

Комитет по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС)

Двадцать первая сессия
Женева, 14–18 мая 2018 г.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ВОИС К ОТБОРУ КОНСУЛЬТАНТОВ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

Документ подготовлен Секретариатом

1. Комитет по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС) на своей восемнадцатой сессии, состоявшейся 31 октября—4 ноября 2016 г., одобрил предложение из шести пунктов, в котором Секретариату, среди прочего, было поручено «представить документ с описанием существующей практики отбора консультантов ВОИС для оказания технической помощи». Это поручение содержится в пункте 4 дополнения I к резюме Председателя семнадцатой сессии КРИС. Настоящий документ подготовлен в русле этого поручения.

I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА

2. ВОИС работает в тесном сотрудничестве с государственными органами, межправительственными и неправительственными организациями и многими другими государственными и частными партнерами по всему миру с целью оказания технической помощи, помогая им использовать преимущества системы ИС в интересах социально-экономического, технического и культурного развития.

3. В рекомендациях Повестки дня в области развития (ПДР), утвержденных в 2007 г., изложен ряд принципов, направляющих работу ВОИС в сфере оказания технической помощи. Согласно этим принципам техническая помощь ВОИС должна быть ориентирована на развитие, обусловлена потребностями и прозрачна. Соответствующие мероприятия должны учитывать специфику страны, равно как и потребности и приоритеты государств-членов, а также различные уровни их развития. Кроме того, как

сказано в Среднесрочном стратегическом плане ВОИС на 2016–2021 гг.¹, руководством для технической помощи ВОИС является стратегическая цель III «Содействие использованию ИС для целей развития». Эта стратегическая цель находит свое отражение на горизонтальном уровне во всех программах и секторах Организации.

4. При оказании технической помощи ВОИС использует не только собственные кадровые ресурсы и знания, но и привлекает ряд внешних экспертов для содействия эффективной реализации мероприятий и проектов Организации.

5. Общие принципы привлечения внешних консультантов сформулированы в служебной инструкции ВОИС № 45/2013 «Политика ВОИС в отношении индивидуальных подрядных услуг (ICS)» (далее – «Политика ВОИС в отношении ICS») и Финансовых положений и правилах ВОИС, в частности главе 5². Эти принципы, включая ряд общих положений и процедур отбора, изложены в разделе II настоящего документа.

6. Кроме того, Организация, учитывая свой особый характер, применяет при отборе консультантов для оказания технической помощи практически подходы де-факто. Эти подходы в общем виде описаны в разделе III настоящего документа и применяются к следующим неисчерпывающим категориям технической помощи ВОИС: (i) национальные стратегии ИС и планы в области развития; (ii) техническая и административная инфраструктура; (iii) укрепление потенциала; (iv) нормотворческая помощь; (v) проекты, направленные на реализацию ПДР; и (vi) государственно-частные партнерства.

II. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ОТБОРЕ ПОСТАВЩИКОВ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОДРЯДНЫХ УСЛУГ

Принципы

7. Согласно положению 5.11 (глава 5, раздел С) Финансовых положений и правил ВОИС и пункту 7 раздела III Политики ВОИС в отношении ICS при использовании внештатного персонала применяются следующие общие принципы:

- (i) конкурсные и эффективные процедуры отбора³;
- (ii) эффективное оказание услуг Организации;
- (iii) максимальная рентабельность затрат (подтвержденная рыночной информацией применительно к требуемой квалификации внештатного сотрудника)⁴;
- (iv) добросовестность, конфиденциальность и транспарентность в процессе выполнения работ;
- (v) наилучшие интересы Организации; и
- (vi) осмотрительность при привлечении к сотрудничеству.

¹ Среднесрочный стратегический план ВОИС на 2016–2021 гг. (документ WO/PBC/25/18), http://www.wipo.int/meetings/en/doc_details.jsp?doc_id=347458

² Финансовые положения ВОИС, http://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/pdf/wipo_financial_regulations.pdf

³ Этот принцип также закреплен в положении 5.11, правило 105.14 (глава 5, раздел С) Финансовых положений и правил ВОИС.

⁴ Пункт 14 раздела V Политики ВОИС в отношении ICS.

Формальный регламент

8. Согласно пункту 9 раздела IV Политики ВОИС в отношении ICS и правилу 105.4 положения 5.9 (глава 5, раздел В) Финансовых положений и правил ВОИС, за отбор консультантов отвечают руководители программ. Они следуют различным процедурам, зафиксированным в разделе V и приложении к Политике ВОИС в отношении ICS. Ниже перечислены главные элементы этих процедур: (i) необходимость утверждения в рамках плана работы мероприятия, требующего привлечения внештатных ресурсов; (ii) обязательство представить подробное описание проектного задания с указанием достоверно прогнозируемых технических параметров (цели и задачи, конкретные и измеримые результаты проделанной работы, даты исполнения и показатели результативности для оценки результатов работы); и (iii) обязательство соблюдать следующий четко установленный формальный регламент в отношении денежного вознаграждения:

<i>Процедура отбора</i>	<i>Гонорар, годовой доход (в шв. франках)</i>	<i>Формальный регламент</i>
Прямая закупка услуг ⁵	до 20 000	(i) проверка действующих договоров ВОИС на закупку аналогичных услуг/или неофициальное обследование рынка на предмет аналогичных закупок; и (ii) руководитель программы фиксирует результаты своей проверки в письменном виде в досье ICS ⁶ .
Запрос предложения	от 20 000 до 50 000	(i) выбор трех кандидатов и просьба к ним представить предложения на выполнение соответствующей работы; (ii) факультативные собеседования; и (iii) предложения фиксируются в досье ICS вместе с аргументированным заявлением.
Объявление-получение заявлений-оценка	от 50 000 до 100 000	(i) размещение объявления на соответствующей платформе или использование соответствующего средства отбора ⁷ ; (ii) широкий анализ заявленных кандидатов и их сравнение друг с другом; (iii) настоятельно рекомендуется проводить собеседования; (iv) обязательная проверка рекомендаций; и (v) все данные о проверке рекомендаций и

⁵ Пункт 16(а) раздела VI и приложение к Политике ВОИС в отношении ICS.

⁶ Пункт 6(н) раздела II Политики ВОИС в отношении ICS: «Досье. Термин «досье» означает комплект документов и подтверждающих материалов, которые должны быть приобщены к запросу о привлечении внештатного персонала. К ним относятся (но не ограничиваются ими) краткие биографические данные, предложения, рыночная информация, памятные записки, аттестационные карточки или соответствующие электронные письма».

⁷ Пункт 3 приложения Политики ВОИС в отношении ICS: «(...) В отношении узкоспециализированных услуг, таких как фундаментальные или научные исследования, которые не поддаются конкурсному отбору, руководитель программы проводит максимально широкое изучение рынка для обеспечения гарантии того, что цена, которую платит за такие услуги ВОИС, находится в пределах нормы применительно к данному виду работы».

		аргументированное заявление фиксируются с целью их приобщения к заявке на закупку, входящей в досье ICS.
Объявление международного конкурса (МК)	более 100 000	<ul style="list-style-type: none"> • официальное объявление на веб-сайте/в журнале или на аналогичной платформе; • обязательная оценка кандидатов; • обязательное собеседование с кандидатами, прошедшими предварительный отбор; • проверка трех рекомендаций и аргументированного заявления, приобщенного к заявке на закупку, входящей в досье ICS.

Вопросы гендерного равенства

9. При отборе консультантов Секретариат руководствуется положениями служебной инструкции ВОИС, посвященной политике в области гендерного равенства (служебная инструкция № 47/2014), в стремлении обеспечить гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в рамках своего мандата и в русле обязательства Организации Объединенных Наций⁸.

III. ОСОБЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К ОТБОРУ КОНСУЛЬТАНТОВ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ВОИС

10. Учитывая различный характер категорий технической помощи, указанных в разделе «История вопроса» настоящего документа, Организация использует дифференцированный подход для решения задач каждого отдельного реализуемого ею мероприятия. Ниже перечислены этапы работы, которые позволяют выявить практику ВОИС в области найма консультантов для оказания технической помощи:

A. Оценка потребностей

11. Отправной точкой процедуры отбора является определение потребности в найме внешнего консультанта для оказания технической помощи ВОИС. На этом этапе надлежащим образом рассматриваются и оцениваются следующие критерии:

- (i) отсутствие необходимых специализированных знаний в ВОИС или получаемая польза, значительно превосходящая штатные возможности;
- (ii) необходимость дополнить знания и компетенцию штатных сотрудников, участвующих в данной работе;
- (iii) знание местной специфики, требуемое заказчиком;
- (iv) знание определенных языков, которыми не владеют штатные сотрудники;
- (v) временные ограничения: сроки оказания помощи и текущая загрузка отдела/секции;
- (vi) соображения экономии; и
- (vii) необходимость независимой оценки (например, проекты ПДР).

⁸ Служебная инструкция ВОИС № 47/2014 «Политика в области гендерного равенства», http://www.wipo.int/export/sites/www/women-and-ip/docs/en/wipo_policy_gender_equality_en.pdf

В. Подготовка проектного задания

12. После того как потребность в привлечении внешнего консультанта для оказания технической помощи подтверждена, соответствующий руководитель программы разрабатывает проектное задание. В этом документе указана цель и структура мероприятия, и при его составлении учитываются критерии, определенные в процессе оценки потребностей, которая рассмотрена выше. Как правило, в этот документ включаются следующие сведения, в том числе обусловленные упомянутыми выше формальными процедурами:

- (a) объем работы;
- (b) цели, определенные для консультативной помощи;
- (c) конкретные задачи и обязанности, определенные для консультанта с тем, чтобы он мог достичь поставленных целей;
- (d) ожидаемые конкретные (результаты оказания услуг) и долгосрочные результаты;
- (e) ожидаемый эффект проделанной работы;
- (f) график и продолжительность работы;
- (g) смета расходов на данный объем работ;
- (h) необходимые и желательные квалификационные требования эксперта, включая предшествующий опыт в данной сфере на национальном и международном уровнях, знание местной специфики и языков, как упоминалось выше;
- (i) специализированные знания, необходимые для выполнения соответствующего задания (если применимо);
- (j) опыт выполнения консультантом аналогичных работ;
- (k) место выполнения задания;
- (l) число командировок (если применимо);
- (m) особые требования, предъявляемые заказчиком;
- (n) специфика работы с точки зрения качества, отчетности и контроля; и
- (o) специфика с точки зрения независимой оценки.

С. Поиск кандидатов

13. Основным источником для поиска потенциальных кандидатов является Реестр консультантов (<http://www.wipo.int/roc/en/index.jsp>), созданный согласно рекомендации 6 ПДР. В Реестре содержится информация и сведения о консультантах/экспертах, нанятых Организацией для проведения конкретных мероприятий по оказанию технической помощи. Ниже перечислены и другие источники, которые используются для поиска потенциальных кандидатов: (i) непосредственные рекомендации заказчика; (ii) существующая сеть консультантов, привлекавшихся к работе этим же отделом/сектором или другими отделами/секторами ВОИС; (iii) рекомендации ранее привлекавшихся к сотрудничеству консультантов; (iv) поиск среди профильных экспертов в научном сообществе; и (v) рекомендации других специализированных учреждений системы ООН. Для упрощения этой процедуры ряд отделов имеют неофициальную базу высококвалифицированных консультантов. На практике ВОИС старается найти национальных кандидатов для оказания технической помощи в той или иной стране. Если ни один из кандидатов на национальном уровне не отвечает всем предъявляемым требованиям, Организация пытается найти кандидатов на региональном уровне, а в отсутствие таковых кандидатов из развивающихся стран.

14. Кроме того, если речь идет о мероприятиях по оказанию технической помощи, связанной с деятельностью Консорциума доступных книг, то – ввиду малочисленности

инструкторов с экспертными знаниями в области производства книг в доступном формате – в 2017 г. процедура международной закупки проводилась Секретариатом ABC и Закупочной секцией ВОИС, которые выявляли компании, способные провести подготовку и оказать техническую помощь по методам соответствующего производства. Кроме того, особое внимание уделяется рекомендациям экспертов по стандартизации в области доступной среды.

D. Отбор

15. Помимо формальной процедуры, описанной выше, этапы поиска консультанта могут отличаться в зависимости от определенных ВОИС потребностей и конкретных требований заказчика технической помощи. К ним может относиться: (i) обмен мнениями с найденным кандидатом (-ами) относительно целей и объема консультативных услуг; (ii) оценка уровня технической подготовки кандидата, наличия у него свободного времени и согласия с проектным заданием; (iii) оценка объективности и сбалансированности взглядов кандидата на соответствующую тему; и (iv) консультации с бенефициарами.

16. Наряду с оценкой соответствия компетенции эксперта проектному заданию на итоговом этапе отбора учитываются следующие соображения: (a) равная гендерная⁹ и географическая представленность; (b) способность кандидата понять геополитическую специфику контекста, в котором будут оказываться консультативные услуги; (c) способность кандидата установить связи и наладить позитивное взаимовыгодное взаимодействие в контексте выполнения работы; (d) умение кандидата уравновесить интересы различных партнеров; (e) педагогические навыки кандидата (если применимо); (f) результаты предыдущих выполненных кандидатом заданий ВОИС, включая, в частности, их техническое качество, сроки исполнения, методы взаимодействия с местными властями и другими партнерами. Кроме того, рекомендация 6 ПДР гласит, что «консультанты ВОИС, работающие в области оказания технической помощи, должны оставаться нейтральными и подотчетными, уделяя особое внимание существующему Этическому кодексу, и стараясь избегать потенциального столкновения интересов». В свете этого, как упоминалось выше, Секретариат стремится избегать привлечения к работе экспертов, которые потенциально могут иметь профессиональную заинтересованность в такой деятельности или, возможно, ранее были связаны с такой деятельностью или учреждением, в котором такая деятельность осуществляется. Однако в ряде случаев, в интересах обсуждения, консультантам может быть предложено выразить взгляды определенных групп заинтересованных сторон.

17. Кроме того, если говорить о мероприятиях, связанных с предоставлением национальным ведомствам ИС функциональных программных продуктов, то ВОИС использует знания и опыт координаторов, работающих в ведомствах, где используются системы ВОИС, для поддержки других ведомств-бенефициаров в этом же регионе. Этот подход оказался весьма результативен как с точки зрения результатов, так и затрат. Одной из причин его успеха является то, что персонал ведомства ИС после прохождения подготовки выступает наилучшим поставщиком специализированной технической помощи для сотрудников другого ведомства в том, что касается использования систем ВОИС, разработанных для удовлетворения потребностей их ведомства. Это взаимовыгодный вариант, поскольку ведомство, согласившееся выделить эксперта для помощи, также выигрывает от того, что данный специалист обогащает свои знания в области управления системами ведомств.

⁹ Как упомянуто в разделе II выше «Общие подходы».

Е. Независимая оценка

18. Если речь идет о мероприятии особой сложности, то для гарантии того, что выполненная работа является качественной, сбалансированной и надежной, независимые квалифицированные и признанные эксперты проводят ее оценку. Независимые оценки могут проводиться на ранней стадии и/или по итогам предоставления консультативных услуг.

Ф. Контроль и оценка

19. Для обеспечения качества всего мероприятия частичные результаты работы, определенные в графике консультативных услуг, проходят постоянную проверку. Аналогичным образом в рамках самооценки и оценки работы систематически анализируется деятельность внешних консультантов. Это может осуществляться в рамках оценки и по ее итогам. В некоторых случаях для выяснения того, как продвигается работа по достижению итоговых результатов, проводятся промежуточные оценки. Удовлетворительная оценка качества работы является предпосылкой того, что работа будет принята. Решение о приеме работы принимается по результатам консультаций с бенефициарами. И наконец, как было указано выше, ВОИС уделяет особое внимание результатам выполнения консультантами предыдущих заданий. Положительная оценка работы консультантов является определяющим фактором для их привлечения к сотрудничеству в дальнейшем.

20. КРИС предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

[Конец документа]