запросами и изучить основные возможности для всех в Организации. Общее количество баллов по показателю eSat (удовлетворенность сотрудников), рассчитанное на основе ответа на вопрос «Насколько вы довольны работой в ВОИС», составило 74 при контрольном показателе 75⁵. Кроме того, ответы направили 60 процентов сотрудников – это гораздо более высокий показатель участия по сравнению с аналогичными опросами (около 35 процентов). Цель исследования заключалась в повышении вовлеченности каждого сотрудника ВОИС, а после изучения собранных данных был введен ряд мер, направленных на ключевые области развития на уровнях коллективов и всей организации, а кроме того, на выездном совещании руководства, состоявшемся в сентябре 2022 года, руководители взяли на себя соответствующие обязательства.

32. В апреле 2023 года было начато второе исследование вовлеченности с целью оценить положение и дать сотрудникам возможность высказать мнение о том, как изменилась Организация со времени предыдущего исследования и как ВОИС может продолжать совершенствоваться.

Благополучие сотрудников и обеспечение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью

33. Благополучие и психическое здоровье сотрудников имеет огромное значение для Организации. Также существуют фактические данные, подтверждающие, что гибкий

⁵ Результат подсчета баллов по итогам исследования вовлеченности, в котором приняли участие сотрудники 1 000 организаций.

подход к работе значительно повышает эффективность работы⁶, делает ВОИС привлекательным работодателем и помогает поддерживать баланс между работой и личной жизнью сотрудников. В этой связи:

- В январе 2022 года вступила в силу пересмотренная политика ВОИС в отношении рабочего времени и гибких условий работы, на основании которой с учетом опыта пандемии COVID-19 в число гибких режимов работы была включена дистанционная работа. На сегодняшний день дистанционная работа – режим работы сотрудников, которые для выполнения должностных обязанностей не обязательно должны физически находиться на месте работы, – стала самым популярным среди сотрудников вариантом гибкого режима работы⁷. Такой режим помогает им поддерживать баланс между работой и личной жизнью и играет важную роль в превращении ВОИС в предпочтительного работодателя. Потребностям службы придается первостепенное значение; тем не менее был введен ряд изменений в отношении продолжительности рабочего дня и сжатого рабочего графика в целях предоставить сотрудникам более широкие возможности в плане организации своей работы и распределения своего времени с учетом личных предпочтений и потребностей, что будет способствовать поддержанию баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью. Кроме того, эти изменения позволят руководителям более гибко подходить к режиму работы своих подчиненных с учетом потребностей как Организации, так и отдельных сотрудников.
- Стипендиатам было предоставлено право на более продолжительный отпуск по уходу за ребенком, что позволило им более гибко использовать это право. Эти изменения были введены после пересмотра политики ВОИС в отношении отпуска по уходу за ребенком для сотрудников в 2021 году, которая была приведена в соответствие с рекомендациями Организации Объединенных Наций (ООН). Их цель – помочь стипендиатам оптимально балансировать профессиональные и личные потребности в важный период их жизни, а также обеспечить гендерное равенство и инклюзию.
- Благодаря поправкам к политике сотрудники, которым необходимо взять отпуск в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами, получили возможность более гибко планировать свое время. Следует отметить, что теперь такой отпуск может продолжаться более трех рабочих дней подряд (до семи дней в год). Кроме того, с целью предоставления сотрудникам, столкнувшимся с трудными личными обстоятельствами, более высокого уровня гибкости предельный срок представления оправдательного медицинского документа в отношении отпуска по болезни был увеличен с четырех до десяти рабочих дней с момента начала такого отпуска. Чтобы обеспечить Медицинскому пункту возможность более тщательно контролировать отпуска по болезни, 20 (суммарных или последовательных) дней отпуска по болезни при наличии подтверждающего документа, после которых сотрудники должны представить медицинскую информацию врачу-консультанту ВОИС, теперь учитываются за период 12 месяцев (а не за календарный год, как раньше).

⁶ На основе результатов исследования здоровья и благополучия 2021 года, проведенного в рамках информационно-аналитической программы по вопросам здравоохранения Организации Объединенных Наций (УНН).

⁷ Для сотрудников ВОИС предусмотрены и другие варианты гибких условий работы, включая сжатый рабочий график, скользящий график и неполный рабочий день.

34. Кроме того, Медицинский пункт и специалист по консультированию персонала продолжали предоставлять сотрудникам комплексные консультации и широкий спектр вспомогательных услуг по вопросам благополучия и психического здоровья в соответствии с политикой и рекомендациями Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Международной организации труда (МОТ) по вопросам психического здоровья на рабочем месте в сотрудничестве с Комиссией ООН по обеспечению психического здоровья. По результатам исследования здоровья и благополучия 2021 года, проведенного в рамках информационно-аналитической программы по вопросам здравоохранения Организации Объединенных Наций (UNHI), а также плана действий, разработанного по итогам исследования вовлеченности, в 2022 году был реализован ряд мер. В частности, это бесплатное приложение для поддержания благополучия, доступное для всех сотрудников, вебинары по актуальным темам, связанным с благополучием и психическим здоровьем, а также проведение мероприятий в честь всемирных дней психического здоровья и предотвращения самоубийств. Последнее такое мероприятие – «Психическое здоровье – дело каждого» состоялось в марте 2023 года; в нем приняли участие более 550 сотрудников ВОИС. В ближайшие годы планируется реализовать еще ряд инициатив.

Взаимное уважение и гармоничные отношения на рабочем месте

35. ВОИС проводит политику решительного пресечения любых притеснений и систематически внедряет инициативы в другие процессы, направленные на обеспечение взаимного уважения и гармоничных отношений на рабочем месте. Что касается конкретно сексуальных домогательств, то эта работа ведется по многим направлениям с участием Бюро омбудсмена, Бюро по этике, ОВН, Академии ВОИС, специалиста по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия, специалиста по консультированию персонала и партнеров по взаимодействию с сотрудниками в ДУЛР.

36. Твердое намерение ВОИС решать эту серьезную проблему демонстрируют действующая в Организации политика высокого уровня в области предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств и борьбы с ними (устанавливающая четкие стандарты для сотрудников), а также Положения и правила о персонале (ППП), которые прямо запрещают сексуальные домогательства. Следует напомнить, что согласно ППП заявления о сексуальных домогательствах должны направляться в ОВН для расследования в соответствии с общими принципами расследований ОВН. Информация о ходе рассмотрения заявлений о сексуальных домогательствах и расследованиях ежеквартально направляется Независимому консультативному комитету по надзору (НККН) и ежегодно публикуется в докладе директора ОВН.

37. Кроме того, Организация включила информирование сотрудников о политике решительного пресечения притеснений в такие ключевые процессы, как инструктаж новых сотрудников, аттестация персонала и вопросник при увольнении. Кроме того, проводится обязательный курс «Гармоничная работа в коллективе» со специализированным дополнительным компонентом для руководителей, из которого сотрудники узнают, как разрешать ситуации, связанные с притеснениями, в частности, с сексуальными домогательствами. По состоянию на конец 2022 года первый модуль прошли более 85 процентов сотрудников, а модуль для руководителей – 90 процентов руководителей.

38. Кроме того, в Организации действуют процедуры по работе с конфликтами и жалобами на рабочем месте, которые позволяют не только штатным, но и внештатным сотрудникам подавать официальные жалобы на сексуальные домогательства; мандат Бюро омбудсмена был впоследствии расширен таким образом, чтобы внештатные

сотрудники также могли обращаться в эту структуру. Было разработано Руководство по формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников,⁸ содержащее рекомендации всем сотрудникам в целях закрепления принципа, согласно которому каждый имеет право на работу в безопасной и уважительной рабочей среде.

VIII. РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

39. На своем последнем заседании в июле 2022 года Координационный комитет ВОИС обратился к Секретариату с просьбой систематически включать в свой Ежегодный отчет о людских ресурсах подробную информацию о конкретных мерах, принятых для обеспечения надлежащего географического баланса должностей, подлежащих географическому распределению, а также гендерного баланса во всех секторах ВОИС и на всех уровнях. С этой целью в настоящий годовой отчет включено Приложение, в котором представлен первый вариант плана действий по дальнейшему расширению географического разнообразия в ВОИС. Ожидается, что в 2023 году продолжится работа с государствами-членами по мониторингу воздействия этих мер и совместной разработке дальнейших мероприятий.

40. ДУЛР организовал ряд встреч с координаторами групп, с тем чтобы полнее выяснить их потребности в связи с решением, принятым Координационным комитетом ВОИС, и объяснить, какая информация по вышеуказанным двум темам уже есть в распоряжении государств-членов. В дополнение к Годовому отчету о людских ресурсах, в котором и ранее в соответствии с принятым государствами-членами решением широко освещались вопросы гендерного баланса, были обновлены как брошюра «Данные о персонале ВОИС», так и Отчет государств-членов об основных данных о географическом распределении; эти документы рассылались государствам-членам дважды в год – в конце июня и в конце декабря.

41. В то же время координаторам групп были даны разъяснения по различным вопросам, включая порядок набора сотрудников в ВОИС, различия между географической представленностью на должностях, подлежащих географическому распределению, и географическим разнообразием, данные о наборе сотрудников и данных заявок по географическим регионам, а также о том, какая дополнительная информация может быть полезной для государств-членов. С координаторами групп было также достигнуто соглашение о том, что в целях соответствия Принципам географического распределения, утвержденным Координационным комитетом ВОИС в 1975 году⁹, для целей отчетности будут по-прежнему использоваться семь географических регионов (при этом было отмечено, что по просьбе государств-членов в Отчет об основных данных о географическом распределении включены две таблицы с разбивкой по региональным группам ВОИС).

42. Кроме того, в течение 2022 года и в начале 2023 года был проведен ряд встреч ДУЛР с государствами-членами с целью максимально полного осуществления инициативы координаторов, реализуемой в соответствии с решением, принятым Координационным комитетом ВОИС в 2016 году¹⁰ с целью привлечь на вакантные должности разнообразных кандидатов, особенно из непредставленных государств-членов

⁸ В Руководстве, приведенном в соответствии с [Типовой политикой системы ООН в отношении сексуальных домогательств](#), приводятся рекомендации по доступным неформальным и формальным процедурам, возможностям обучения, действиям в случае сексуальных домогательств и сообщается, куда можно обратиться за консультациями и помощью.

⁹ К должностям, подлежащим географическому распределению, относятся все штатные должности сотрудников категории специалистов и выше, которые финансируются из регулярного бюджета, за исключением лингвистических должностей и должности Генерального директора.

¹⁰ См. документ [WO/CC/73/5](#).

и недопредставленных регионов. В 2022 году в список были добавлены три страны (Сербия, Индия и Индонезия), которые будут тесно взаимодействовать с ДУЛР с целью расширения возможностей трудоустройства в ВОИС и оказания первоначальной помощи в процессе отбора. Кроме того, в июле 2022 года было проведено обследование с участием всех координаторов; оно показало, что, вопреки поставленным целям этой инициативы, координаторы недостаточно активно распространяют информацию о возможностях трудоустройства в ВОИС: в частности, только 22 из 40 респондентов указали, что они распространяют информацию о возможностях трудоустройства в Организации среди тех, с кем взаимодействуют, и только один респондент упомянул, что за последний год провел специальное мероприятие, посвященное карьерным возможностям в ВОИС. Лишь менее 20 процентов респондентов сообщили, что поддерживают связь с другими координаторами с целью обмена опытом. Эти данные были учтены при подготовке плана действий, представленного в Приложении.

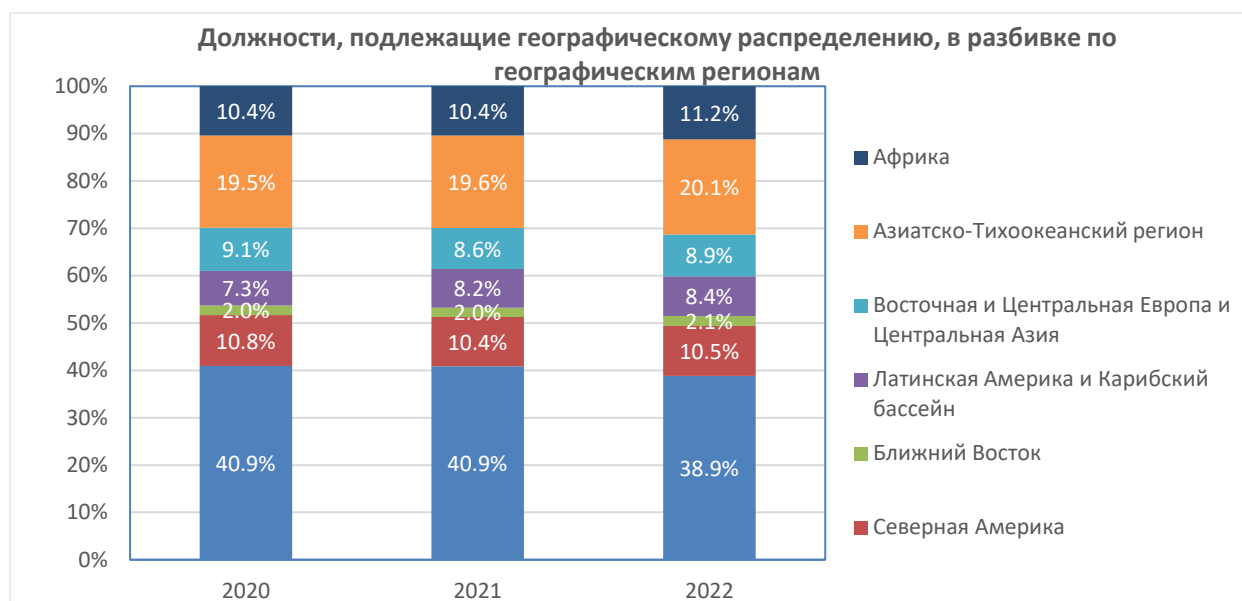
43. В ходе встреч представители ДУЛР подчеркивали, что от совместных усилий государств-членов и Организации по обеспечению разнообразия резерва кандидатов зависит, будут ли обеспечены географический баланс должностей, подлежащих географическому распределению, и гендерный баланс. Следует отметить, что ряд инициатив уже осуществляется. Это, в частности, инициатива координаторов, которая осуществляется с 2016 года по запросу государств-членов, целевые кампании по набору персонала в социальных сетях, привлечение фирм по подбору руководящих работников и участие в ярмарках вакансий и кадровых резервах. ДУЛР также заявил, что продолжит использовать этот подход к взаимодействию с координаторами групп в 2023 году, и подчеркнул важность разработки показателей для измерения воздействия мероприятий в координации с государствами-членами.

Географическое разнообразие

44. Что касается должностей, подлежащих географическому распределению на основе утвержденных Координационным комитетом ВОИС в 1975 году¹¹ Принципов географического распределения, то в 2022 году продолжила увеличиваться представленность семи географических регионов в кадровом составе ВОИС.

45. В таблице ниже показано, что за последние три года доля сотрудников из Африки, Азиатско-Тихоокеанского региона, Латинской Америки и Карибского бассейна, из Восточной и Центральной Европы, Центральной Азии и с Ближнего Востока за последние три года несколько увеличилась, а доля сотрудников из Западной Европы продолжала снижаться.

¹¹ К должностям, подлежащим географическому распределению, относятся все штатные должности сотрудников категории специалистов и выше, которые финансируются из регулярного бюджета, за исключением лингвистических должностей и должности Генерального директора.



46. ВОИС начала систематически отслеживать прохождение кандидатами процесса отбора по гендерной принадлежности и географическому региону, с тем чтобы не только сосредоточить внимание на увеличении числа кандидатов, но и выработать целевые меры, которые помогут повысить долю успешно прошедших конкурсный отбор кандидатов из менее представленных регионов.

47. В таблице ниже представлена разбивка кандидатов по географическим регионам и информация о прохождении ими различных этапов конкурсного отбора. В таблице отражено общее положение по состоянию на середину мая 2023 года по 109 вакансиям для должностей категории специалистов и выше, объявления о которых были опубликованы в 2022 году.

	Кандидаты	Внесенные в «длинный список»	Внесенные в «короткий список»	Прошедшие собеседование	Рекомендованные	Прошедшие отбор
Африка	3 299	39,04%	8,93%	50,43%	44,83%	53,85%
Азия и Тихий океан	2 806	40,45%	13,83%	49,04%	46,75%	44,44%
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	1 996	39,83%	13,33%	40,57%	48,84%	23,81%
Латинская Америка и Карибский бассейн	1 117	43,60%	14,99%	45,21%	57,58%	36,84%
Ближний Восток	509	39,49%	9,95%	90,00%	33,33%	33,33%
Северная Америка	610	47,70%	11,68%	47,06%	56,25%	66,67%
Западная Европа	3 187	42,99%	15,47%	54,25%	54,78%	52,38%
Итого	13 524	40,96%	12,94%	50,21%	50,00%	46,11%

48. Как показано в таблице выше, процесс найма в ВОИС состоит из пяти основных этапов, а именно:

- «длинный список», т.е. кандидаты, которые остаются в списке после предварительного отбора, чтобы проверить их на соответствие минимальным требованиям должности;
- «короткий список», т.е. кандидаты, которые сначала были включены в «длинный список» и прошли еще один раунд отбора, чтобы проверить их на точное соответствие требованиям, а затем были оставлены, как правило, для письменной оценки технических навыков;
- «прошедшие собеседование», т.е. кандидаты, которые сначала попали в «короткий список», а затем успешно прошли письменную оценку и, таким образом, остались для прохождения этапа собеседования;
- «рекомендованные», т.е. кандидаты, успешно прошедшие собеседование и предыдущие этапы и рекомендованные Комиссией по назначению или Отборочной комиссией для отбора;
- «отобранные», т.е. кандидаты, выбранные компетентным органом на основании рекомендации Совета по назначению или Отборочной комиссии.

49. ВОИС получила 13 524 заявки на 109 вакансий для должностей категории специалистов и выше, объявления о которых были опубликованы в 2022 году. Положительным моментом является то, что после усиления внимания к работе с населением в Африканском регионе число кандидатов из Африки увеличилось и теперь превышает число заявок из Западной Европы, традиционно самой многочисленной группы, за которой следуют Азиатско-Тихоокеанский регион, Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия. Меньше заявок было получено от кандидатов из Латинской Америки и Карибского бассейна, Северной Америки и Ближнего Востока.

50. Таблица также дает ДУЛР возможность разрабатывать индивидуальные подходы к каждому региону, с тем чтобы решать специфические проблемы, возникающие в процессе отбора персонала. Выявленные закономерности свидетельствуют о том, что кандидаты из одних регионов превосходят кандидатов из других на разных этапах отбора, особенно на этапе оценки. В Приложении приводятся дополнительные сведения о данных и освещаются конкретные меры по регионам для обеспечения того, чтобы кандидаты из менее представленных регионов имели больше возможностей успешно пройти конкурсный отбор.

51. По состоянию на середину мая 2023 года были отобраны кандидаты на 83 из 109 вакансий, из которых 14 были внутренними кандидатами, имеющими постоянные, непрерывные и срочные контракты (или 44, если учитывать также сотрудников, работающих в ВОИС по другим контрактам). Что касается 14 должностей, заполненных внутренними кандидатами, то 13 кандидатов таким образом получили продвижение по службе; 10 (или 53 процента) из них составили женщины – штатные сотрудники.

52. Если рассматривать долю женщин в полученных заявках по регионам, то она превысила 50 процентов в Восточной и Центральной Европе и Центральной Азии (59,5 процента), а также в Латинской Америке и Карибском бассейне (55,7 процента). Наименьшая доля заявок от женщин была получена из Африки (37,8 процента) и Северной Америки (40,7 процента). Стоит также отметить, что самая высокая доля женщин была зарегистрирована на этапе «короткий список» (62,2 процента); это свидетельствует о том, что кандидаты-женщины в большей степени соответствуют требованиям при подаче заявки. Из отобранных кандидатов женщины составили 51,8 процента.

Информационно-разъяснительная работа с квалифицированными кадрами

53. ВОИС продолжает прилагать усилия по более полному достижению целевых показателей гендерного равенства и обеспечению географического разнообразия посредством осуществления различных инициатив, в частности, на руководящих уровнях. ВОИС, действуя самостоятельно и/или через организации-партнеры, проводит информационно-просветительские кампании, используя различные социальные сети и в отдельных случаях уделяя особое внимание специалистам из числа женщин или конкретным регионам. Кроме того, она пользуется услугами фирм по подбору руководящих работников на должности высокого уровня или на вакансии, которые трудно заполнить ввиду особенностей рынка труда. В 2022 году только в наш кадровый резерв женщин-руководителей поступило 803 обращения от кандидатов-женщин, а в общем числе кандидатов на должности специалистов (3 649 человек), которые сообщили о своем интересе к работе в ВОИС, использовав каналы, предоставляемые всеми нашими кадровыми резервами, женщины составили 58 процентов (2 109 человек). Кроме того, продолжилась доработка кадровой информационной панели, существующая в системе информационно-аналитического обеспечения (ИАО) ВОИС, благодаря чему руководители и соответствующие сотрудники могут теперь путем нажатия кнопки быстро и легко получить в режиме реального времени статистическую информацию гендерного характера и географические данные, что дает им возможность формулировать основанные на данных стратегии кадрового обеспечения для решения вопросов, относящихся к гендерной и географической представленности.

54. В 2022 году ВОИС приняла участие в пяти ярмарках вакансий, в том числе в двух, которые проводились очно. Две ярмарки вакансий были ориентированы на конкретные профили (женщины – специалисты в области естественных наук, технологий, инженерного дела и математики и молодые специалисты) и были направлены на повышение представленности в Организации соответствующей группы населения.

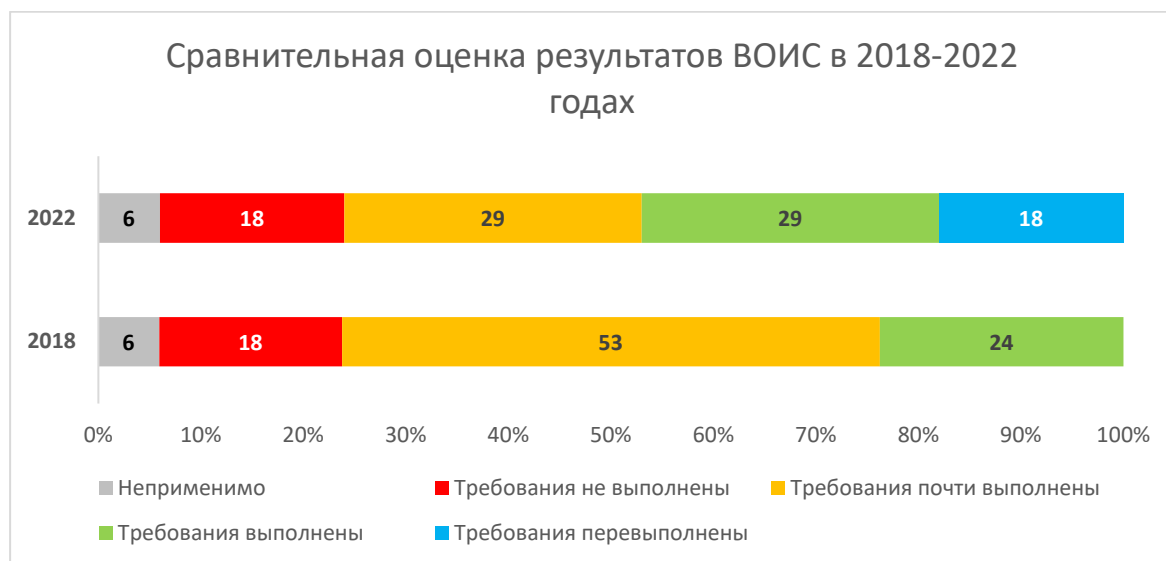
55. ВОИС также осуществляет экспериментальную информационно-разъяснительную деятельность, ориентированную на квалифицированных специалистов, с учетом специфики того или иного географического региона, если для решения вопроса недопредставленности или непредставленности такого региона требуются согласованные усилия. В апреле 2023 года Секретариат впервые принял участие в виртуальной ярмарке вакансий, ориентированной на граждан африканских государств, в рамках которой он проводил презентации возможностей профессионального развития и индивидуальные консультации по карьерному росту, охватившие до 200 кандидатов.

Также планируется проведение совместного виртуального семинара по карьерному росту с Африканской региональной организацией интеллектуальной собственности (АРОИС), ориентированного на кандидатов из этого региона, с целью предоставления информации и поддержки в отношении процедуры отбора в ВОИС.

56. Вероятность успеха таких информационно-просветительских мероприятий будет гораздо выше, если они будут сочетаться с активной поддержкой и ответственным подходом со стороны государств-членов, особенно в отношении информационно-просветительских мероприятий, направленных на конкретные географические регионы. С учетом такого опыта ДУЛР предложил ряд действий по содействию повышению географического разнообразия (см. Приложение к настоящему отчету).

Гендерное равенство и инклюзия

57. В 2022 году ВОИС продолжила реализацию Общесистемного плана действий ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (ОСПД ООН)¹² и выполнила или перевыполнила требования по 50 процентам оценок, или по восьми показателям из 16 применимых. ВОИС оценила предусмотренные ОСПД ООН показатели по аттестации, аудиту, знаниям и коммуникации как «превышающие требования», а пять показателей, относящиеся к лидерству, управлению результативностью работы с учетом гендерных факторов, гендерной архитектуре, общеорганизационной культуре и согласованности – как «соответствующие требованиям».



58. По состоянию на 31 декабря 2022 года доля женщин среди всех сотрудников категории специалистов и выше, имевших срочные, непрерывные или постоянные контракты и занимавшие должности, финансируемые из регулярного бюджета, составляла 47,7 процента; среди сотрудников категории специалистов женщины составляли 49,9 процента, а в категории директоров – 31,9 процента. Женщины

¹² ОСПД ООН представляет собой механизм отчетности, утвержденный Координационным советом руководителей системы ООН (КСР), который обеспечивает претворение в жизнь Общесистемной политики ООН в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, утвержденной КСР в 2006 году. Оценить эффективность работы ВОИС с разбивкой по показателям можно [по этой ссылке](#).

составляли 80 процентов в категории национальных сотрудников-специалистов и 62,8 процента – среди сотрудников категории общего обслуживания.

59. Что касается целевых показателей обеспечения гендерного паритета, то целевой показатель для категории С-4 был достигнут уже в 2020 году, что сделало ВОИС одним из первых учреждений системы ООН, обеспечившим достижение этого показателя¹³. Значительные успехи были также отмечены в отношении должностей категории Д-2, и в настоящее время по этому показателю Организация находится наравне с большинством других учреждений системы ООН или опережает их. Показатели по категориям Д-1 и С-5 несколько снизились, однако и по ним ВОИС по-прежнему превосходит большинство других учреждений. Несмотря на вышесказанное и в свете решения, принятого государствами-членами, прилагаются новые усилия для дальнейшего улучшения этих показателей в кадровом составе ВОИС.

Доля женщин на должностях категорий С-4–Д-2					
Категории	По состоянию на 30 июня 2020 года	По состоянию на 30 июня 2021 года	По состоянию на 31 дек. 2021 года	По состоянию на 31 дек. 2022 года	Целевые показатели на 2022–2023 годы
Д-2	15,4%	10%	10%	18,2%	33%
Д-1	34,9%	37,1%	37,3%	34,4%	41%
С-5	32,7%	29,7%	29,1%	28,8%	35%
С-4	50,0%	50%	49,7%	50,5%	50%

60. Продолжается работа по обеспечению всестороннего учета гендерного фактора во всех секторах и функциональных областях, что свидетельствует о заинтересованности государств-членов в такой деятельности и в дальнейшем расширении прав и возможностей женщин в системе ИС. В отчетный период был реализован ряд инициатив, в частности:

- В 2022 году ВОИС учитывала соображения и рекомендации по гендерной проблематике и ИС при планировании ряда аспектов работы на 2023 год и последующие годы. На специальном заседании в рамках совещания по планированию работы в середине года с участием всех руководителей ВОИС и руководителей проектов обсуждались вопросы ИС и гендерная проблематика, а также гендерные вопросы и вопросы многообразия.
- В течение последних пяти лет Секретариат собирал данные о гендерном балансе на Ассамблеях ВОИС – важной части экосистемы ИС – и начнет собирать данные о гендерном балансе на заседаниях Постоянного комитета и среди лиц, занимающих должности Председателя и заместителя Председателя. Данные, собранные на Ассамблеях, свидетельствуют о положительной тенденции и о более сбалансированном гендерном составе делегаций государств-членов: доля женщин в таких делегациях возросла с 36,7 процента в 2018 году до 41,7 процента в 2022 году. Но на Ассамблеях 2022 года сохранялось неравенство на уровне глав делегаций: 64,9 процента делегаций возглавляли мужчины и лишь 35,1 процента – женщины.

См. документ [«Статистика персонала Координационного совета руководителей \(КСР\) по состоянию на 31 декабря 2021 года»](#), в котором также приводятся данные по другим техническим учреждениям ООН, таким как МАГАТЭ, Международная морская организация (ИМО), Международный союз электросвязи (МСЭ), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Всемирная туристская организация (ЮНВТО), Всемирный почтовый союз (ВПС) и Всемирная метеорологическая организация (ВМО).

- В 2022 году ВОИС начала осуществление новой программы «Интеллектуальная собственность и гендерные аспекты», в дополнение к специалисту ВОИС по ИС и изменениям гендерных отношений назначив старшего советника и научного сотрудника по таким вопросам. В 2022 году группа по ИС и гендерным вопросам разработала [план действий в области ИС и гендерного равенства](#) (ПДИСГР).

61. В соответствии с общесистемными требованиями ООН, изложенными в общей Стратегии ООН по инклюзии людей с инвалидностью, в 2022 году ВОИС начала реализацию своей первой Стратегии по инклюзии людей с инвалидностью. В Стратегии поставлены следующие цели:

- поддерживать большее разнообразие в коллективе, обеспечивая доступность, разумную адаптацию и равные возможности для всех людей с ограниченными возможностями;
- способствовать культурной трансформации в интересах применения к инвалидности подхода, основанного на осуществлении прав;
- внедрять уважение прав людей с инвалидностью как во внутренние, так и во внешние аспекты нашей работы;
- слушать, учиться и укреплять наше взаимодействие с различными людьми с инвалидностью и представляющими их организациями; и
- включать связанные с инвалидностью вопросы во все соответствующие инициативы и программы, расширяя доступ лиц с инвалидностью к услугам ИС.

62. Стратегия позволит повысить эффективность уже реализуемых инициатив, в частности, за счет расширения физической доступности помещений ВОИС для людей с инвалидностью и продолжения осуществления инициативы «Консорциум доступных книг» (ABC).

IX. ВОПРОСЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

63. Положение о персонале ВОИС 9.2(g) требует, чтобы Генеральный директор докладывал Координационному комитету обо всех увольнениях сотрудников. В период с 1 января по 31 декабря 2022 года имели место следующие случаи увольнения сотрудников:

- четыре случая увольнения по состоянию здоровья согласно положению о персонале 9.2(a)(2);
- девять случаев увольнения в интересах надлежащего управления Организацией и без возражений со стороны увольняемых сотрудников согласно положению о персонале 9.2(a)(5).

ПРОДЛЕНИЕ ВРЕМЕННЫХ КОНТРАКТОВ

64. На своей сессии в сентябре 2018 года Координационный комитет ВОИС просил Секретариат регулярно включать в его годовой отчет о людских ресурсах подробную информацию о количестве временных контрактов, продлеваемых Генеральным директором сверх двухлетнего срока согласно положению о персонале 4.16(a)¹⁴, с указанием оснований для применения этой исключительной меры.

¹⁴ См. документ [WO/CC/75/3](#).

65. В течение отчетного периода, с 1 января по 31 декабря 2022 года, пяти сотрудникам, работающим по временным контрактам, в порядке исключения был продлен срок действия временных контрактов на два года, чтобы обеспечить надлежащее завершение конкурсного отбора на срочные вакансии и поддержание непрерывности работы коллектива.

ПРОГРАММА НАГРАЖДЕНИЙ И ПООЩРЕНИЯ

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

67. С учетом продолжающейся переработки системы управления служебной деятельностью ВОИС в 2021 году в рамках ПНП денежные премии не выдавались. Грамоты за достижение выдающихся результатов в трудовой деятельности и за добровольную работу в составе Апелляционного совета ВОИС, Объединенной консультативной группы или группы координаторов по гендерным вопросам были вручены заслужившим их сотрудникам.

68. В рамках ПНП 2022 года вновь будут выдаваться денежные премии. Индивидуальное вознаграждение «За выдающиеся достижения», которое также включает премию в размере 2 000 шв. франков, будет впервые напрямую увязано с оценкой «Отличная работа» в соответствующем цикле работы. Сумма в 2 000 шв. франков была установлена исходя из предположения, что примерно 15 процентов сотрудников получают оценку «Отличная работа», однако она может быть снижена, если такую оценку получит большее число сотрудников. Наряду с этими изменениями процесс калибровки оценок был распространен с сотрудников категории С-4 и выше на все категории персонала, с тем чтобы обеспечить согласованность и справедливость во всех категориях. Кроме того, будет вновь введена коллективная награда «Работаем как единое целое» не более чем для десяти групп. Размер вознаграждения теперь зависит от размера группы: для групп численностью не более десяти человек – 5 000 шв. франков, для групп численностью от 11 до 20 человек – 10 000 шв. франков, а для групп численностью свыше 20 человек – 15 000 шв. франков.

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

69. Внимание Координационного комитета ВОИС обращается на годовые доклады КМГС (документ ООН [A/77/30](#)) и ПОПФПООН за прошлый год (документ ООН [A/77/9](#)).

ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ БАЛАНС НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ, И ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС

70. Просьба ознакомиться с разделом VIII отчета и с приложением к нему.

[Приложение следует]

План действий по повышению географического разнообразия

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем приложении, подготовленном во исполнение решения Координационного комитета 2022 года и в порядке признания необходимости ускорить процесс расширения географического разнообразия в ВОИС, предлагается комплекс действий, которые необходимо предпринять в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Предлагаемые действия изложены в Плане действий в пункте 5 ниже. План действий может корректироваться по мере продвижения инициатив, извлечения из них уроков и наблюдения за влиянием на динамику географической представленности в ВОИС.
2. План действий направлен на решение ключевых вопросов, выявленных в ходе обсуждения с координаторами государств-членов, и на повышение географического разнообразия в ВОИС. Так, в частности:
 - инициатива по назначению координаторов, одобренная в 2016 году для укрепления партнерских связей между ВОИС и государствами-членами в целях решения проблемы географического распределения, не дала ожидаемых результатов, в частности из-за отсутствия действий в странах для поддержки кандидатов и низкого уровня активности участвующих стран;
 - последовательный учет вопросов географической представленности в ВОИС требует изменения образа мышления руководителей и сотрудников. Руководители, принимающие решение о найме сотрудников, члены отборочных комиссий, а также ДУЛР должны более активно и настойчиво участвовать в этой работе, добиваясь повышения географического разнообразия;
 - ВОИС относится к числу учреждений, которым нужны высокоспециализированные технические специалисты. Значительная часть должностей, подлежащих географическому распределению, в частности в сфере Реестра, требует очень специфической квалификации, что ограничивает возможности кадрового резерва. Для решения этой проблемы ВОИС, помимо внутриорганизационных мер по наращиванию потенциала, в частности путем повышения профессиональной квалификации и мобильности, необходимо уделить повышенное внимание формированию внешних кадровых резервов, обладающих необходимой подготовкой, для удовлетворения будущих потребностей Организации в новых сотрудниках.
3. ВОИС является специализированным учреждением средних размеров с одним из самых низких показателей текучести кадров в системе ООН. Смена кадров в ВОИС происходит главным образом при выходе сотрудников на пенсию. В настоящее время средний возраст сотрудников составляет 51 год. По состоянию на конец декабря 2022 года из 667 должностей, подлежащих географическому распределению, 285 (42,7%) освободятся в результате выхода сотрудников на пенсию к 2038 году. Это открывает широкие возможности для изменения облика Организации в ближайшие 15 лет. Меры, изложенные в настоящем приложении, представлены в этой перспективе.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДАННЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ТЕНДЕНЦИЙ В НАБОРЕ ПЕРСОНАЛА А РАЗБИВКЕ В ГЕОГРАФИЧЕСКИМ РЕГИОНАМ

4. Важность согласования мер кадровой работы и тенденций в динамике набора персонала в различных регионах показана в таблице «Прохождение кандидатами различных этапов отбора в разбивке по регионам», содержащейся в годовом отчете о людских ресурсах за 2023 год. В таблице приведены данные о различных результатах кандидатов из разных регионов в процессе отбора для работы в ВОИС. Анализ этих закономерностей позволил предложить меры по улучшению тенденций в динамике набора персонала на региональном/страновом уровне.

5. Для примера, Африка – при самом большом количестве заявок среди всех регионов – теряет позиции на этапе составления короткого списка (8,9% против 12% в среднем по всем странам). Азиатско-Тихоокеанский регион имеет более низкий процент успешных кандидатов на этапе собеседования (26,75% против 50%). Показатели Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии, Латинской Америки и Тихоокеанского региона ниже среднего уровня на этапе отбора. В то же время показатели Западной Европы неизменно превышают среднемировой уровень на всех этапах, хотя это преимущество ниже на этапе первоначального отбора. Проблемы на разных этапах процесса найма можно решать, организуя, например, более адресный поиск кандидатов с более строгими критериями отбора и семинары по технике проведения собеседований и/или письменные тесты. В целом, универсального решения не существует, что подчеркивает важность учета в плане действий специфики стран.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

6. Предлагаемые ниже меры сформулированы с учетом извлеченных уроков, изложенных в пункте 2 выше.

МЕРОПРИЯТИЯ	ОПИСАНИЕ	ФУНКЦИИ ПАРТНЕРОВ
Развитие партнерских отношений с государствами-членами	Главную роль в проведении мероприятий по привлечению кандидатов в своем регионе/стране будут играть государства-члены. Для мониторинга результатов будут разработаны КПЭ. ДУЛР будет оказывать поддержку государствам-членам и уделять особое внимание укреплению потенциала.	Государства-члены совместно с ДУЛР будут разрабатывать наиболее эффективные инструменты для проведения информационно-разъяснительной работы в соответствующих странах/регионах. Они будут играть ведущую роль в проведении информационных мероприятий (таких как, ярмарки вакансий, индивидуальные консультации, семинары, использование социальных сетей для привлечения молодых кандидатов и т.д.), ежегодно отчитываясь перед ДУЛР об извлеченных уроках на

МЕРОПРИЯТИЯ	ОПИСАНИЕ	ФУНКЦИИ ПАРТНЕРОВ
<p>Постоянный учет фактора географического разнообразия в ВОИС</p>	<p>Повышение осведомленности руководителей, принимающих новых сотрудников на работу/членов отборочных комиссий о необходимости формирования географически разнообразных кадровых резервов. ДУЛР предоставит информацию и данные по соответствующим темам.</p>	<p>следующий год Руководители, принимающие новых сотрудников на работу, должны иметь информацию о предстоящем выходе на пенсию членов своих коллективов и учитывать этот фактор в рамках ежегодного кадрового планирования, а также постоянно заниматься поиском новых сотрудников с различным опытом работы, которые позднее могут влиться в соответствующий коллектив.</p>
<p>Ускорение процесса наращивания потенциала участвующих заинтересованных сторон</p>	<p>Оказание поддержки государствам-членам и руководителям, принимающим новых сотрудников на работу, с предоставлением им инструментов для работы с кандидатами и последних данных о численности/наборе персонала. Предоставление будущим кандидатам программ обучения по конкретным областям ИС.</p>	<p>После получения отчетов государств-членов о деятельности по привлечению кандидатов ДУЛР будет проводить для них семинары по укреплению потенциала, а также консультировать руководителей, принимающих новых сотрудников на работу, по вопросам оптимального планирования кадрового резерва. Академия ВОИС будет проводить работу по укреплению потенциала в области разработки программ.</p>

СРОКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

7. Реализация предлагаемых действий будет проходить в три этапа: краткосрочный (в течение 2 лет), среднесрочный (от 3 до 7 лет) и долгосрочный (от 8 до 15 лет). В таблице ниже указаны масштабы изменений в составе штата сотрудников, которых ВОИС рассчитывает добиться на каждом из этапов, а также ожидаемый эффект реализации предлагаемых мер. Большинство из перечисленных ниже 285 сотрудников выйдут на пенсию в среднесрочной и долгосрочной перспективе, поэтому реальный эффект будет ощущаться начиная с 2026 года. Тем не менее крайне важно начинать действовать немедленно

СРОКИ	МАСШТАБ	ЭФФЕКТ
Краткосрочный период (в течение 2 лет)	В общей сложности выйдет на пенсию 28 сотрудников, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - 12 сотрудников категории Д - 14 сотрудников категории С4/С5 - 2 сотрудника категории С3 и ниже 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение числа кандидатов из стран, где активно ведется работа с перспективными кандидатами (= активные координаторы), улучшение их результатов в процессе отбора в ВОИС. - Государства-члены видят положительный эффект от того, что они берут на себя инициативу по работе с кандидатами. - Начинает меняться отношение руководителей, принимающих новых сотрудников на работу, к фактору географического разнообразия, и они инициативнее участвуют в поиске потенциальных кандидатов.
Среднесрочный период (от 3 до 7 лет)	В общей сложности выйдет на пенсию 93 сотрудника, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - 25 сотрудников категории Д - 43 сотрудника категории С4/С5 - 25 сотрудников категории С3 и ниже 	<ul style="list-style-type: none"> - При более равных условиях для регионов степень географического разнообразия состава отобранных кандидатов на 93 должности выше. - Государства-члены и руководители, принимающие новых сотрудников на работу, уверенно проводят работу с кандидатами и занимаются их поиском самостоятельно при уменьшении поддержки и указаний со стороны ДУЛР. - Системное сотрудничество между ДУЛР и Академией ВОИС по вопросам укрепления потенциала будет способствовать развитию кадрового резерва.
Долгосрочный период (от 8 до 15 лет)	В общей сложности выйдет на пенсию 164 сотрудника, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - 23 сотрудника категории Д - 100 сотрудников категории С4/С5 	<ul style="list-style-type: none"> - Ускорение процесса улучшения показателей кандидатов из разных регионов в процессе отбора для работы в ВОИС при уменьшении региональных различий. - Штат сотрудников ВОИС более разнообразен по составу, в том числе на высших уровнях. В

СРОКИ	МАСШТАБ	ЭФФЕКТ
	<p>- 41 сотрудник категории С3 и ниже</p> <p>NB: Ориентировочные данные на основе существующего уровня должностей. В будущем потребности могут измениться, что потребует иного распределения должностей/категорий</p>	<p>частности, улучшается распределение по регионам.</p> <p>- Государства-члены, руководители, принимающие новых сотрудников на работу, и ДУЛР рассматривают друг друга как партнеров, ставящих перед собой одни и те же цели.</p>

[Конец приложения и документа]