

Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят четвертая (48^{ая} очередная) сессия
Женева, 2 – 11 октября 2017 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Секретариатом

СОДЕРЖАНИЕ

- I. ВВЕДЕНИЕ
- II. Персонал ВОИС: Основные моменты и краткий обзор
- III. Приоритеты кадровой стратегии на 2017-2021 гг.
 - Стратегический приоритет 1: Приведение кадровых ресурсов и квалификации сотрудников в соответствие с меняющимися потребностями Организации
 - Стратегический приоритет 2: Обеспечение справедливого географического распределения
 - Стратегический приоритет 3: На пути к гендерному равенству и паритету
 - Стратегический приоритет 4: Оптимизация эффективности работы в рамках кадровых процессов
- IV. Другие кадровые вопросы
 - (a) внутреннее правосудие
 - (b) отношения между персоналом и руководством
 - (c) разработка политики
 - (d) рекомендации по итогам аудиторской проверки
 - (e) управление рисками
- V. Перспективы на двухлетний период 2017-2018 гг.
- VI. Кадровые вопросы для сведения Координационного комитета ВОИС
 - (a) прекращение службы
 - (b) Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)
 - (c) доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)
 - (d) доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН)

Приложения

- I. Кадровая статистика
- II. Географическое распределение – принципы 1975 г.

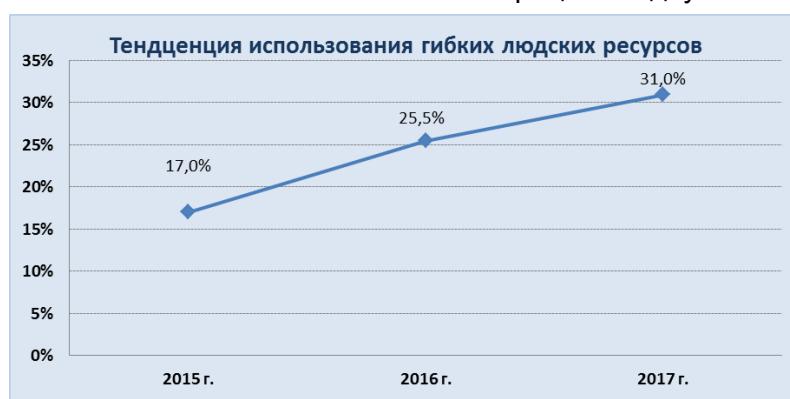
I. ВВЕДЕНИЕ

1. За 12 месяцев с июня 2016 г. по июль 2017 г. был достигнут существенный прогресс в осуществлении утвержденной государствами-членами в 2012 г. Кадровой стратегии Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС). Одними из наиболее важных достижений в этот период стали системное приведение кадровых ресурсов в соответствие с потребностями Организации, улучшение географического распределения должностей за счет проведения широкой внешней кампании и завершение некоторых важных проектов в рамках системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР), что позволило существенным образом усовершенствовать работу Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР). С 1 января 2017 г. применяется пересмотренный пакет вознаграждений в общей системе ООН для сотрудников категорий специалистов и выше, позволивший внести важные изменения в систему льгот и пособий для сотрудников.

2. Был предпринят – в основном совместными усилиями сотрудников, руководства и администрации – широкий пересмотр политики и практики организации рабочего времени. В результате этой работы в ближайшем будущем будет издана новая политика по вопросам организации рабочего времени. Данная политика будет исходить из потребностей Организации, в ее основу будут положены принципы индивидуальной ответственности, ответственности руководства, доверия и профессиональной этики, и она будет нацелена на улучшение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью сотрудников.

3. ДУЛР продолжил разработку эффективной организационной модели для привлечения и профессионального роста сотрудников, обладающих необходимыми навыками, и адаптации кадровой структуры к потребностям Организации. Особый упор делается на обеспечение разнообразия и инклюзивности, упрощение процедур управления людскими ресурсами и оптимизацию затрат Организации.

4. Настоящий годовой отчет содержит основные показатели по использованию рабочей силы в ВОИС и показывает, как ВОИС претворяет в жизнь свои стратегические цели в отношении людских ресурсов¹. ВОИС продолжает повышать гибкость состава своих людских ресурсов. Доля гибкого компонента² в настоящее время составляет 31 процент против 25,5 процента по состоянию на 30 июня 2016 г. и 17 процентов двумя годами ранее, по состоянию на 30 июня 2015 г. (см. график напротив)³. Это повышает возможности Организации быстро адаптироваться к меняющимся потребностям. Расходы на персонал стабильно находятся на уровне 65,5 процента от совокупных расходов Организации при том, что ВОИС продолжает совершенствовать услуги,



¹ Координационному комитету ВОИС также представляется отдельный документ, озаглавленный «Стратегия в отношении людских ресурсов на 2017–2021 гг.» (WO/CC/74/5).

² Данную долю образуют внештатные кадровые ресурсы, временные сотрудники и сотрудники, финансируемые за счет резервных и целевых фондов.

³ Указанные процентные доли приводятся по состоянию на 30 июня соответствующего года, так как гибкий компонент людских ресурсов может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от потребностей Организации.

оказываемые сотрудникам, улучшать географическое распределение должностей и повышать свою производительность.

5. Как и в прошлые годы, настоящий отчет охватывает штатные кадровые ресурсы ВОИС и две группы внештатных кадровых ресурсов, управлением которыми занимается ДУЛР – стипендиаты и стажеры. К последним была добавлена еще одна группа внештатных работников – младших сотрудников категории специалистов, предоставленных на время Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Отчет имеет следующую структуру: за настоящей вводной частью (часть I) следует часть II, в которой в графической форме представлены наиболее важные сведения и зафиксированные данные по использованию рабочей силы в ВОИС, в том числе данные о производительности, отображаемой результатами деятельности системы Договора о патентной кооперации (РСТ) и Мадридской системы (Международной системы регистрации товарных знаков). В части III содержится обновленная информация о деятельности по управлению людскими ресурсами, связанной с достижением четырех основных стратегических приоритетов ДУЛР: приведение кадровых ресурсов и квалификации персонала в соответствии с потребностями Организации, улучшение справедливого географического распределения должностей, содействие гендерному равенству и паритету и оптимизация процедур управления людскими ресурсами. Прочие кадровые вопросы поднимаются в части IV, а в части V обсуждаются перспективы на предстоящий год. В части VI рассматриваются вопросы, которые должны быть доложены Координационному комитету ВОИС либо в порядке информации, либо в соответствии с нормативными требованиями согласно Положениям и правилам о персонале ВОИС (ППП).

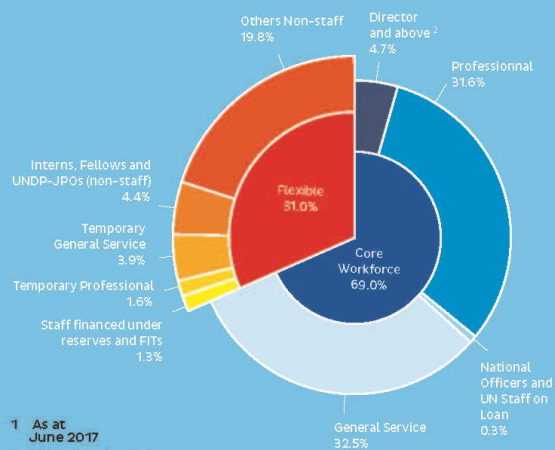
6. В приложении I к настоящему отчету содержатся более подробные статистические данные, некоторые из которых приводятся в описательной части. Используемые в докладе данные в основном относятся к периоду с июля 2016 г. по июнь 2017 г.; в случаях, когда не представлялось возможным охватить весь указанный период, данные относятся к 2016 календарному году. Для простоты использования в каждой таблице, диаграмме или графике указан конкретный период, за который представлены данные. В приложении II приводятся графики, на которых показано изменение распределения должностей по географическим регионам за период с 2000 г. в сопоставлении с желательным диапазоном, определенным в соответствии с принципами географического распределения, согласованными государствами-членами в 1975 г. («Принципы 1975 г.»). Международное бюро отмечает, что Координационный комитет ВОИС на своей сессии в октябре 2015 г. принял решение о пересмотре Принципов 1975 г. и тем самым по сути обозначил свое желание отойти от этого соглашения. В отсутствие нового соглашения информация в приложении II представляется в качестве неофициального ориентира и ни в коей мере не служит подтверждением Принципов 1975 г.

II. ПЕРСОНАЛ ВОИС: ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ И КРАТКИЙ ОБЗОР

7. Графики в части II иллюстрируют состояние кадрового состава ВОИС, в частности штатных единиц, с точки зрения различных параметров: в разбивке по группам, географической представленности, распределению по секторам, расходам на персонал и производительности труда. Данные о производительности труда персонала отражают результаты работы системы РСТ и Мадридской системы. На эти две регистрационные системы приходится значительная доля глобальных услуг ВОИС и дохода Организации, а также усилий ее сотрудников.

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹

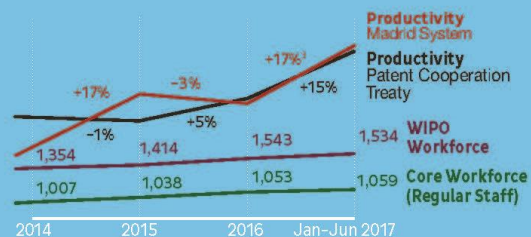


- ¹ As at June 2017
- ² The Executive Category (DG, DDG and ADG = 9 posts) is included

Regular Staff	1,059
Staff Financed under Reserves and FIT	20
Temporary Staff	84
Interns, Fellows and UNDP-JPOs (non-staff)	68
Other Non-staff	303
Total	1,534

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

Productivity continues to increase



³ Data covering the first six months of 2017 may not be representative of the entire year. During the first half of 2017, the Madrid System processed an exceptionally high number of registrations and renewals, which are the two transactions used to calculate the productivity of the Madrid System.

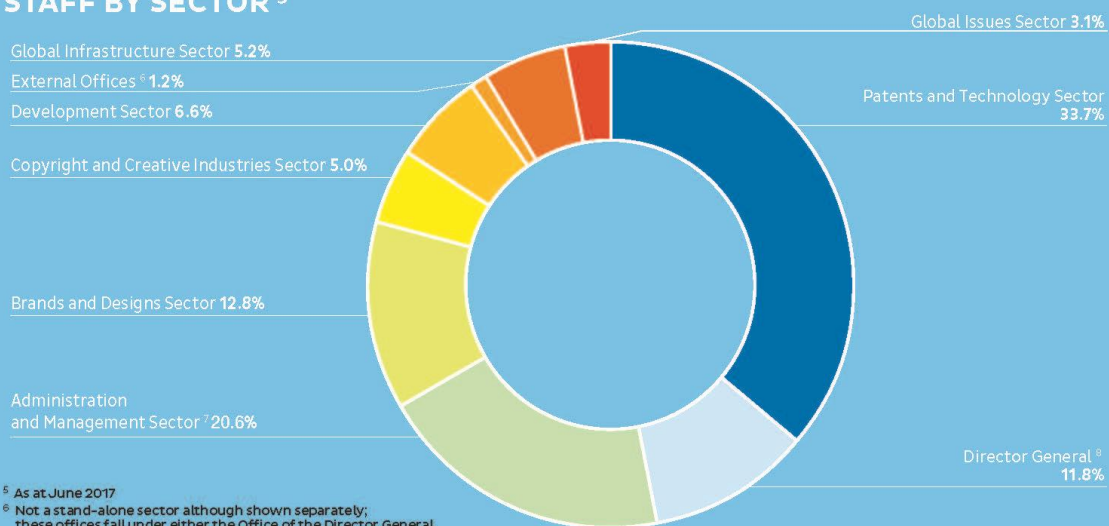
DECREASING STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget ⁴



⁴ Source: WIPO's financial systems – As at June 2017

STAFF BY SECTOR ⁵



⁵ As at June 2017

⁶ Not a stand-alone sector although shown separately; these offices fall under either the Office of the Director General, the Brands and Designs Sector, the Global Issues Sector or the Global Infrastructure Sector (there is no double-counting)

⁷ Office of the Assistant Director General, Information and Communication Technology Department, Conference and Language Department, Procurement and Travel Division, Department of Program Planning and Finance, Safety and Security Coordination Service and Premises Infrastructure Division

⁸ DG Front Office, Office of the DG, Office of the Legal Counsel, Human Resources Management Department, Economics and Statistics Division, Internal Oversight Division, Office of the Ombudsman, Department for Transition and Developed Countries, WIPO Ethics Office

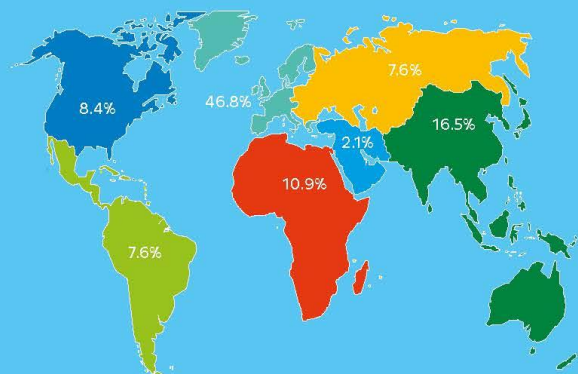
GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

STAFF BY REGION

Our staff come from 120 countries⁹

Professional and higher categories by region (regular + temporary)¹⁰

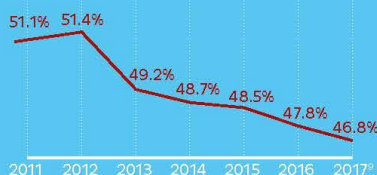
Africa	67
Asia and the Pacific	102
Eastern and Central Europe and Central Asia	47
Latin America and the Caribbean	47
Middle East	13
North America	52
Western Europe	289
Total	617



Professional and higher categories by region (Only Regular staff)¹⁰

Africa	59
Asia and the Pacific	88
Eastern and Central Europe and Central Asia	42
Latin America and the Caribbean	44
Middle East	8
North America	48
Western Europe	268
Total	557

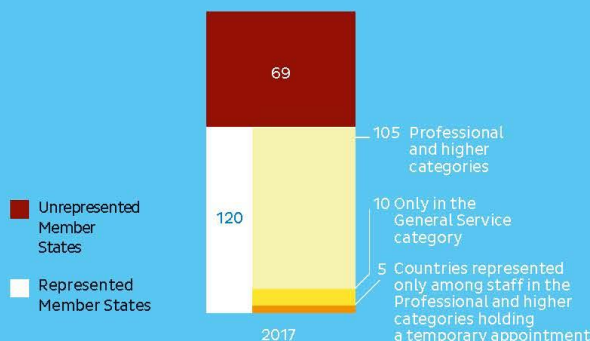
Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



⁹ As at June 2017

¹⁰ In this report the Director General is not included

GEOGRAPHICAL DIVERSITY¹¹



List of unrepresented Member States (69)

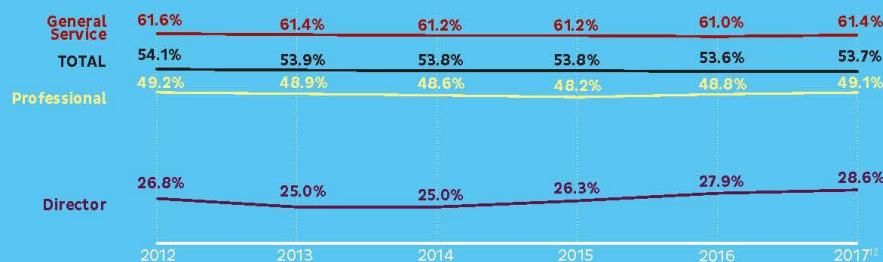
Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Cook Islands, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, Guinea, Guyana, Holy See, Iraq, Kiribati, Kuwait, Lao People's Democratic Republic, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Maldives, Mali, Malta, Monaco, Montenegro, Mozambique, Namibia, Niue, Oman, Panama, Papua New Guinea, Paraguay, Qatar, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Samoa, San Marino, Sao Tome and Principe, Saudi Arabia, Sierra Leone, Slovenia, Somalia, Sudan, Swaziland, Tajikistan, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Yemen and Zambia.

¹¹ As at June 2017

GENDER BALANCE

Gender balance continues to improve

Representation of women



¹² As at June 2017

III. ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НА 2017–2021 ГГ.

8. Взаимодействие ДУЛР с деловыми кругами, руководством и персоналом осуществляется по двум направлениям: в рамках стратегического партнерства и по административной линии. В первом случае ДУЛР путем воспитания культуры сотрудничества со всеми участниками процесса формирует благоприятную среду, которая позволяет удовлетворять кадровые потребности деловых кругов, всецело поддерживать ведущую роль руководителей и поощрять развитие потенциала сотрудников. Что касается второго направления, то ДУЛР выполняет свои административные функции путем взаимодействия с руководством исходя из поступающих данных и разработки и внедрения комплекса услуг и методов, которые позволяют руководителям подразделений и сотрудникам напрямую получать доступ к кадровой информации и операциям. Более активное использование технологии (в частности, автоматизированные технические решения и решения на основе практики самообслуживания) обеспечивает преимущества как для сотрудников, ведь они могут без лишних препятствий пользоваться информацией и услугами, так и для руководителей, которые получают большую самостоятельность в плане управления кадрами и не зависят от процедур в ДУЛР. Использование ресурсов ДУЛР для более эффективного выполнения общеорганизационных стратегий идет на пользу и самому персоналу.

9. В кратко- и среднесрочной перспективе при определении ориентиров деятельности и усилий ДУЛР особое внимание будет уделяться первому направлению. Для полноценной поддержки Среднесрочного стратегического плана Организации намечены четыре стратегических приоритета в области управления людскими ресурсами. Эти приоритеты подробно раскрыты в настоящем отчете с помощью различных инициатив и мероприятий, реализуемых ДУЛР совместно со всеми ключевыми партнерами ВОИС.

A. Стратегический приоритет 1: приведение кадровых ресурсов и квалификации сотрудников в соответствие с меняющимися потребностями Организации

10. Будучи мировым поставщиком услуг в области ИС, ВОИС должна быстро реагировать на стремительно меняющиеся рыночные факторы и неотступно преследовать цель эффективного предоставления услуг. Скорость эволюции внешней среды ВОИС диктует темп непрерывного обновления Организацией навыков и профессиональных знаний своих сотрудников, особенно в важнейших для нее областях деятельности. Это требует продуманного и тщательного планирования и инициативности, призванных сформировать в ВОИС многоцелевой кадровый состав, причем этот процесс включает кадровое планирование, подбор персонала, управление служебной деятельностью, развитие потенциала сотрудников и создание условий для их благополучия. Все эти составляющие способствуют созданию благоприятной среды для привлечения и сохранения первоклассного и компетентного штата сотрудников, обладающих необходимой квалификацией для удовлетворения текущих потребностей Организации и потенциалом для дальнейшего развития и роста.

Кадровое планирование с использованием систем

11. В 2016 г. ДУЛР продолжил работу по дальнейшему развитию принципов кадрового планирования в ВОИС. Цель этой деятельности – перейти от методов, ориентированных преимущественно на решение текущих задач, к более стратегическому подходу. При участии руководителей всех уровней были выявлены и проанализированы пробелы и риски на кратко- и среднесрочную перспективу применительно к разным секторам и программам для более эффективного формулирования кадровых соображений в рамках

двухлетнего планирования на 2018–2019 гг. Семинары-практикумы, организованные для всех секторов, позволили обсудить будущие внешние и внутренние изменения, которые могут повлиять на работу ВОИС. В рамках этого процесса были определены приоритеты в контексте кадровых пробелов и рассмотрены пути решения проблем.

12. Совместно с Отделом реализации Программы и бюджета была продолжена работа по совершенствованию инструмента управления общеорганизационным планированием (УОП) для поддержки кадрового планирования в рамках предлагаемых документов «Программа и бюджет». Руководители подразделений провели обзор имеющихся людских ресурсов и оценили их на предмет соответствия текущим и меняющимся потребностям Организации. Были указаны возможности для перепрофилирования должностных функций и перераспределения задач в интересах сохранения их актуальности в долгосрочной перспективе. Рассмотрены планы обеспечения преемственности в контексте предстоящих выходов на пенсию, утверждены временные должности и установлены новые требования трудоустройства. Благодаря этой процедуре не все обращения, связанные с требованием новых должностных функций, потребовали создания дополнительных должностей. Были также подробно рассмотрены альтернативные источники, например перераспределение существующих должностей или альтернативные гибкие варианты подбора персонала.

13. Бóльшая зрелость кадрового планирования позволила обеспечить интеграцию кадровых потребностей в общеорганизационную систему планирования деятельности ВОИС. Новые технические разработки, запланированные в УОП в 2017 г., помогут в технической подготовке планов по реализации кадровых задач после утверждения программы и бюджета на двухлетний период.

Современный подход к подбору кадров

14. В настоящее время в ВОИС осуществляется модернизация процедуры набора персонала. В 2016 г. внедрена новая ультрасовременная облачная электронная система набора персонала, которая упрощает для соискателей процесс подачи заявления на замещение должности и помогает Организации в сборе и анализе данных. Целенаправленное использование социальных сетей является важным фактором для «превентивного» выявления на рынке подходящих профессиональных досье, позволяющего более четко формулировать адресные объявления об имеющихся вакансиях и руководствоваться более конкретными соображениями при планировании информационно-просветительской работы. Создание условий для интенсивной взаимовыгодной координации спроса (потребности Организации) и предложения (предлагаемые на рынке труда кадровые ресурсы и квалификация) свидетельствует о последовательном подходе к набору персонала, который позволяет Организации обращаться к более широкой и разнообразной аудитории подходящих кандидатов. Этот подход особенно эффективен в случае узкоспециальных должностей, требующих высокого уровня специализации, например для ряда должностей в сфере информационных технологий (ИТ). Благодаря поиску по ключевым словам можно найти профессиональные досье, отвечающие квалификационным требованиям, что также позволяет более адресно обращаться к непредставленным государствам-членам или членам из недопредставленных регионов.

15. Переход на новую и более совершенную электронную платформу набора персонала, возможно, объясняет незначительное сокращение на первоначальном этапе среднего числа кандидатов на одно объявление о вакантной должности с 135 в 2015 г. до 113 в 2016 г. (см. график напротив), поскольку заявители должны были привыкнуть к новым техническим возможностям. В русле более интенсивной информационно-просветительской работы, в которой речь пойдет в пунктах 18 и 36 (ниже), отмечен рост доли кандидатов из непредставленных государств-членов. В настоящее время в кадровом составе всех структур ВОИС представлены 120 государств-членов по сравнению со 118 в прошлом отчетном периоде.



* Включая первые шесть месяцев 2017 г.

16. Несмотря на более активное использование в процессе отбора проверочных заданий, позволяющих оценить уровень технической подготовки кандидатов, сроки приема на работу для должностей со срочным контрактом сохраняются на уровне среднего целевого показателя 19 недель; сроки приема на работу для временных должностей составляют 11 недель. Новая форма дистанционного собеседования может привести к еще большему повышению эффективности. В ближайшее время в ВОИС будет введена система несинхронизированных видео-собеседований. Этот формат предусматривает, что соискатель, руководствуясь строго определенной последовательностью процедуры собеседования, самостоятельно представляет свою кандидатуру без участия члена отборочной комиссии (отсюда термин «несинхронизированный»), просто отвечая на вопросы по тексту. Это новое автоматизированное решение, в котором в качестве дополнительного элемента используется механизм видео-собеседования для лучшей обработки данных в процессе отбора.

17. Авторитетный бренд работодателя, транслируемый с помощью изображений и визуальные средства, привлекает квалифицированные кадры. В русле информационно-просветительской инициативы ВОИС ДУЛР взаимодействует с Отделом коммуникаций в подготовке новой серии видеороликов о сотрудниках ВОИС, занятых в функциональных подразделениях, прежде всего в переводе и ИТ, ведь в этих двух профессиональных группах ВОИС не имеет конкурентных позиций на рынке труда. Цель этой работы – дать потенциальным соискателям общее представление об оперативной работе, причем со слов сотрудников, познакомить их с членами команды, которые в будущем могут стать коллегами, и рассказать о многонациональной и стимулирующей среде, в которой, возможно, придется работать соискателям.

18. Особый акцент на такие узкоспециальные области, как перевод и ИТ, обусловлен качественным и количественным недостатком кандидатов и отсутствием гендерного и географического разнообразия среди кадрового резерва. Учитывая возрастающие потребности в этих технических специальностях начата реализация ряда инициатив, призванных устранить потенциальный дефицит кадров. Организована международная кампания по пропаганде важнейших вакантных должностей в области ИТ, причем особый упор сделан на недопредставленные регионы. Задействованы запасные каналы, такие как локальные порталы по трудоустройству (веб-сайты, ориентированные на локальные

рынки и публикующие информацию о должностях, предоставляемую работодателями) и социальные сети. В стремлении сломать стереотипы и мотивировать соискателей женского пола для работы в традиционно мужской области ИТ будут распространены информационные материалы, посвященные карьерным достижениям сотрудниц ВОИС.

19. Помимо современных методов ВОИС продолжает использовать традиционные способы информационно-просветительской деятельности, если появляется соответствующая возможность. ВОИС присоединилась к празднованию Международного дня выбора профессии, организованному Федеральным департаментом иностранных дел Швейцарии в Берне в апреле 2017 г. Порядка 2 тыс. посетителей и свыше 50 международных организаций приняли участие в этом мероприятии, которое стало для ВОИС отличной площадкой для того, чтобы представить себя как привлекательного работодателя. В качестве целевой аудитории были выбраны молодые научные сотрудники и выпускники вузов, специализация которых отвечает потребностям ВОИС, включая опыт и навыки работы в области интеллектуальной собственности, перевода и ИТ.

Инвестиции в молодые кадры

20. ВОИС сохраняет приверженность принципам междисциплинарного разнообразия в своем кадровом составе, в том числе с точки зрения возраста. Вот уже пять лет Организация принимает на работу сотрудников на должности категории специалистов начального уровня (С-1) с тем, чтобы открыть новые горизонты для талантливых молодых специалистов, которые только выходят на рынок труда. За это время размещены объявления о 25 должностях категории С-1 (6 должностей на основе срочного контракта и 19 временных). За это же время также увеличилось число должностей категории С-2: размещены объявления о 68 должностях указанной категории (41 должность на основе срочного контракта и 27 временных должностей). Вливание так называемой свежей крови позволяет создать более открытую с точки зрения готовности к изменениям рабочую среду, в которой необходимость приобретения новых навыков воспринимается с большим энтузиазмом. С 2016 г. благодаря этим младшим должностям в кадровом составе ВОИС появились представители еще трех государств-членов: Того, Вьетнама и Таиланда. Примечательно, что доля кандидатов на эти должности из непредставленных государств-членов сегодня немного выше (на 8,15 процента), чем на все остальные вакантные должности (7,3 процента).

21. Помимо того, что Организация активно создает возможности для принятия на работу и воспитания молодых специалистов в рамках системы, она также рассматривает пути привлечения будущих кадров с помощью программ стажировок и стипендий. Обе эти программы вызывают большой интерес. За последние несколько лет программы стипендий эволюционировали таким образом, чтобы охватить более узкоспециальные области. В настоящее время насчитывается 8 таких программ в следующих сферах: WIPO Lex, управление юридическими прецедентами, перевод/терминологическая работа, экспертиза (совместная программа с национальными/региональными ведомствами ИС), коренные народы, исследования в рамках Отдела экономики и статистики (ОЭС), внештатные специалисты ОЭС и искусственный интеллект. В феврале 2017 г. в качестве пилотного проекта начата программа стипендий, связанная с разработкой и внедрением технических решений для ведомств ИС. Если этот проект будет успешен, то в 2018–2019 гг. может быть учреждена новая программа стипендий. Цель указанных программ – помочь стипендиатам приобрести международный опыт в специализированных областях знаний, который может быть использован ими в профильной сфере по завершении программы. Возможности профессионального обучения, доступные стипендиатам, соответствуют главной цели ВОИС – поощрять инновации и творчество в интересах экономического, социального и культурного развития стран. Бывшие стипендиаты также

представляют собой потенциальный резерв готовых к работе кандидатов в таких областях, как экспертиза.

22. Программа стажировок ВОИС не имеет большого размаха: в год Организация набирает порядка 50 стажеров. В то же время последний вариант роста, опубликованный в октябре 2016 г., насчитывал свыше 1,5 тыс. соискателей, что демонстрирует большой интерес со стороны недавних выпускников и специалистов начального уровня. Отзывы, размещенные на недавно обновленной странице веб-сайта ВОИС, посвященной стажировкам, свидетельствуют о качественном аспекте поручаемых заданий, что вызывает большой энтузиазм среди стажеров. Стажеры привлекаются к работе над важными проектами, что позволяет им вносить конструктивный вклад и учиться на практике. Они приобретают ценный опыт, который готовит их к будущей карьере. Более того, ВОИС предоставляет стажерам пособие и медицинскую страховку. Эти привлекательные условия позволяют поддерживать разнообразие среди претендентов на стажировку. Стоит отметить, что почти 60 процентов стажеров ВОИС, принявших участие в программе за последние четыре года, являются выходцами из недопредставленных регионов.

Более гибкая система управления служебной деятельностью

23. В 2009 г. внедрена система управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала ВОИС (PMSDS), в рамках которой используется ИТ-инструмент ePMSDS, разработанный в Организации с учетом ее индивидуальных потребностей. Внедрение PMSDS было подкреплено директивными документами, руководствами для пользователя, инструкциями и обучающими мероприятиями для персонала и руководства. Система включает планирование, факультативный обзор на промежуточном этапе и оценку. За последние пять лет уровень соответствия целям и задачам PMSDS составляет 99 процентов.

24. По итогам восьми годовых оценочных циклов персонал в полной мере понял процедуру и привык к обсуждению вопросов, связанных с оценкой профессиональной деятельности. Между непосредственным начальством и подчиненными наблюдается более высокая степень взаимодействия. Большая зрелость этих отношений подготовила почву для более уверенных шагов в области управления служебной деятельностью. В 2016 г. Организация приступила к осуществлению проекта управления кадровым потенциалом системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) (см. пункт 81 ниже), включающего использование нового и усовершенствованного ИТ-инструмента для управления служебной деятельностью (ePerformance), который будет внедрен в 2018 г. Процедуры управления будут усовершенствованы благодаря новым функциональным элементам, разработанным с учетом соображений повышения показателей эффективности, в частности интегрированным возможностям для отчетности и предоставления информации, взаимосвязи между индивидуальными рабочими задачами сотрудников и мероприятиями, определенными в программе/годовом плане работы, фонду целей, намеченных в соответствии с принципами SMART, и включению параметров для самооценки.

25. В рамках цикла оценки управления служебной деятельностью 2016 г. вновь отмечены весьма высокие показатели соответствия служебным целям и задачам; кроме того, развернулась активная дискуссия на тему, какие результаты работы следует считать отличными. Более 200 сотрудников получили высочайшую оценку за качество выполняемой работы. Программа награждения и поощрения дала прекрасную возможность проиллюстрировать и отметить достижения и вклад сотрудников с точки зрения фундаментальных ценностей ВОИС: результативность, ориентация на обслуживание клиентов, работа всего коллектива как единого целого, инновации и

эффективность, ответственное отношение к окружающей и социальной среде и ответственное руководство. Руководители предложили в качестве кандидатов на получение денежного и неденежного поощрения, предоставляемого в рамках Программы награждения и поощрения, 19 коллективов и 12 сотрудников. Более того, всем сотрудникам было предложено назвать тех коллег, которые внесли наиболее заметный вклад в создание уважительной и гармоничной рабочей среды в ВОИС в 2016 г. Общеорганизационное собрание, на котором состоялось чествование трудовых успехов и достижений сотрудников, собрало большую аудиторию и получило высокую оценку со стороны персонала. В свете очередных оптимистичных финансовых результатов деятельности ВОИС в 2016 г. размер денежного поощрения, присуждаемого отдельным сотрудникам и коллективам, в 2017 г. будет увеличен. Программа награждения и поощрения, в полной мере отвечающая требованиям норм и принципов КМГС в отношении мер стимулирования труда, является скромным механизмом признания выдающихся результатов работы.

Отзывы сотрудников, участвовавших в семинарах-практикумах, посвященных системе ePerformance

«Мне нравится то, что я могу фиксировать в системе заранее определенные цели» ... «Возможность добавить свои комментарии в любое время в течение года позволит поддерживать более стабильный диалог» ... «Предусмотрена отличная функция, с помощью которой можно копировать в поле индивидуальных задач программные мероприятия, а затем редактировать эту информацию» ... «Возможно, интерфейс сложен для людей, не знакомых с PeopleSoft – очень важно организовать соответствующую подготовку» «... Тот же стиль, что и у других инструментов ПОР ВОИС»

26. Кроме того, новая система ePerformance отныне распространяется на стипендиатов, стажеров и младших сотрудников категорий специалистов. В июне 2017 г. в качестве первого практического результата работы были автоматизированы процедуры оценки, ранее осуществлявшиеся в бумажном виде.

Инвестиции ВОИС в развитие потенциала сотрудников

27. Постоянное повышение квалификации поддерживает навыки и компетенцию сотрудников на должном уровне и направляет их на более эффективное достижение карьерных целей и повышение производительности труда в интересах Организации. Возможности для профессионального развития имеют определяющее значение в результативной системе управления служебной деятельностью. В 2016 г. средняя продолжительность обучения каждого сотрудника ВОИС составила 5,2 дня, что соответствует объявленной практике ООН.

28. В каталоге программ профессиональной подготовки сотрудников ВОИС появились новые курсы, что еще больше расширяет возможности персонала с точки зрения развития своей квалификации.

- Впервые руководящие кадры ознакомились с преимуществами наставничества. Эта программа включает практические занятия по развитию навыков наставничества, призванные помочь руководителям выработать стиль управления, способствующий формированию профессиональных отношений с подчиненными и основанный на изучении и поддержке потребностей и ожиданий сотрудников в области развития своего потенциала. Сокращенная версия этой программы, исключая компонент руководства, была предложена и

сотрудникам. В распоряжение участников предоставлены инструменты для практического использования в повседневной работе.

- То, что некогда было неофициальной схемой взаимодействия нескольких женевских учреждений системы ООН, выросло в полноформатный механизм межорганизационного сотрудничества. Межучрежденческая группа по консультированию по вопросам профессиональной ориентации, в состав которой входят Международный союз электросвязи (МСЭ), Управление Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и ВОИС, организовала однодневный семинар-практикум по консультированию по вопросам профориентации для 330 сотрудников. Статистика показывает, что в основном в мероприятии участвовали женщины, карьерный рост которых формально достиг предела (прежде всего категории С-4 и ОО-5 или 6), но которые стремятся к новым горизонтам и возможностям. Участникам были предложены индивидуальные профессиональные консультации, призванные поддержать их усилия по воплощению в жизнь собственных планов дальнейшего развития.

Отзывы участников семинара-практикума по консультированию по вопросам профориентации

«...наша энергия и мышление были направлены в нужное русло – думаю, что это отличный опыт!» «Мне очень понравилось, что на мероприятии присутствовали коллеги из ВОЗ, которые высказали другое мнение и помогли перевести курс в более практическую плоскость»

29. Другие учебные программы в таких областях, как изучение языков, коммуникация и управление и использование систем регистрации, остаются весьма востребованными среди сотрудников.

- Как и раньше, проводится **языковая** подготовка по шести официальным языкам ООН (английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский), а также четырем языкам публикации системы РСТ (корейский, немецкий, португальский и японский). Программа языковой подготовки призвана адаптировать лингвистические навыки сотрудников к соответствующим требованиям их профессиональной деятельности. Курсы французского языка также способствуют интеграции новых сотрудников в местную среду. В политику ВОИС о программах языковой подготовки внесены изменения на основе принципа эффективного использования ресурсов для обучения, обусловленного потребностями Организации. Таким образом, теперь существует связь между языковой подготовкой и требованиями работы. Вместе с другими организациями системы ООН ВОИС приняла решение отказаться от практики квалификационных экзаменов ООН по иностранному языку (UNLPE) в пользу международно признанных стандартов С1. Как следствие, в 2016 г. квалификационный экзамен ООН по английскому, французскому и испанскому языкам проводился в последний раз, причем сотрудники ВОИС в 85 процентах случаев показали отличные результаты.
- В 2016 г. основной акцент в подготовке в области **коммуникации** был сделан на собеседования на основе компетенции – в первую очередь в интересах членов советов по назначению – с целью развить их навыки в данной сфере. Подготовка, направленная на развитие презентационных навыков, также предоставила

отличную возможность для повышения качества презентаций и устных выступлений сотрудников. Были организованы несколько практикумов по подготовке качественных и конструктивных текстов, часть из которых была адаптирована к специфике определенных секторов. Наконец, был проведен ряд внутриорганизационных семинаров-практикумов, посвященных урегулированию конфликтов, развитию навыков «внимательного слушателя» и формированию каналов обратной связи.

- Подготовка в области **управления** ориентирована на развитие и укрепление качеств руководителя в таких областях, как работа с людьми, результативность, проектная деятельность, контроль качества и распределение рабочего времени. В качестве пятидневного пилотного проекта был организован курс обучения высокого уровня по вопросам управления проектной деятельностью, разработанный с учетом специфики ВОИС, причем по окончании каждого модуля проводилась проверка знаний. Помимо собственного курса ВОИС по вопросам инклюзивного руководства и искоренения неосознаваемых предубеждений, сотрудники Организации могут пройти курс «ООН для всех», призванный информировать о важности разнообразия и открытости.
- Подготовка в области использования **систем регистрации ВОИС** в основном была организована собственными силами сотрудников Мадридского реестра и департамента услуг РСТ. Она касалась практического применения правил и положений, а также регистрационных процедур систем РСТ и Мадрида. Кроме того, департамент услуг РСТ организовал программу для обучения использованию усовершенствованного информационного модуля eРСТ.

Оказание дальнейшей поддержки учебе в интересах работы

30. Оказывая поддержку развитию профессионального потенциала своих сотрудников, ВОИС продолжает покрывать расходы сотрудников и предоставлять им свободное время для продолжения обучения по специальности «Управление» или другим техническим специальностям, имеющим отношение к их сфере деятельности. Цель Организации – повысить профессиональный уровень своих сотрудников в интересах их карьерного роста. В 2016 г. этой программой воспользовались 11 женщин и 7 мужчин, которые представляют категории общего обслуживания и специалистов.

Содействие привлечению инвалидов

31. В июне 2017 г. ВОИС организовала первое совещание в формате круглого стола, посвященное вопросам физической доступности для инвалидов, в котором приняли участие структуры ООН, другие международные организации, базирующиеся в Женеве и окрестностях, и представители швейцарских органов власти; цель этого мероприятия – укрепить сеть руководящих кадров, ответственных за здания и сооружения, а также тех, кто работает в интересах защиты прав людей с ограниченными возможностями. Обсуждение касалось правозащитной нормативно-правовой базы и практических путей повышения доступности построек и объектов.



Многие сотрудники Организации уже познакомились с новым коллегой Николасом Хёкстрой или Ником, как он сам предпочитает называть себя. Ник незрячий; в ВОИС он начал работать в ноябре 2016 г. Ему поручена разработка проектов технической помощи в рамках производства книг в доступных форматах в Африке и Латинской Америке по линии консорциума доступных книг (АВС)⁴. Ник является отличным кадром для поддержки деятельности АВС, поскольку он свободно владеет испанским языком и имеет опыт работы в Латинской Америке.

Что сам Ник думает о ВОИС... «В целом я поражен. ВОИС наилучшим образом отвечает моим потребностям в смысле рабочей обстановки, – говорит Ник. – Какое-то время ушло на то, чтобы все здесь изучить, и Организация в целом действовала очень инициативно». Замечания Ника об уровне доступности в ВОИС были доведены до сведения соответствующих структур, которые восприняли эту информацию с энтузиазмом и активно и работают над тем, чтобы сделать Организацию действительно «безбарьерной средой».

В. Стратегический приоритет 2: Обеспечение справедливого географического распределения

32. В то время как государства-члены ВОИС пытаются разобраться в сложном вопросе справедливого географического распределения и понять, что это означает на самом деле, Организация продолжает прилагать усилия для повышения и дальнейшего расширения разнообразия своего кадрового состава. Для такого глобального поставщика услуг, как ВОИС, разнообразие рабочей среды является стратегической организационной необходимостью.

Постоянно расширяющееся географическое разнообразие

33. ВОИС твердо идет к своей цели расширить географическое разнообразие кадрового состава. По состоянию на 30 июня 2017 г. в организации работали представители 120 государств –членов по сравнению со 118 государствами в 2016 г. и 115 в 2015 г. В 2016 г. в штат были приняты представители Боснии и Герцеговины, Грузии, Суринама и Того; раньше представителей этих четырех государств-членов в кадровом составе Организации не было. В 2017 г. (по состоянию на 30 июня) в штат ВОИС были приняты сотрудники из Бутана, Таиланда и Вьетнама.

34. Доля представителей региона Западной Европы, которые ранее составляли более половины от общего числа сотрудников категории специалистов и выше, значительно снизилась - с 51,4 процента в 2012 г. до 46,8 процента по состоянию на июнь 2017 г. Это привело к дополнительному росту доли представителей других регионов, в частности Азиатско-Тихоокеанского региона, Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии (см. инфографику «Кадровый состав в разбивке по регионам», стр. 6 оригинала).

Дополнительные возможности в связи с кадровыми изменениями в среднесрочной перспективе

35. В течение следующих пяти лет в связи с выходом сотрудников на пенсию откроется свыше 100 вакансий⁵ в категории специалистов и выше (см. рисунок 1 ниже). Это откроет

⁴ Дополнительная информация об АВС на веб-сайте Консорциума по адресу: <http://www.accessiblebooksconsortium.org/portal/en/index.html>.

⁵ Этот прогноз основан на принятом на настоящий момент возрасте выхода на пенсию, т.е. 60, 62 или 65 лет в зависимости от даты назначения на должность того или иного сотрудника; для сотрудников,

дополнительные возможности для улучшения географического разнообразия и гендерного баланса и для обновления набора навыков и знаний в ВОИС. Предполагаемые вакансии составляют практически одну пятую от общего числа должностей этих категорий по состоянию на текущий момент. Кроме того, средний возраст сотрудников ВОИС категорий специалистов и директоров, который также может использоваться для долгосрочного прогнозирования, составляет 49 лет (см. таблицу 8, приложение I).

Выход сотрудников на пенсию в разбивке по регионам (категория специалистов и выше) 2017* - 2022 г.								
	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	Всего	Доля в %
Африка	3	2	2	2	3	3	15	14,4%
Азия и Тихоокеанский регион	1	1	3	3	1	1	10	9,6%
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	1	1	1	3	1	0	7	6,7%
Латинская Америка и Карибский бассейн	1	3	0	1	3	2	10	0,0%
Ближний Восток	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Северная Америка	1	2	2	3	1	2	11	10,6%
Западная Европа	2	5	6	14	9	15	51	49,0%
Итого	9	14	14	26	18	23	104	

* С июля по декабрь 2017 г.

Рисунок 1. Прогнозируемый выход сотрудников на пенсию, 2017-2022 гг., в разбивке по регионам⁶

Поддержка усилий по расширению разнообразия

36. Региональные бюро и другие подразделения ВОИС, мандат которых привязан к географическим регионам, являются важнейшими посредниками в информационно - разъяснительной деятельности Организации. Они помогают составить потенциальный список координаторов в непредставленных государствах - членах. Эти координаторы станут ключевыми фигурами, которые будут на местах осуществлять поиск потенциальных кандидатов на вакантные должности в ВОИС. В их функции будет входить предоставление потенциальным кандидатам консультаций и поддержки в вопросах, касающихся процедур набора персонала и источников информации, с целью помочь кандидатам подать заявление, отвечающее требованиям объявлений о вакансиях. Обмен информацией между специалистами по кадровым вопросам в ВОИС и страновыми координаторами будет упрощен за счет онлайн-веб-семинаров и презентаций, призванных обучить координаторов и оказать им поддержку, с тем чтобы они могли предоставлять кандидатам эффективную помощь.

37. Работа по повышению уровня информированности советов по назначениям относительно необходимости улучшения географического разнообразия и гендерного баланса в кадровом составе продолжается посредством профессиональной подготовки, письменных указаний и активного участия представителей кадровой службы в работе советов. Сейчас ВОИС регулярно организует для руководителей и членов советов по назначениям подготовку по вопросам борьбы с неосознанным предвзятым отношением с целью избежать любого неблагоприятного влияния на равное отношение к кандидатам. Совет персонала ВОИС (СПВ), который принимает участие в выдвижении в советы по назначениям представителей от персонала, взял на себя обязательство систематически

[Footnote continued from previous page]

назначенных до 1 ноября 1990 г., он составляет 60 лет; для сотрудников, назначенных в период с 1 ноября 1990 г. по 31 декабря 2013 г., — 62 года; и для сотрудников, назначенных после 1 января 2014 г., — 65 лет.

⁶ Там же.

следить за тем, что эти представители прошли или пройдет подготовку по методам проведения собеседований на основе компетенции кандидата.

С. Стратегический приоритет 3: На пути к гендерному равенству и паритету

38. В ВОИС доля женщин составляет 54 процента от общего числа сотрудников. Однако эта доля выше среди сотрудников, занимающих младшие должности, и существенно ниже на более высоких уровнях. Например, в настоящее время женщины занимают лишь 29 процентов директорских должностей. Восстановление равновесия позволит еще активнее использовать талант женщин. Более разнообразный кадровый состав на всех уровнях повысит способность Организации оказывать качественные услуги, которые будут учитывать более широкий спектр потребностей и проблем заинтересованных сторон. Этот процесс осуществляется не только внутри Организации. ВОИС использует свои программы и мероприятия, чтобы расширить привлечение женщин вне Организации, в более широких рамках ИС и инноваций, где женщины традиционно недопредставлены.

Женщины на руководящих должностях

39. ВОИС продолжает прилагать усилия по улучшению гендерной сбалансированности своего кадрового состава. Исторически женщины составляют большинство или подавляющее большинство во всех классах категории общего обслуживания. Такая же ситуация складывается среди сотрудников категории специалистов начального уровня. Практически равная доля мужчин и женщин наблюдается лишь на уровне класса С-3, причем гендерное соотношение составляет 52 к 48 процентам в пользу женщин. С класса С-4 и до уровня Д-2 мужчины занимают наибольшее количество должностей, причем их доля увеличивается по мере повышения класса (см. таблицу 7а, приложение I). Таким образом, нужно исправить обе части этого уравнения: с одной стороны, следует увеличить долю мужчин среди персонала категории общего обслуживания и категории специалистов начального уровня, и, с другой - необходимо увеличить число женщин на старших должностях. Хотя результаты становятся видны не так быстро, как хотелось бы, можно отметить некоторые улучшения, особенно на должностях высокого уровня, где осуществляются полномочия на принятие решений. На рисунке 2 ниже показана пятилетняя тенденция в сторону увеличения доли женщин категории директоров с 26,8 процента в 2012 году до 28,6 процента на текущий момент. Это не такой большой шаг, как намечено в Политике ВОИС в области гендерного равенства, но, тем не менее, это шаг вперед.

Представленность женщин в разбивке по категориям (2012 - 2017 гг.)

	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.*
Директора	26,8%	25,0%	25,0%	26,3%	27,9%	28,6%
Специалисты	49,2%	48,9%	48,6%	48,2%	49,0%	48,8%
Общее обслуживание	61,6%	61,4%	61,2%	61,2%	61,0%	61,4%
Итого	54,1%	53,9%	53,8%	53,6%	53,6%	53,6%

* Июнь 2017 г.

За исключением категории высшего руководства (ГД, ЗГД, ПГД = 9 должностей).

Рисунок 2. Представленность женщин в разбивке по категориям, 2012-2017 гг.

Деятельность в поддержку женщин и карьерного роста

40. Наблюдается непрерывный рост количества организационных мероприятий, направленных главным образом на улучшение гендерного баланса и оказание женщинам помощи при выставлении их кандидатур на руководящие должности. Рассчитанная на один год экспериментальная программа содействия карьерному и профессиональному росту после первого «выпуска» участниц в 2016 г. была продлена в 2017 г. еще на один год и охватила еще больше женщин. В программе подготовки руководителей по борьбе с предвзятым отношением, направленной на формирование разнообразной и инклюзивной рабочей среды, приняли участие около 100 руководителей ВОИС, и теперь она стала регулярной учебной программой в ВОИС. Организация продолжает играть активную роль в сети «Международная инициатива сторонников гендерного равенства – Женева», и совсем недавно в сотрудничестве с другими расположенными в Женеве организациями системы ООН она приняла участие в разработке ориентированной на женщин пилотной программы обучения навыкам руководителя, о которой более подробно речь идет в пункте 80 ниже.

Всесторонний учет гендерного фактора

41. Политика ВОИС в области гендерного равенства способствует реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). В ОПДООН включены 15 показателей оценки результативности работы, и ВОИС продолжает увеличивать количество показателей, по которым она удовлетворяет требованиям, с одного (7 процентов) в 2012 г. до шести (40 процентов) в 2016 г., в том числе в области политики и надзора. Таким образом, количество показателей, которым ВОИС пока не отвечает, сократилось с девяти в 2012 г. до всего лишь двух в 2016 г. (см. рисунок 3 напротив). К двум последним относятся включение в полном объеме гендерного анализа в системы контроля качества осуществления программ и

установление финансового критерия распределения ресурсов, выделяемых на цели достижения гендерного равенства.

42. Одним из показателей ОПДООН, требования которого ВОИС выполнила в 2016 г., является

применение показателя уровня

гендерного равенства. Восемь из 97 оперативных подразделений ВОИС практически завершили включение этих показателей уровня в планы работы на 2016 г. Работа по установлению показателей уровня гендерного равенства продолжается. Включение этих показателей в УОП является крупным достижением, поскольку это позволяет отслеживать на основе таких исходных уровней успехи ВОИС в деле всестороннего учета гендерного фактора в ее программах и деятельности.

43. Представленные ниже примеры иллюстрируют достигнутые заметные успехи. В 2016 г. в курсах дистанционного обучения Академии ВОИС приняло участие рекордное число женщин – 24 880, что составило 51 процент от общего числа участников и что является настоящим скачком вперед по сравнению с тем, что было около 20 лет назад. В 1998 г., когда курсы дистанционного обучения только появились, в них приняли участие лишь 26 женщин, что в то время составляло 30 процентов от общего числа участников. Гендерные вопросы были включены в основное содержание учебной программы по вопросам ИС для наименее развитых стран (НРС). К гендерным вопросам относятся, например, важность повышения уровня информированности среди мужчин и женщин об использовании ИС в качестве инструмента изобретательской и инновационной деятельности и обеспечение того, чтобы все понимали выгоды ИС и пользовались ими. ВОИС присоединилась к возникшей в 2016 г. Инициативе по поощрению гендерного равенства в секторе арбитража «Обет». В рамках этой инициативы консультантам, арбитрам и учреждениям предлагается обратиться к многочисленным талантливым арбитрам-женщинам с целью повысить уровень осведомленности ключевых партнеров в сфере международного арбитража о необходимости усиления гендерного разнообразия в

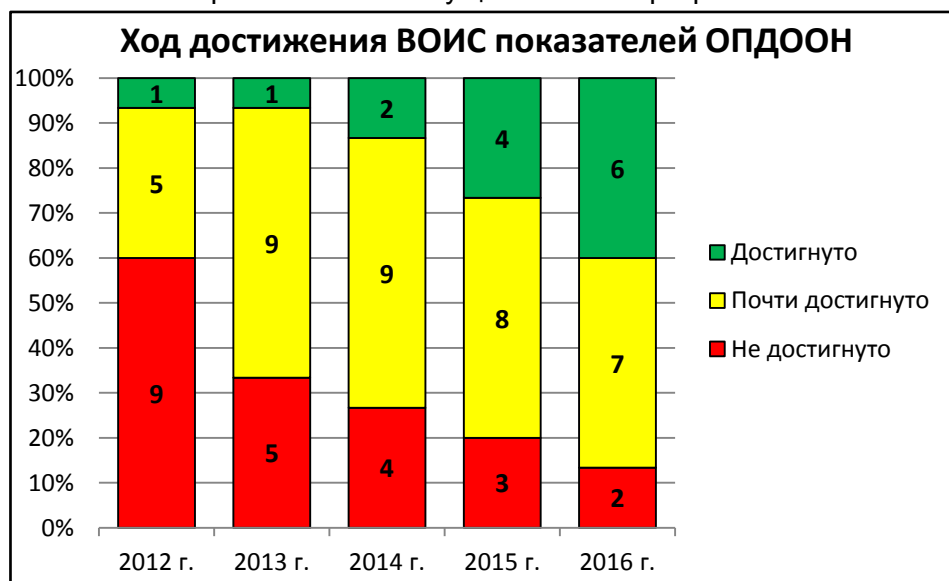


Рисунок 3. Достижение показателей ОПДООН в ВОИС, 2012-2016 гг.

этой области. В марте-июле 2017 г. Координационное бюро ВОИС в Нью-Йорке в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и Структурой "ООН-женщины" организовало ряд мероприятий в целях сокращения гендерного разрыва в сфере науки, технологий и инноваций для достижения целей в области устойчивого развития.

44. Сеть из 25 координаторов по гендерным вопросам, которая охватывает все программы ВОИС, продолжает играть ключевую роль в повышении уровня осведомленности о роли гендерного фактора при осуществлении программ. В ноябре 2016 г. ВОИС опубликовала первое в своем роде глобальное обзорное исследование относительно числа и доли женщин-изобретателей в патентных заявках, основанное на данных о международных патентных заявках, поданных по процедуре РСТ. Исследование показало, что с 1995 г. наблюдается рост числа женщин-изобретателей, упоминаемых в заявках в рамках системы РСТ, однако гендерный разрыв не исчезает. В дополнение к этому исследованию в докладе 2016 г. «Мировые показатели деятельности в области интеллектуальной собственности» в качестве специальной темы представлены новые статистические данные об участии женщин в международной патентной деятельности. В «Ежегодный обзор системы РСТ» за 2017 г. также впервые включены показатели участия женщин в подаче заявок по процедуре РСТ, такие как доля заявок в рамках РСТ, поданных женщинами-изобретателями или с их участием.

45. Кроме того, ВОИС продолжает расширять права и возможности женщин в области ИС посредством ряда проектов, оказывающих поддержку женщинам из числа изобретателей, дизайнеров и предпринимателей во все большем количестве стран, в том числе впервые в Арабском регионе. В октябре 2016 г. ВОИС организовала первый в истории семинар по вопросам руководства, ориентированный на женщин – делегатов Ассамблей ВОИС, в целях оказания женщинам - руководителям поддержки в области ИС и увеличения доли женщин, участвующих в Ассамблеях ВОИС. Все участники остались крайне довольны однодневным семинаром. Второй год подряд в рамках Ассамблей ВОИС состоялось групповое обсуждение на тему «Женщины, инновации и интеллектуальная собственность», на котором целый ряд выступающих подчеркнули необходимость активизации работы по поощрению гендерного равенства в сфере ИС.

Использование языка с учетом гендерного фактора – инициатива персонала

46. В ВОИС внедряется новаторская и перспективная инициатива, направленная на обеспечение учета гендерного фактора в информационные материалы ВОИС. Автором этой инициативы является старший переводчик сектора РСТ, к которому с большим энтузиазмом присоединилась группа талантливых и увлеченных коллег из различных сфер. Руководствуясь идеей о том, что язык является мощным инструментом, формирующим менталитет и образ мышления, ряд сотрудников с готовностью объединились в рабочие группы и начали регулярно встречаться с целью проверить веб-страницы ВОИС на английском, французском и испанском языках на наличие формулировок, содержащих предвзятое отношение по гендерному или любым другим признакам, с тем чтобы перефразировать их с учетом гендерного фактора.

47. Эта новаторская инициатива, осуществляемая исключительно благодаря усилиям сотрудников, вызвала интерес за пределами Организации. В рамках сотрудничества Служба по вопросам равенства Женевского университета предложила воспользоваться своими экспертными знаниями. Коллеги из ЮНОГ предложили коллегам из ВОИС, стоящим у истоков этой инициативы, провести семинар для английских и французских переводчиков из ЮНОГ.

48. Организация гордится своими творческими и изобретательными сотрудниками, которые играют ведущую роль в повышении уровня осведомленности о гендерных проблемах через язык и одновременно продвигают идею гендерного равенства.

D. Стратегический приоритет 4: Оптимизация эффективности работы в рамках кадровых процессов

49. Технология является одним из главных факторов, стимулирующих преобразование роли кадровых служб из преимущественно сферы административного управления в сферу налаживания партнерских связей с деловыми кругами. Это становится возможным тогда, когда административное бремя сводится к минимуму, освобождая ЛР от транзакционных функций с низкой добавленной стоимостью в целях реализации инициатив с большей стратегической ценностью. Выгодами, вытекающими из новых технологий в области управления людскими ресурсами, пользуются все. Персонал имеет более легкий и прямой доступ к информации с функциями самообслуживания, служащими основой, на которой они могут сами управлять транзакциями и совершать их, что повышает точность, скорость обработки и целостность данных и уменьшает транзакционные расходы. Руководители имеют в своем распоряжении инструменты отчетности, позволяющие оперативно анализировать данные в интересах эффективного принятия решений в процессе ежедневного управления людьми. Системы управления людскими ресурсами включаются в планирование программ и в процессы подготовки бюджета, способствуя созданию основы для беспрепятственного притока информации ко всем пользователям в рамках Организации.

Процедуры в режиме самообслуживания

50. Благодаря использованию технологии для улучшения предоставления услуг удалось еще дальше продвинуться вперед в деле перехода к безбумажным процессам, основанным на удобных для пользователя функциональных возможностях самообслуживания. Принцип, согласно которому каждый сотрудник лично отвечает за подачу заявлений на различные надбавки с помощью функциональных возможностей самообслуживания, привел к заметному изменению отношения к тому, как воспринимается действующая в ВОИС система льгот и пособий. Например, новый онлайн-процесс подачи заявок на субсидию на аренду жилья уменьшил соответствующее административное бремя и для сотрудников, и для персонала ДУЛР. Контрольные функции, такие как автоматические напоминания, направляемые системой, подсказывают сотрудникам вновь обращаться с заявлением на субсидию на аренду жилья на ежегодной основе и позволяют коллегам из ДУЛР работать более рационально и более эффективно, устраняя параллельные процессы контроля. Модуль самообслуживания, касающийся требований на выплату субсидий на образование, начал функционировать в июне 2017 г., что позволило сотрудникам своевременно подать окончательные требования в отношении 2016/2017 г. и предварительные требования в отношении 2017/2018 г. В рамках этого процесса управления преобразованиями переход на использование специализированного модуля PeopleSoft-ERP, позволяющего руководителям подавать просьбы о продлении контрактов и наборе персонала, будет еще больше способствовать развитию этой тенденции.

Рационализация планирования рабочего времени

51. Рекомендации Рабочей группы по вопросам организации рабочего времени, состоящей из добровольцев из числа персонала и представителей соответствующих подразделений администрации, служат трамплином для первой за более чем три десятилетия реформы распределения рабочего времени в ВОИС. Были проведены многочисленные консультации с персоналом и руководителями, прежде чем была

доработана новая правовая и нормативная основа. Базирующаяся на принципах самостоятельной ответственности, ответственности руководства, доверия и профессиональной этики, новая система гибкого графика работы (ГГР) будет предоставлена в распоряжение всех сотрудников с учетом организационных потребностей и в интересах улучшения баланса между работой и личной жизнью. Система ГГР будет носить исключительно добровольный характер со стороны персонала. Будет прекращено использование автоматов отметки времени, чтобы содействовать активизации диалога между руководителями, начальниками и сотрудниками для обеспечения того, чтобы присутствие на рабочем месте непосредственно соотносилось с производительностью. В таких условиях роль ДУЛР сместится с сосредоточения внимания на контроле соблюдения на соответствующую профессиональную подготовку и налаживание партнерских связей с персоналом и с руководством.

52. Изменения в правовой и нормативной основе требуют соответствующих модификаций в соответствующих системах управления людскими ресурсами и подготовки сотрудников и руководителей по вопросам, связанным с этими процессами. Как и в случае любого управления переменами, своевременная и эффективная коммуникация является ключом к обеспечению того, чтобы реформа в сфере организации рабочего времени осуществлялась плавно по всей Организации. Планирование и подготовка ведутся так, чтобы она начала реализовываться в начале 2018 г.

Страхование – коллективное страхование и страхование от несчастного случая в ВОИС

53. Страховые премии в связи с коллективным страхованием и страхованием от несчастного случая в ВОИС выросли с января 2017 г. на 8 процентов - с 552 до 596 шв. франков в месяц на взрослого и с 246 до 265 шв. франков в месяц на ребенка. Для сотрудников, в зависимости от их класса, это представляет ежемесячное увеличение расходов в размере от 11 до 22 шв. франков на взрослого и от 4,75 до 9,50 шв. франков на ребенка. Финансовые последствия этого увеличения для ежегодного бюджета ВОИС составляют чуть меньше 1 млн шв. франков. Это решение, принятое в сотрудничестве со страховой компанией Signa, обеспечивает, чтобы страховые премии, выплачиваемые нынешними и вышедшими на пенсию сотрудниками ВОИС, оставались соразмерными прогнозам относительно компенсации медицинских расходов. Оно соответствует общей тенденции к повышению, отмечаемой в других системах медицинского страхования в Швейцарии.

Продолжающееся обслуживание вышедших на пенсию сотрудников ВОИС

54. После внедрения новой информационно-технологической системы в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) в начале 2015 г. новые пенсионеры сталкивались со значительными задержками в получении своих первых пенсионных выплат. Новые пенсионеры ВОИС ждали до пяти месяцев, прежде чем первая выплата попадала на их банковский счет. В некоторых случаях это приводило к критической финансовой ситуации.

55. После обсуждений, прошедших по инициативе учреждений системы ООН, ОПФПООН принял ряд мер для исправления положения. К концу 2016 г. было отмечено определенное улучшение. При условии своевременной подачи соответствующих документов пенсионеры в настоящее время получают первые пенсионные выплаты не позднее чем через шесть недель после их ухода из ВОИС.

56. В 2016 г. ВОИС стала предлагать возможность удержания из пенсий взносов на медицинское страхование. Пенсионеры приветствовали эту инициативу. Примерно 80 процентов из них дали согласие на такое удержание, тем самым уменьшив риск ошибочных платежей и избежав банковских комиссионных платежей.

Команда, работающая на благо своих членов

57. Подразделение ВОИС по медицинскому и социальному обеспечению в сотрудничестве с Секцией медицинского обслуживания ЮНОГ продолжает заниматься оказанием различных медицинских услуг, таких как первая медицинская помощь, медицинское засвидетельствование, инструктаж перед поездками, медосмотр перед зачислением на службу, медицинские консультации и направления к специалистам в отношении сотрудников ВОИС и посетителей. Кроме того, оно принимает меры по обеспечению охраны труда на благо сотрудников, организует учебные занятия информационного характера и мероприятия по профилактике охраны здоровья. В содержащейся здесь таблице (за период с июля 2016 г. по июнь 2017 г.) показаны различные медицинские услуги.

Медицинские мероприятия	Частота обращений
Консультаций медицинской сестры	1 239
Консультация врача (в том числе в медицинской службе ЮНОГ)	759
Оздоровительная работа (вопросы стресса и благосостояния ЮНОГ+ВОИС)	159
Первая медицинская помощь	78
Инструктаж и освидетельствование для направления в командировку:	
• электронная обработка	1 828
• вакцинация	335
• консультация перед поездкой	494

58. Внутриорганизационные услуги по социальному обеспечению персонала включают оказание новым и действующим сотрудникам помощи при поиске жилья, переезде и налаживании необходимых условий жизни в интересах содействия их благосостоянию. Также организовано консультирование действующих и вышедших на пенсию сотрудников, равно как и членов их семей, в том числе инструктаж, руководство и помощь в использовании административных норм и служб, действующих в Швейцарии. Встречи по вопросам социального обеспечения сотрудников, работа детского клуба и проведение

Мероприятия в области социального обеспечения	Частота мероприятий
Физическое и психическое здоровье	162
Жилье/ переезд/ новоприбывшие	161
Помощь в организации семейной жизни	4
Ознакомление/ вводный инструктаж/ помощь	106
Информация для родителей/ дети/ школьное обучение/ стажировка/ и т.д.	134
Консультирование	71
Выход на пенсию/ предпенсионный период	236
Швейцарская администрация/ разрешения	154
Финансы	31
Обучение/ предоставление обновленной инф	34
Злоупотребление психоактивными веществами	2
Смерть/ потеря служащего или члена семьи	1
Прочее	184

семинара перед выходом на пенсию координируются с другими учреждениями системы ООН. В 2017 г. для сотрудников были организованы мероприятия по вопросам, касающимся стресса и психического состояния, и по чрезвычайным ситуациям в этой области. Они включали семинары-практикумы по управлению стрессовыми ситуациями, занятия по управляемой релаксации, информационные беседы о злоупотреблении психоактивными веществами, семинары-практикумы по борьбе с курением, оздоровительные семинары-практикумы по борьбе с бессонницей и по вопросам полезности

физической деятельности для здоровья. В содержащейся здесь таблице (за период с июля 2016 г. по июнь 2017 г.) показаны мероприятия в сфере социального обеспечения и соответствующие услуги, оказываемые персоналу.

59. В последние годы исследователи и специалисты-практики в области профессионального здравоохранения признали, что связанный с работой стресс оказывает воздействие на физическое и психологическое здоровье служащих. Эта тема обсуждается также в нескольких рабочих группах в ООН, и при этом главное внимание уделяется психическому здоровью и благосостоянию, злоупотреблению психоактивными веществами, обязанности проявлять заботу и т.д. Налицо явная необходимость лучше понимать психосоциальное, психическое и эмоциональное состояние персонала. С этой целью в мае 2017 г. было начато обследование по вопросам благосостояния персонала, предусматривающее, что сбор данных, их анализ и подготовка отчета должны завершиться к концу декабря 2017 г. В обследовании участвовали более 500 сотрудников. Ожидаемым результатом должно быть установление базовых параметров в виде нескольких показателей благополучия персонала ВОИС. Результаты будут использоваться для адаптации стратегии Организации в области благосостояния персонала в целях улучшения условий в Организации и для оказания поддержки персоналу в укреплении и поддержании жизнестойкости. Эта инициатива является весьма своевременной с учетом растущего коэффициента прогулов в 2017 г., который обратил вспять тенденцию, наблюдавшуюся в последние годы.

60. Ремонт рабочих кабинетов и помещений подразделения по медицинскому и социальному обеспечению начался в октябре 2016 г. и по графику должен завершиться к концу лета 2017 г. В последний раз помещения модернизировались в 1998 г. (т.е. почти 20 лет назад), и они устарели и уже не соответствуют современным нормам гигиены и другим стандартам.

Эргономика в ВОИС

61. С учетом заявленной персоналом необходимости уделяется первоочередное внимание приобретению эргономичных рабочих столов для сотрудников, имеющих проблемы со здоровьем. Эти столы могут регулироваться по высоте, позволяя пользователю сидеть или стоять и облегчая более свободные телодвижения во время работы, тем самым усиливая пользу для здоровья в соответствии с рекомендациями в области профессионального здравоохранения. Использование этих столов было успешно начато на экспериментальной основе в 2016 г. По состоянию на июнь 2017 г. примерно 70 сотрудников пользуются эргономичными рабочими столами, и уже поступают сведения об определенной пользе для здоровья. Другие виды эргономичного оборудования, включая стулья и подушки для запястья, будут рассматриваться в соответствии с рекомендациями в области профессионального здравоохранения и с учетом медицинских потребностей, заявляемых сотрудниками.

62. В настоящее время внимательно изучается вопрос об использовании эргономичной мебели как стандартной мебели для служебных помещений в ВОИС. Опыт других международных организаций, их аналитические выводы и оценки, в том числе по процессу закупки и выбору, служат полезной информацией для ВОИС.

Электросмог⁷ и качество воздуха – в пределах установленных норм

63. Комитет ВОИС по технике безопасности и гигиене труда (КБГТ) работает вот уже три года. Комитет, в состав которого входят представители персонала и администрации, а также специалисты по вопросам охраны здоровья и безопасности, по сути дела является «зонтичным» органом, в рамках которого регулярно обсуждаются вопросы безопасности и здравоохранения и в котором вырабатываются меры для рассмотрения и разрешения проблем. КБГТ также служит новым каналом, по которому сотрудники могут выражать обеспокоенность по поводу их физических условий работы. Посредством этого сотрудники имеют возможность активно участвовать в обеспечении того, чтобы рабочие помещения ВОИС отвечали установленным нормам и стандартам в области охраны здоровья и безопасности. Это можно проиллюстрировать двумя примерами. В ответ на поступающие сообщения и просьбы персонала Организация через КБГТ уполномочила внешних экспертов провести исследование и анализ в отношении электросмога в помещениях ВОИС и качества воздуха в здании NB.

- В отношении электросмога были проведены две контрольных проверки: одна в 2015 г. и вторая, последняя – в 2016 г. Первое исследование касалось воздействия высокочастотных установок (антенн мобильной и телефонной связи), а второе - воздействия антенн для беспроводного выхода в Интернет в помещениях ВОИС. Результаты обоих исследований показали, что эти установки соответствуют установленным швейцарским нормам и что параметры даже лучше, чем в 2010 г., когда было в последний раз проведено исследование относительно электросмога.
- Анализ качества воздуха был проведен в здании NB в январе 2017 г. Выполненные измерения показали, что воздух в рабочих помещениях в здании NB имеет хорошее качество и сопоставим с воздухом в 2012 г., если не лучше его.

⁷ Электросмог обычно определяется как нежелательный вторичный эффект невидимого электромагнитного излучения, которое является одним из видов загрязнения, испускаемого в результате использования сетевого электричества (кабели, провода) или беспроводной технологии.

Обновленный интранет-сайт по кадровым вопросам

64. В обновленный интранет-сайт по кадровым вопросам был внесен ряд улучшений, чтобы упростить опыт пользователей, усовершенствовать функциональные возможности и облегчить навигацию для руководителей и сотрудников.

IV. ДРУГИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

(а) Внутреннее правосудие

Формальное урегулирование конфликтов и дисциплинарные дела

65. В таблицах 16 и 17 приложения I содержится информация о количестве дел, возбужденных сотрудниками в течение отчетного периода, и о тематике этих дел. Количество дел остается стабильным по сравнению с предшествующим отчетным периодом.

66. В период с июля 2016 г. по июнь 2017 г. дисциплинарное производство было начато против пяти сотрудников (по сравнению с четырьмя сотрудниками в предшествующий отчетный период). По трем из этих дел дисциплинарное производство все еще продолжалось к концу отчетного периода. В течение того же периода по итогам дисциплинарного производства, начатого в течение отчетного периода или до него, были приняты следующие дисциплинарные меры: по одному делу - выговор в письменном виде с переводом на более низкий уровень ступени оклада в пределах того же класса и задержкой повышения оклада на одну ступень на установленный период времени и по трем делам - увольнение.

Финансовые данные в связи с внутренним правосудием

67. В период с июля 2016 г. по июнь 2017 г. Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ) назначал компенсацию по искам против ВОИС в сумме примерно 50 400 шв. франков. Кроме того, Генеральный директор решил присудить в общей сложности 31 000 шв. франков после обжалования дел в Апелляционном совете ВОИС (АСВОИС).

68. Общая сумма фиксированных административных расходов на рассмотрение дел АТМОТ и АСВОИС в течение отчетного периода составила порядка 251 300 шв. франков, включая 164 200 шв. франков для целей АТМОТ и 87 100 шв. франков для АСВОИС (не считая расходов на сотрудника категории С-3, который является секретарем АСВОИС). Средний размер фиксированных расходов составляет 16 300 шв. франков по каждому постановлению, вынесенному АТМОТ, и 7 900 шв. франков по каждому решению, вынесенному АСВОИС. Фиксированные расходы по делам, рассматриваемым АСВОИС, включают: вознаграждение, выплачиваемое Председателю и заместителю Председателя АСВОИС за вынесенные решения; ежегодное твердое вознаграждение за услуги и ежегодную паушальную сумму на проезд, которые выплачиваются и Председателю, и заместителю Председателя; дополнительное ежегодное твердое вознаграждение, выплачиваемое Председателю за его или ее услуги; путевые расходы для заместителя Председателя; и, наконец, расходы на оплату услуг сотрудника агентства, нанятого для оказания административной поддержки АСВОИС.

(b) Отношения между персоналом и руководством

69. Рекордно высокая - 60 процентов – доля сотрудников участвовали в выборах Совета персонала ВОИС (СПВ), состоявшихся в марте 2017 г. В соответствии с положением о персонале 8.1 все сотрудники имели возможность для реализации своего права голоса. Были выбраны семь членов СПВ. СПВ взял на себя функции представления персонала в качестве официального контактного лица в сношениях с Генеральным директором и администрацией.

(c) Разработка политики***Новый пакет вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше***

70. Период времени, охватываемый настоящим отчетом, был интенсивным периодом с точки зрения разработки кадровой политики с учетом многочисленных изменений, требующихся для реализации нового пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше, рекомендованного Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и одобренного Генеральной Ассамблеей ООН. Главные изменения касаются внедрения ставок единой шкалы окладов с новой периодичностью повышения по ступеням и только одной ставкой окладов (независимо от семейных обстоятельств и наличия иждивенцев), новых или пересмотренных пособий в связи с переездом и надбавок и выплат в периферийных местах службы, а также пересмотренной системы субсидий на образование, которая вступит в силу с начала 2017/2018 учебного года. Чтобы смягчить негативное воздействие новой периодичности повышения по ступеням, ВОИС предложила, а Координационный комитет ВОИС одобрил одноразовую переходную меру.

71. Необходимо было провести полный и комплексный обзор ППП ВОИС и основ кадровой политики, а также внести некоторые существенные изменения в Систему правления административной информацией по людским ресурсам (СУАИ ЛР) для того, чтобы реализовать новый пакет вознаграждения в общей системе. Благодаря скоординированным усилиям соответствующих подразделений в рамках Организации значительное число изменений были быстро и гладко внесены в существующую нормативную и информационно-технологическую базы.

72. Сотрудники в полной мере информировались о больших изменениях в пакете вознаграждения по мере их реализации, в том числе посредством сообщений, рассылаемых всем сотрудникам, брифинга и наличия онлайн-инструментов для расчета изменений в пособиях и льготах. Было получено лишь ограниченное число запросов сотрудников в отношении нового пакета вознаграждения. На них были даны быстрые ответы.

Поправки к Положениям и правилам о персонале

73. В ходе своей семьдесят третьей (47-й очередной) сессии в октябре 2016 г. Координационный комитет ВОИС утвердил поправки к Положениям о персонале и был уведомлен о поправках к Правилам о персонале. Количество поправок было особенно большим (82 к Положениям, Правилам и соответствующим приложениям), и они касались: нового пакета вознаграждения (см. предыдущий раздел); коррективов к системе внутреннего правосудия для решения практических и/или правовых вопросов, возникающих при применении положений, принятых в рамках реформы 2014 г.; промежуточной меры, касающейся предоставления субсидии на образование для

сотрудников, проживающих, но не работающих в своей родной стране; и ряд дополнительных поправок, требующихся для адаптации нормативной базы к меняющимся потребностям и приоритетам Организации (см. документ WO/CC/73/3).

Улучшение основ кадровой политики

74. Для внедрения поправок в Положения и правила о персонале и в рамках непрерывного процесса улучшения основ кадровой политики было издано более 30 пересмотренных или новых служебных инструкций, информационных циркуляров и наборов руководящих принципов наряду с предназначенными для всех сотрудников сообщениями с целью обеспечить, чтобы все сотрудники полностью понимали изменения в политике. Они касались пособий и льгот (например, субсидии на образование, пособий на иждивенцев, субсидии на аренду жилья и специальной надбавки к окладу), внутреннего правосудия и урегулирования конфликтов (например, дисциплинарных мер, руководство по обеспечению гармоничных условий работы в духе взаимного уважения), карьеры (например, мобильности, экспериментальной программы перемены работы, постоянных и непрерывных контрактов) и других вопросов.

75. Была выпущена серия новых и исправленных формуляров и методических записок для уточнения политических мер, и несколько направлений политики (например, касательно субсидии на образование и субсидии на аренду жилья) были адаптированы с учетом новой системы самообслуживания в СУАИ ЛР, в рамках которой сотрудники могут в онлайн-режиме требовать своих пособий и льгот. Эти меры упростят процесс рассмотрения требований для персонала и упорядочат их административную обработку для ДУЛР.

(d) Рекомендации по итогам аудиторской проверки

76. С начала 2013 г. (когда ОВН внедрил систему управления невыполненными рекомендациями) было вынесено в общей сложности 117 рекомендаций по итогам аудиторской проверки, имеющих отношение к людским ресурсам. В июне 2017 г. только 28 из них остаются невыполненными (см. таблицу 18, приложение I), причем 15 из таких рекомендаций касаются внедрения системы ПОР. Ожидается, что большинство из этих рекомендаций по итогам аудиторской проверки будут выполнены к концу 2017 г.

(e) Управление рисками

77. Основным стратегическим риском для ВОИС в области людских ресурсов остается ее способность реагировать на быстроменяющуюся глобальную ситуацию в области ИС. Укрепление потенциала ВОИС в этом отношении и обеспечение ее необходимой гибкости по-прежнему являются главным направлением кадровой стратегии. Для смягчения рисков прилагаются усилия по устранению пробелов в имеющихся навыках и знаниях и по осуществлению всеобъемлющего перспективного кадрового планирования, а также для обучения персонала. Основной штат работников дополняется соответствующими индивидуальными внештатными ресурсами и услугами, получаемыми от коммерческих субъектов.

V. ПЕРСПЕКТИВЫ НА ДВУХЛЕТНИЙ ПЕРИОД 2017-2018 гг.

78. Осуществление кадровой стратегии на 2017-2021 гг. будет стоять во главе угла в деятельности ДУЛР в предстоящий год. Будут предприняты различные инициативы для содействия переориентированию профессиональных навыков, справедливому географическому представительству и гендерному балансу. Усилия по оптимизации

эффективности работы будут продолжаться по различным направлениям. Одно из них связано с управлением знаниями и цифровым преобразованием документации ДУЛР. Это – крупный общеорганизационный проект, и для ДУЛР он означает расширение и дальнейшее развитие процесса самообслуживания, который осуществлялся в 2016 г. и продолжается в 2017 г. Проект управления кадровым потенциалом будет завершен в начале 2018 г., и будет внедряться новая система управления служебной деятельностью, а также новая платформа обучения и развития. Получит дальнейшее развитие экспериментальный проект по сбору данных об уровне профессиональной квалификации кадров, который начнет осуществляться во второй половине 2017 г.

79. Планируются меры по разработке политики в нескольких областях. В 2013 г. ВОИС повысила обязательный возраст прекращения службы (ОВПС) для новых сотрудников, пришедших в Организацию 1 января 2014 г. или после этой даты. Предложение о повышении обязательного возраста прекращения службы до 65 лет также и для имеющегося персонала – на факультативной основе и без ущерба для их приобретенных прав – будет представлено Координационному комитету ВОИС на его предстоящей ежегодной сессии. Это предложение будет отражать потребности ВОИС как специализированного учреждения в рамках системы ООН, чья бизнес-модель в качестве глобального провайдера услуг, действующего в быстро меняющейся глобальной деловой среде, создает особые потребности и проблемы. Помимо этого, во второй половине 2017 г. Будет внедрена новая политика управления кадровым потенциалом. Комплексная система учета отпусков и отсутствия на рабочем месте находится в настоящее время на продвинутом этапе разработки и будет готова к внедрению в январе 2018 г. Частью этой инициативы являются поправки к ППП и руководству по их реализации, а также значительная работа в области профессиональной подготовки и коммуникации. Ведется также работа по подготовке политики относительно обязанности проявлять заботу, приспособленной к контексту ВОИС.

80. ВОИС является одной из 11 структур системы ООН, сотрудничающих в разработке программы “EMERGE”, предназначенной для перспективных руководителей-женщин, которая была обозначена в качестве экспериментального проекта Женевской учебной сети, представляющей собой форум для сотрудников, участвующих в процессе обучения, профессиональной подготовки и развития карьеры. В основу программы легли выводы по итогам обследования, посвященного нынешним предложениям в сфере повышения квалификации, которое было проведено в 2016 году с участием 19 организаций-респондентов. Эта инициатива соответствует приоритету на 2017-2020 гг., установленному Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ)⁸, который заключается в том, чтобы «привлечь и сохранить высококвалифицированную международную гражданскую службу, способную решать вопросы, имеющие все в большей степени междисциплинарный характер и требующие многосекторальных подходов». И, в частности, обеспечить, чтобы «(возросшие) возможности профессиональной подготовки в рамках всей Организации разрабатывались с учетом общесистемного подхода». Разработка программы для перспективных руководителей-женщин явно согласуется с ОПДООН, опирается на динамику коалиции «Международная инициатива сторонников гендерного равенства – Женева» и представляет собой ощутимый вклад в поддержку стратегий гендерного равенства в различных организациях. Программа будет начата на экспериментальной основе в 2017 г., после чего будет проведена ее оценка, и по итогам оценки будет решено, следует ли ее внедрять в рамках всей системы ООН.

⁸ КВУУ является одним из трех главных компонентов, поддерживающих Координационный совет руководителей системы ООН. Двумя другими компонентами являются Комитет высокого уровня по программам и Группа ООН по вопросам развития.

81. В поддержку проекта управления кадровым потенциалом системы ПОР, который охватывает управление служебной деятельностью, управление профессиональной подготовкой и обучением и сбор данных об уровне профессиональной квалификации кадров, ВОИС приступила к пересмотру своей структуры оценки основных ценностей и профессиональных качеств. Нынешние основные ценности ВОИС были определены в 2010 г. как часть ее программы стратегической перестройки (ПСП). Исходя из первоначальных предложений и соображений тематических групп и главных заинтересованных сторон, были предложены дополнительные элементы для включения в пересмотренный набор ценностей, такие как инновации, предпринимательская ориентация и многообразие, с тем чтобы ВОИС была готова к будущему. В качестве последующего шага принятая в Организации структура профессиональных качеств, включающая основные и управленческие навыки, будет упрощена и приведена в соответствие с основными ценностями. Пересмотренная модель будет служить «зонтиком» для процессов управления кадрами в ВОИС, такими как кадровое планирование, набор кадров, управление служебной деятельностью и обучение.

82. ВОИС будет и далее вносить вклад в разработку кадровой политики и проведение консультаций на уровне системы ООН через посредство Сети по вопросам людских ресурсов КСР и Комитет высокого уровня по вопросам управления (КВУУ). Один из вопросов для консультаций касается вознаграждения персонала. В контексте обследований стоимости жизни, проведенных КМГС в местах службы, в которых располагаются штаб-квартиры, в 2016 и 2017 гг., возникли определенные вопросы, вызвавшие обеспокоенность с правовой и управленческой точек зрения для организаций и создали проблемы во взаимоотношениях администрации и персонала. Эти вопросы требуют дальнейшей работы.

VI. КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ СВЕДЕНИЯ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

(a) Прекращение службы

83. В соответствии с положением о персонале 9.2(g), которое требует, чтобы Генеральный директор доводил до сведения Координационного комитета ВОИС все случаи увольнения сотрудников, настоящим сообщается о следующих случаях увольнения сотрудников в период с 1 июля 2016 г. по 30 июня 2017 г.:

- шесть по состоянию здоровья согласно положению о персонале 9.2.(a)(2);
- один за неудовлетворительную работу и три за проступок согласно положению о персонале 9.2.(a)(3); и
- шесть в интересах надлежащего управления Организацией и с согласия самих сотрудников согласно положению о персонале 9.2(a)(5).

(b) Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)

84. На своей очередной сессии в 1977 г. Координационный комитет ВОИС постановил, что ПКПВ будет состоять из трех членов и трех заместителей членов, причем один член и один заместитель члена будут избираться Координационным комитетом ВОИС. Срок пребывания в должности членов, избранных Координационным комитетом ВОИС, составляет четыре года.

85. На своей пятьдесят девятой сессии в 2008 г. Координационный комитет ВОИС избрал г-на Владимира Йосифова заместителем члена ПКПВ до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2011 г. Но впоследствии, поскольку срок

пребывания в должности одного члена истек в 2009 г. в связи с выходом его в отставку, было предложено избрать г-на Йосифова новым членом ПКПВ на четырехлетний срок до 2013 г. Координационный комитет ВОИС избрал г-на Йосифова на период до 2013 г. и переизбрал его в 2013 г. на новый срок до 2017 г.

86. На имя Генерального директора поступило предложение делегации Болгарии о переизбрании Координационным комитетом ВОИС г-на Йосифова в качестве члена ПКПВ, представляющего государства-члены, до конца очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2021 г.

87. Г-н Йосифов, гражданин Болгарии, родившийся 7 февраля 1946 г., имеет диплом инженера гражданского строительства, полученный в Высшем институте горного дела и геологии в Софии (1968 г.), а затем он получил диплом инженера по патентам в Высшем институте машиностроения и электромашиностроения в Софии (1974 г.). В 1979 г. г-н Йосифов получил ученую степень в области международной экономики во Всесоюзной академии внешней торговли в Москве.

88. Г-н Йосифов является членом болгарской группы, входящей в Международную ассоциацию по охране интеллектуальной собственности (АИППИ) и Общества руководителей в области лицензирования; до поступления на работу в Министерство иностранных дел Болгарии в августе 1979 г. он являлся сотрудником государственного внешнеторгового предприятия в Болгарии. В ноябре 1981 г. г-н Йосифов был принят на работу в ВОИС и занимал различные должности, в том числе на старшем уровне, в разных секторах Международного бюро, пока не ушел в отставку в феврале 2007 г. с должности директора Отдела по сотрудничеству с некоторыми странами Европы и Азии. За время работы в ВОИС г-н Йосифов также работал в Совете персонала и был членом ПКПВ, представлявшим участников. Он избирался Председателем Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН) на сессиях 2006 и 2010 гг., а затем вновь на последней сессии в июле 2016 г.

89. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 84 - 88 выше, и избрать г-на Владимира Йосифова членом Пенсионного комитета персонала ВОИС (ПКПВ) на период до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2021 г.

(с) Доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)

90. В соответствии со статьей 17 статута КМГС внимание государств-членов обращается на доклад КМГС, представленный на семьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2016 г. (документ ООН A/71/30). С этим документом можно ознакомиться на веб-сайте КМГС по адресу: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf>.

(d) Доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН)

91. На своей 63-й сессии в 2016 г. ПОПФПООН распространило толкование брака на союзы/зарегистрированные партнерства, заключенные на законном основании и

признанные по закону компетентным органом власти в месте, в котором такое гражданское состояние установлено, при том условии, что союз влечет за собой такие же правовые последствия, что и брак, включая, в частности, пенсионные права. Ранее толкование, которое давал Фонд, включало только пособия для супругов со ссылкой на законодательство страны гражданства участника ОПФПООН.

92. В соответствии со статьей 14(а) Положений об ОПФПООН Правление Фонда должно представлять Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам Фонда доклад не реже одного раза в год. Доклад за 2016 г. был представлен Правлением ОПФПООН Генеральной Ассамблее ООН на ее семьдесят первой сессии (документ ООН A/71/9). Поскольку этот доклад включен в документацию упомянутой сессии Генеральной Ассамблеи ООН, он не воспроизводится Международным бюро. С докладом можно ознакомиться на веб-сайте по адресу:

http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/9.

93. *Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 91 и 92 документа WO/CC/74/2.*

[Приложения следуют]

КАДРОВАЯ СТАТИСТИКА

Персонал ВОИС в разбивке по категориям

Таблица 1: Персонал ВОИС в разбивке по категориям на июнь 2017 г.

Контракты

Таблица 2: Сотрудники в разбивке по видам контрактов/финансирования на июнь 2017 г.

Расходы на персонал

Таблица 3: Расходы на персонал (2012 - 2016 гг.)

Географическая представленность

Таблица 4а: Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам на июнь 2017 г.

Таблица 4б: Представленность государств-членов во временном кадровом составе (категория специалистов и выше) на июнь 2017 г.

Таблица 5: Представленность государств-членов в кадровом составе ВОИС (2013 г. - июнь 2017 г.)

Таблица 6а: Представленные страны - категория специалистов и выше (штатные сотрудники) на июнь 2017 г.

Таблица 6б: Представленные страны - все сотрудники на июнь 2017 г.

Гендерное равенство

Таблица 7а: Сотрудники в разбивке по полу и классам

Таблица 7б: Сотрудники в разбивке по полу и категориям

Возрастные показатели

Таблица 8: Средний возраст в разбивке по категориям на июнь 2017 г.

Выход на пенсию и прекращение службы

Таблица 9а: Предполагаемое число сотрудников, выходящих на пенсию (2017 - 2022 гг.)

Таблица 9б: Прекращение службы (2014 - 2017 гг.)

Частичная занятость

Таблица 10: Сотрудники, работающие на условиях частичной занятости на июнь 2017 г.

Набор персонала

Таблица 11: Объявленные вакансии в разбивке по классам, 2016 г.

Таблица 12: Полученные заявления в разбивке по категориям, 2016 г.

Таблица 13: Заявления и назначения в категории специалистов и выше в разбивке по регионам

Обучение

Таблица 14: Категории учебных курсов - 2016 г.

Оценка результативности

Таблица 15: Оценка результативности - цикл 2016 г.

Внутреннее правосудие

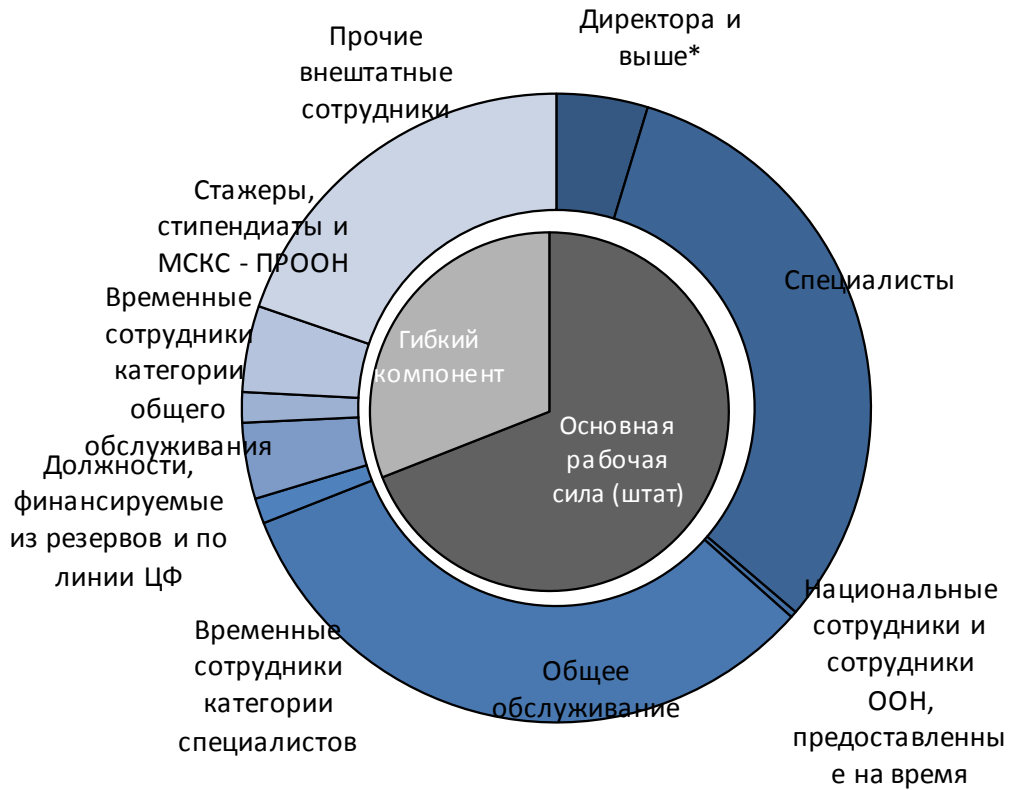
Таблица 16: Жалобы, поданные сотрудниками в период с июля 2014 г. по июнь 2017 г.

Таблица 17: Число жалоб в разбивке по темам, июль 2016 г. - июнь 2017 г.

Рекомендации по итогам аудита

Таблица 18: Ход выполнения рекомендаций в области кадровой политики, вынесенных по итогам аудиорской проверки

Таблица 1: Персонал ВОИС в разбивке по категориям на июнь 2017 г.



Основная рабочая сила (штатные сотрудники)		
Должности, финансируемые из регулярно	Число сотрудников	Доля в %
Директора и выше*	72	
Специалисты	484	
Общее обслуживание	498	
Национальные сотрудники категории специалистов	3	
Сотрудники ООН, предоставленные на время	2	
Итого, основная рабочая сила	1059	69,0%
Гибкий компонент рабочей силы		
Должности, финансируемые из резервов и по линии целевых фондов (ЦФ)	20	
Итого, резервы и ЦФ	20	
Временные сотрудники, финансируемые из регулярного бюджета		
Временные сотрудники категории специалистов и выше	60	
Временные сотрудники категории общего обслуживания	24	
Итого, временные сотрудники	84	
Итого, сотрудники	1163	
Внештатные сотрудники в рамках ДУЛР		
Стажеры, стипендиаты и МСКС - ПРООН ***	68	
Прочие ****		
Сотрудники, нанятые через кадровые агентства, сотрудники работающие по индивидуальным контрактам, внешние подрядчики и переводчики	303	
Итого, внештатные сотрудники	371	
Итого, гибкий компонент рабочей силы	475	31,0%
Общий итог, персонал ВОИС	1534	100%

* Категория высшего руководства (ГД,ЗГД и ПГД = 9 должностей) включена.

** Сотрудники ООН, предоставленные на время по Межорганизационному соглашению о передаче, откомандировании и предоставлении сотрудников на время, заключенному между организациями, применяющими оклады и пособия общей системы Организации Объединенных Наций.

*** Младшие сотрудники категории специалистов - ПРООН предоставлены ВОИС на время в соответствии с соглашением, действующим между ПРООН и ВОИС.

**** В данную группу включен также один сотрудник из программы SYNY Швейцарского бюро по субсидированию временной занятости, который предоставлен ВОИС для целей обучения персонала. Что касается других внештатных сотрудников этой группы, то в подсчет включены только те, кто работают в штаб-квартире в Женеве.

Таблица 2: Сотрудники в разбивке по видам контрактов/финансирования на июнь 2017 г.



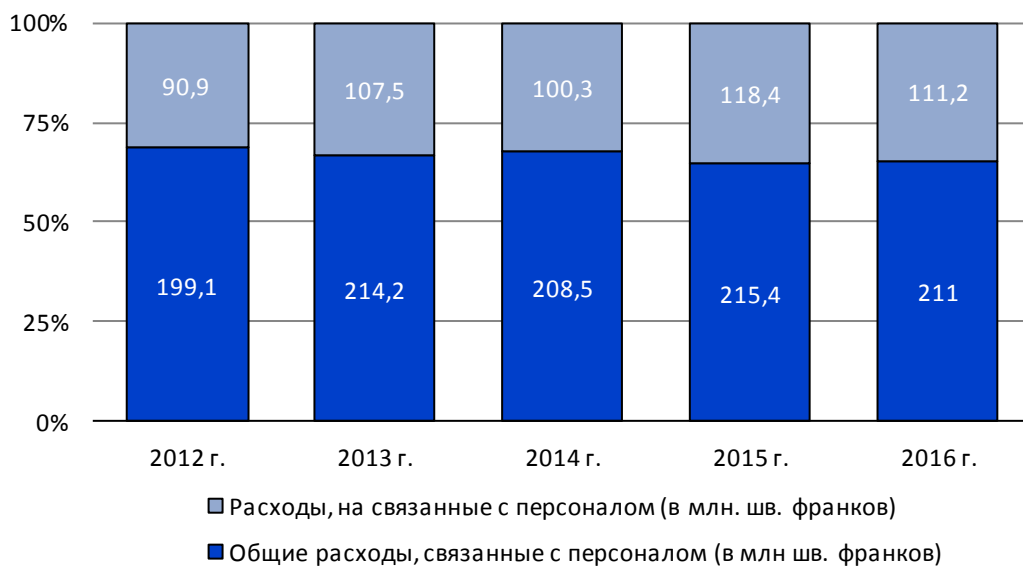
Виды контрактов (финансирование из регулярного бюджета)	Персонал	Доля в %
Постоянный	656	56,4%
Непрерывный	37	3,2%
Срочный	364	31,3%
Сотрудники ООН, предоставленные на время	2	0,2%
Итого, штатные сотрудники	1 059	

Другие виды контрактов (финансирование из регулярного бюджета)	Персонал	Доля в %
Временный персонал	84	7,2%

Другие источники финансирования	Персонал	Доля в %
Должности, финансируемые по линии ЦФ	17	1,5%
Должности, создаваемые под проекты, финансируемые из резервов	3	0,3%
Итого, должности финансируемые из других источников	20	

Итого	1163	
--------------	-------------	--

Таблица 3: Расходы на персонал (2012 - 2016 г.)

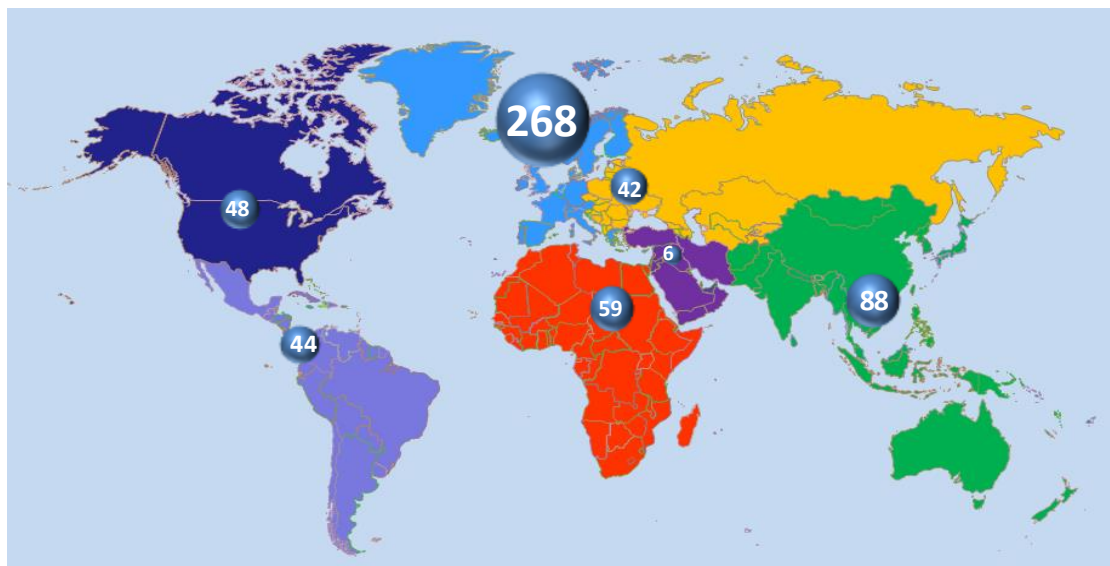


	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Доля расходов на персонал в совокупных расходах	68,7%	66,6%	67,5%	64,5%	65,5%
Расходы, связанные с персоналом (в млн шв. франков)	199,1	214,2	208,5	215,4	211,0
Расходы, не связанные с персоналом (в млн шв. франков)	90,9	107,5	100,3	118,4	111,2
Итого, расходы	290,0	321,7	308,8	333,8	322,2

Источник: Финансовые системы ВОИС

Примечание: Показатели исчислены на бюджетной основе, т.е. до корректировок по МСУГС.

Таблица 4а: Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам на июнь 2017 г.



Штатные сотрудники*	Персонал	Доля в %
Африка	59	10,6%
Азиатско-Тихоокеанский регион	88	15,8%
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	42	7,5%
Латинская Америка и Карибский бассейн	44	7,9%
Ближний Восток	8	1,4%
Северная Америка	48	8,6%
Западная Европа	268	48,1%
Итого	557	100,0%

* В данные не включен Генеральный директор.

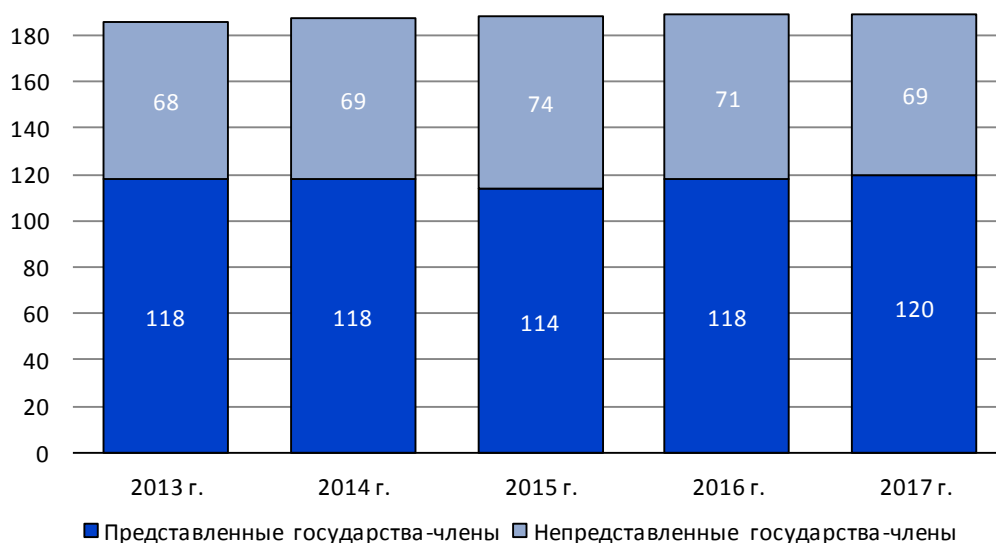
Таблица 4б: Представленность государств-членов во временном кадровом составе (категория специалистов и выше) на июнь 2017 г.

	Временный персонал	Доля в %
Африка	8	13,3%
Азиатско-Тихоокеанский регион	14	23,3%
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	5	8,3%
Латинская Америка и Карибский бассейн	3	5,0%
Ближний Восток	5	8,3%
Северная Америка	4	6,7%
Западная Европа	21	35,0%
Итого	60	100%

Таблица 5: Представленность государств-членов в кадровом составе ВОИС
(2013 г. - июнь 2017 г.)

(срочные, непрерывные, постоянные и временные контракты)

	2013 г.*	2014 г.*	2015 г.*	2016 г.*	2017 г.**
Государства-члены ВОИС	186	187	188	189	189
Представленные в кадровом составе ВОИС	118	118	115	118	120
Непредставленные государства-члены	68	69	74	71	69



* на 31 декабря

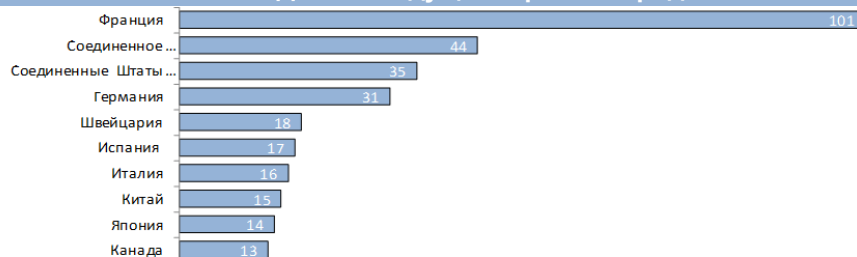
** на июнь 2017 г.

Список непредставленных государств-членов

Албания, Андорра, Ангола, Антигуа и Барбуда, Багамские Острова, Бахрейн, Барбадос, Белиз, Ботсвана, Бруней-Даруссалам, Бурунди, Кабо-Верде, Центральноафриканская Республика, Чад, Коморские Острова, Конго, Острова Кука, Джибути, Домника, Доминиканская Республика, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эстония, Фиджи, Гамбия, Гвинея, Гайана, Святой Престол, Ирак, Кирибати, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лихтенштейн, Литва, Люксембург, Мальдивские Острова, Мали, Мальта, Монако, Черногория, Мозамбик, Намибия, Ниуэ, Оман, Панама, Папуа-Новая Гвинея, Парагвай, Катар, Сент-Киттс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Самоа, Сан-Марино, Сан-Томе и Принсипе, Саудовская Аравия, Сеърра-Леоне, Словения, Сомали, Slovenia, Судан, Свазиленд, Таджикистан, Тонга, Туркменистан, Тувалу, Объединенные Арабские Эмираты, Узбекистан, Вануату, Йемен и Замбия.

Таблица 6а: Представленные страны - категория специалистов и выше
(штатные сотрудники)
на июнь 2017 г.

Десять ведущих стран по представленности



Название страны	Число сотрудников	Название страны	Число сотрудников
11 Индия	12	70 Босния и Герцеговина	1
12 Российская Федерация	11	71 Буркина-Фасо	1
13 Австралия	10	72 Коста-Рика	1
14 Республика Корея	8	73 Кот-д'Ивуар	1
15 Бельгия	8	74 Хорватия	1
16 Ирландия	7	75 Кипр	1
17 Алжир	6	76 Чешская Республика	1
18 Аргентина	6	77 Дания	1
19 Бразилия	6	78 Гренада	1
20 Египет	6	79 Гватемала	1
21 Марокко	6	80 Гвинея-Бисау	1
22 Тунис	6	81 Гаити	1
23 Греция	5	82 Исландия	1
24 Нидерланды	5	83 Израиль	1
25 Перу	5	84 Иордания	1
26 Филиппины	5	85 Казахстан	1
27 Австрия	4	86 Кения	1
28 Камерун	4	87 Кыргызстан	1
29 Гана	4	88 Латвия	1
30 Румыния	4	89 Лесото	1
31 Уругвай	4	90 Ливия	1
32 Бангладеш	3	91 Мадагаскар	1
33 Болгария	3	92 Малави	1
34 Камбоджа	3	93 Непал	1
35 Колумбия	3	94 Никарагуа	1
36 Эфиопия	3	95 Нигерия	1
37 Финляндия	3	96 Норвегия	1
38 Венгрия	3	97 Республика Молдова	1
39 Мексика	3	98 Руанда	1
40 Пакистан	3	99 Суринам	1
41 Португалия	3	100 Того	1
42 Шри-Ланка	3	101 Тринидад и Тобаго	1
43 Швеция	3	102 Турция	1
44 бывшая югославская Республика Македония	3	103 Вьетнам	1
45 Беларусь	2	104 Объединенная Республика Танзания	1
46 Чили	2	105 Зимбабве	1
47 Куба	2	Итого	658
48 Демократическая Республика Конго	2	Страны, представленные только временными сотрудниками категории специалистов и выше	
49 Эквадор	2	106 Корейская Народно-Демократическая Республика	
50 Индонезия	2	107 Грузия	
51 Ямайка	2	108 Иран (Исламская Республика)	
52 Ливан	2	109 Мавритания	
53 Малайзия	2	110 Таиланд	
54 Маврикий	2	Страны, представленные только в категории общего обслуживания	
55 Монголия	2	111 Армения	
56 Мьянма	2	112 Бутан	
57 Новая Зеландия	2	113 Боливия (Многонациональное Государство)	
58 Польша	2	114 Сальвадор	
59 Сенегал	2	115 Габон	
60 Сербия	2	116 Гондурас	
61 Словакия	2	117 Либерия	
62 Южная Африка	2	118 Нигерия	
63 Сирийская Арабская Республика	2	119 Сейшельские Острова	
64 Украина	2	120 Сингапур	
65 Уганда	2		
66 Венесуэла (Боливарианская Республика)	2		
67 Афганистан	1		
68 Азербайджан	1		
69 Бенин	1		

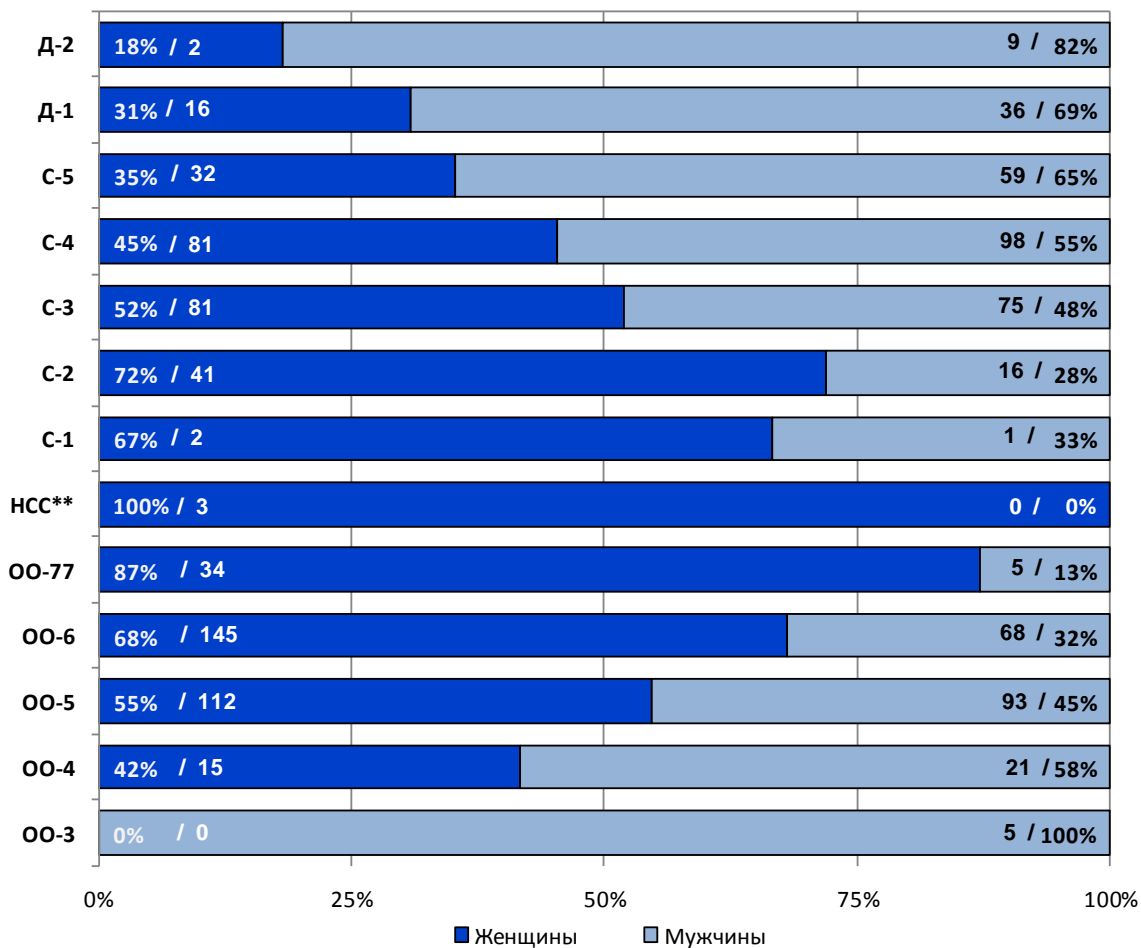
Таблица 6b: Представленные страны - все сотрудники
на июнь 2017 г.

Страна	Число сотрудников	Десять ведущих стран по представленности
1 Франция	325	
2 Соединенное Королевство	74	
3 Швейцария	53	
4 Соединенные Штаты Америки	45	
6 Япония	40	
5 Германия	38	
7 Италия	35	
8 Китай	35	
9 Испания	32	
10 Канада	21	

Таблица 6b: Представленные страны - все сотрудники на июнь 2017 г. (продолжение)

11	Республика Корея	21	66	Кот д'Ивуар	2
12	Индия	19	67	Куба	2
13	Российская Федерация	18	68	Чешская Республика	2
14	Перу	16	69	Демократическая Республика Конго	2
15	Австралия	13	70	Гватемала	2
16	Тунис	13	71	Гаити	2
17	Марокко	13	72	Гондурас	2
18	Бельгия	11	73	Индонезия	2
19	Филиппины	11	74	Израиль	2
20	Ирландия	11	75	Либия	2
21	Бразилия	10	76	Малайзия	2
22	Колумбия	10	77	Монголия	2
23	Португалия	10	78	Руанда	2
24	Греция	10	79	Сейшельские Острова	2
25	Аргентина	9	80	Словакия	2
26	Египет	8	81	Южная Африка	2
27	Алжир	8	82	Сирийская Арабская Республика	2
28	Уругвай	8	83	Вьетнам	2
29	Пакистан	7	84	Зимбабве	2
30	Венесуэла (Боливарианская Республика)	7	85	Афганистан	1
31	Румыния	7	86	Армения	1
32	Польша	6	87	Азербайджан	1
33	Камерун	6	88	Бутан	1
34	Эквадор	6	89	Боливия (Многонациональное Государство)	1
35	Гана	6	90	Босния и Герцеговина	1
36	Кения	6	91	Буркана-Фасо	1
37	Нидерланды	6	92	Коста-Рика	1
38	Украина	6	93	Хорватия	1
39	Шри-Ланка	6	94	Кипр	1
40	Австрия	6	95	Корейская Народно-Демократическая Республика	1
41	Ливан	6	96	Сальвадор	1
42	Финляндия	5	97	Габон	1
43	Маврикий	5	98	Грузия	1
44	Мексика	5	99	Гренада	1
45	Швеция	5	100	Гвинея-Бисау	1
46	Уганда	5	101	Исландия	1
47	Бангладеш	4	102	Иран (Исламская Республика)	1
48	Болгария	4	103	Иордания	1
49	Эфиопия	4	104	Казахстан	1
50	Венгрия	4	105	Кыргызстан	1
51	Ямайка	4	106	Латвия	1
52	Мадагаскар	4	107	Лесото	1
53	Сербия	4	108	Либерия	1
54	Турция	4	109	Малави	1
55	Нигерия	4	110	Мавритания	1
56	Новая Зеландия	4	111	Непал	1
57	Буларусь	3	112	Никарагуа	1
58	Бенин	3	113	Нигер	1
59	Камбоджа	3	114	Норвегия	1
60	Дания	3	115	Сингапур	1
61	Мьянма	3	116	Суринам	1
62	Сенегал	3	117	Того	1
63	Бывшая югославская Республика Македония	3	118	Тринидад и Тобаго	1
64	Республика Молдова	3	119	Таиланд	1
65	Чили	2	120	Объединенная Республика Танзания	1
				Итого	1 163

Таблица 7а: Сотрудники в разбивке по полу и классам
на июнь 2017 г.



* Без учета категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД= 9 должностей), временных сотрудников и должностей, финансируемых из резервов.

** Категория национальных сотрудников-специалистов

Таблица 7b: Сотрудники в разбивке по полу и категориям на июнь 2017 г.

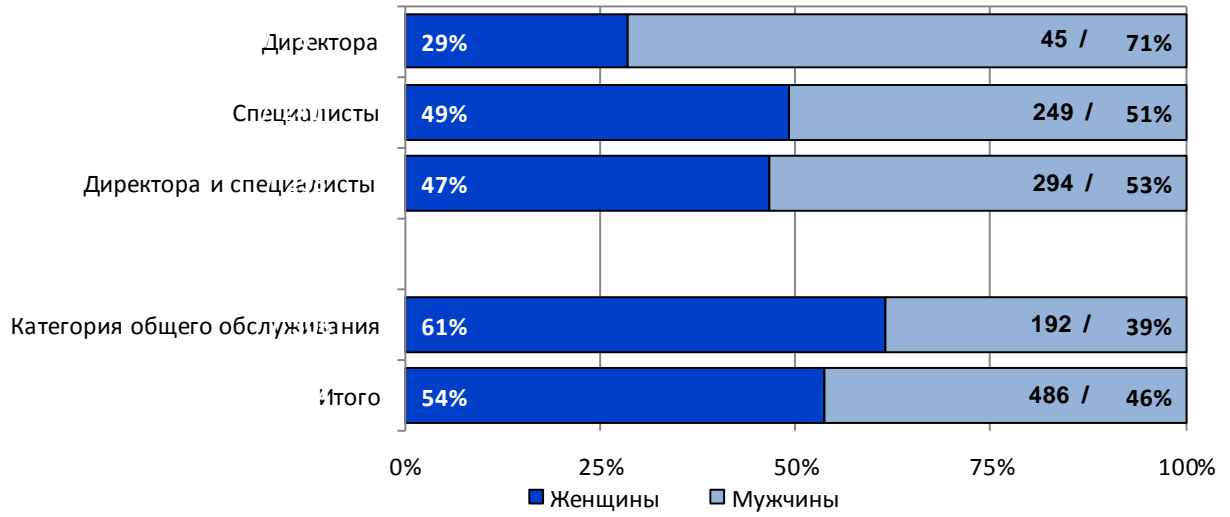


Таблица 8: Средний возраст в разбивке по категориям на июнь 2017 г.

Категория	Средний возраст
Директора	54,5
Специалисты	48,3
Директора + специалисты	49,0
Общее обслуживание	49,1

Таблица 9а: Предполагаемое число сотрудников, выходящих на пенсию (2017 - 2022 гг.)

Категория/Годы	2017 г.*	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Итого
Директора	2	2	3	8	5	3	23
Специалисты	7	12	11	18	13	20	81
Итого	9	14	14	26	18	23	104
Общее обслуживание	4	12	11	13	19	16	75
Итого	13	26	25	39	37	39	179

Таблица 9б: Прекращение службы (2014 - 2017 гг.)

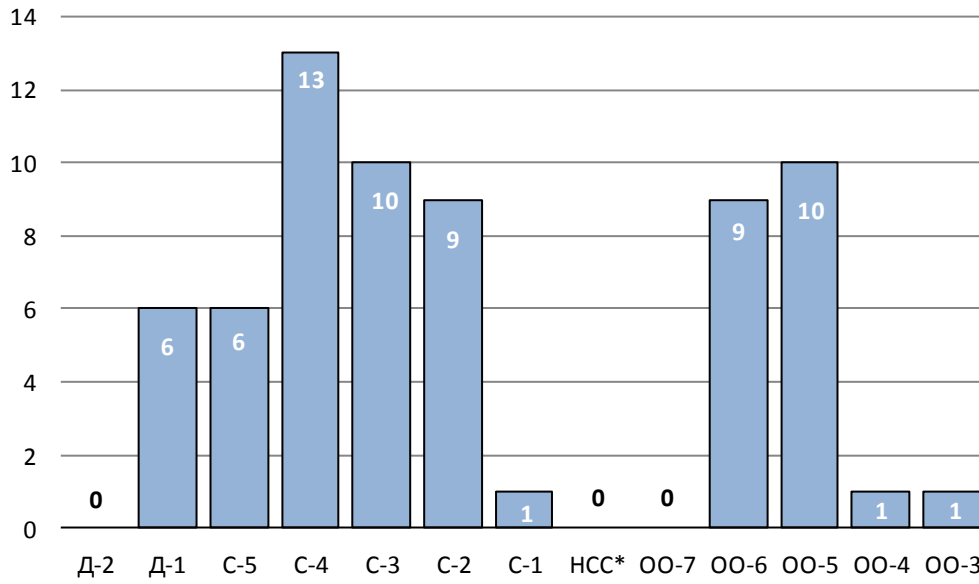
Причина прекращения службы	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.*	Итого
Выход на пенсию	21	20	19	8	68
Увольнение	17	16	14	7	54
Уход с должности	0	0	0	1	1
Выход в отставку	2	7	13	2	24
Истечение срока действия контракта	6	3	7	6	22
Смерть	1	1	0	0	2
Перемещение в рамках системы	2	1	1	1	5
Итого	49	48	54	25	176

* За период до июня 2017 г.

Таблица 10: Сотрудники, работающие на условиях частичной занятости, на июнь 2017 г.

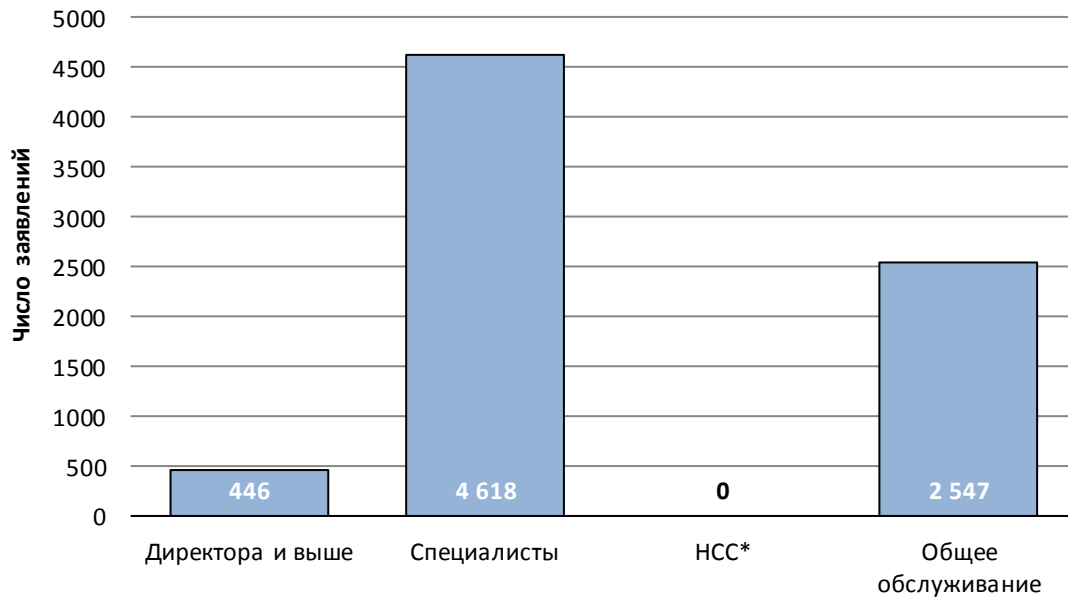
Штатные сотрудники	Женщины	Мужчины	Итого
Полная занятость	100% 431	490	921
Частичная занятость	90% 27	4	31
	80% 98	6	104
	50% 16	0	16
Итого, частичная занятость	141	10	151
Доля в %	24,7%	2,0%	14,1%
Итого	572	500	1 072
Временные сотрудники	Женщины	Мужчины	Итого
Полная занятость	100% 52	35	91
Частичная занятость	4	0	3
Доля в %	7,7%	0,0%	3,3%
Итого, сотрудники	624	535	1163
Частичная занятость	145	10	154
Доля в %	23%	1,9%	13,2%

Таблица 11: Объявленные вакансии в разбивке по классам, 2016 г.



Директора и выше	6
Специалисты	39
* Национальные сотрудники-специалисты	0
Общее обслуживание	21
Итого, объявленные вакансии	66

Таблица 12: Полученные заявления в разбивке по категориям, 2016 г.



Итого, заявления: 7 611

Среднее число заявлений на одну объявленную вакансию в разбивке по категориям

Директора и выше	74
Специалисты	118
* Национальные сотрудники-специалисты	0
Общее обслуживание	121

Таблица 13: Заявления и назначения в категории специалистов и выше в разбивке по регионам

Регион	Произведенные назначения*	Доля в %	Полученные заявления **	Доля в %	Соотношение назначений и заявлений
Африка	1	2,9%	830	17,8%	830,0
Азиатско-Тихоокеанский регион	11	31,4%	919	19,7%	83,5
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	3	8,6%	667	14,3%	222,3
Латинская Америка и Карибский бассейн	1	2,9%	332	7,1%	332,0
Ближний Восток	1	2,9%	189	4,0%	0,0
Северная Америка	3	8,6%	300	6,4%	100,0
Западная Европа	15	42,9%	1,431	30,6%	95,4
Гражданство не указано			7	0,1%	
Общий итог	35	100,0%	4675	100,0%	133,6

* За исключением назначений на должности, финансируемые по линии целевых фондов

** По объявлениям о вакансиях для категории специалистов и выше, помещенным вне Организации

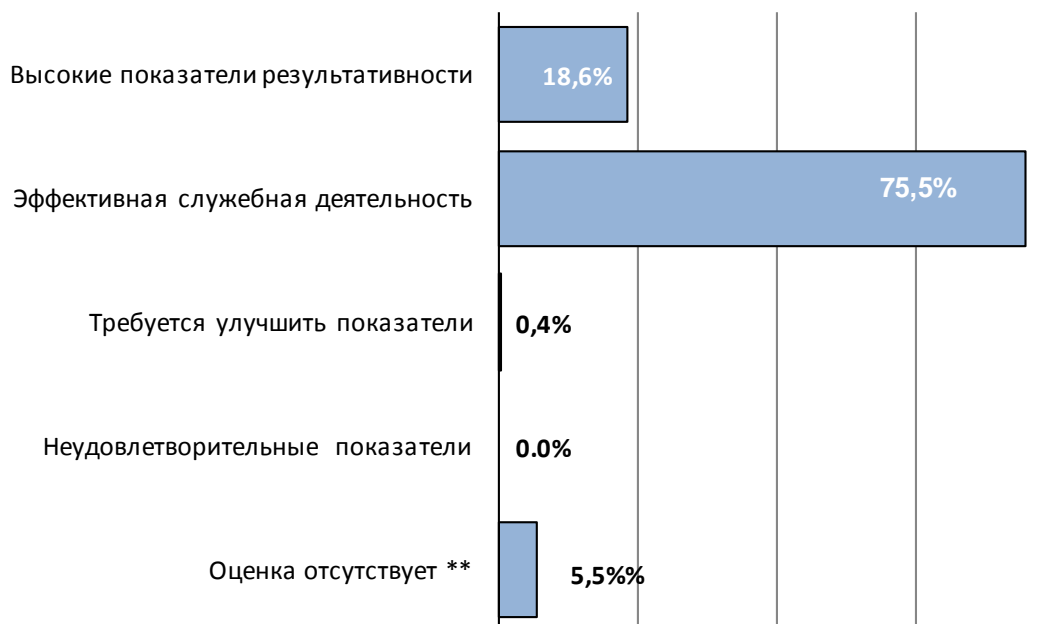
Таблица 14: Категории учебных курсов - 2016 г.

Категория	Число дней	Доля в %
Управление	596,6	9,3%
Коммуникация	857,0	13,4%
Языки	2320,1	36,3%
ИТ	394,7	6,2%
ПОР/СУАИ*	7,3	0,1%
Академия ВОИС	125,0	2,0%
Системы регистрации	1148,2	18,0%
Вводный курс	250,0	3,9%
Разнообразие (в том числе гендерное)	69,0	1,1%
Этика и добросовестность	47,9	0,7%
Здоровье/безопасность/охрана труда	136,0	2,1%
Прочее	434,9	6,8%
Итого	6386,7	

Общее число участников	3813
Среднее число дней на обучение одного сотрудника	5,2

* ПОР/СУАИ: Планирование общеорганизационных ресурсов / Система управления административной информацией

Таблица 15: Оценка результативности - цикл 2016 г.*



Оценка	Число	Доля в %
Высокие показатели результативности	200	18,6%
Эффективная служебная деятельность	812	75,5%
Требуется улучшить показатели	4	0,4%
Неудовлетворительные показатели	0	0,0%
Оценка отсутствует**	59	5,5%
Итого	1075	99,0%
Цикл PMSDS не был завершен ***	11	1,0%
Итого	1086	100,0%

* Данные по состоянию на июнь 2017 г.

** Цикл PMSDS завершается без оценки или соответствующих комментариев, как правило, в том случае, если подчиненный отсутствовал в течение длительного срока во время цикла оценки, если сотрудник (подчиненный или руководитель) отсутствовал в то период, когда должна была проводиться оценка, или прекратил работу в ВОИС до завершения оценки.

*** Циклы PMSDS, отчеты о результатах которых еще не были подписаны всеми сторонами (например, из-за продолжающегося процесса посредничества или в том случае, если руководитель, подчиненный или проводящий обзор сотрудник отсутствовали во время процесса оценки и еще не вернулись к работе).

Таблица 16: Жалобы, поданные сотрудниками в период с июля 2014 г. по июнь 2017 г.

	июль 2014 г. - июнь 2015 г.	июль 2015 г. - июнь 2016 г.	июль 2016 г. - июнь 2017 г.
Ходатайства о пересмотре административных решений	29	15	17
Оспаривание итогов служебной аттестации	4	1	2
Жалобы (притеснение)	5	4	2
Внутренние апелляции, поданные в Апелляционный совет ВОИС	32 ¹	13	13
Жалобы в Административный трибунал МОТ	12	7 ³	9 ⁴
Итого ²	82	40	34

¹ Включая коллективные апелляции, поданные 69 (действующими и бывшими) сотрудниками в 2014 г. и девятью в 2015 г.

² Одна жалоба может быть зарегистрирована несколько раз в один и тот же период или в разные периоды по мере ее прохождения через систему внутреннего правосудия (ходатайство о пересмотре решения, оспаривание или жалоба может стать апелляцией в Апелляционном совете ВОИС, а затем жалобой в АТ МОТ).

³ Включая коллективные жалобы, поданные 44 (действующими и бывшими) сотрудниками в рассматриваемый период.

⁴ Включая коллективные жалобы, поданные еще четыремя (действующими и бывшими) сотрудниками в рассматриваемый период.

Таблица 17: Число жалоб в разбивке по темам, июль 2016 г. - июнь 2017 г.



Таблица 18: Ход выполнения рекомендаций в области кадровой политики, вынесенных по итогам аудиорской проверки

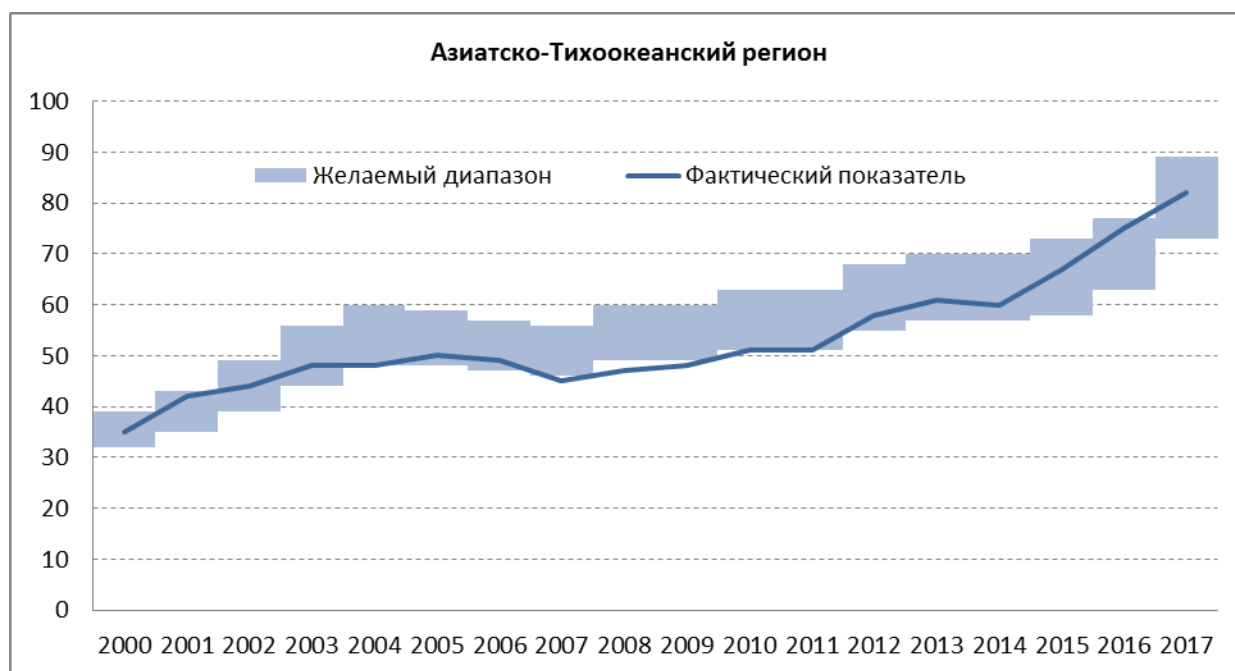
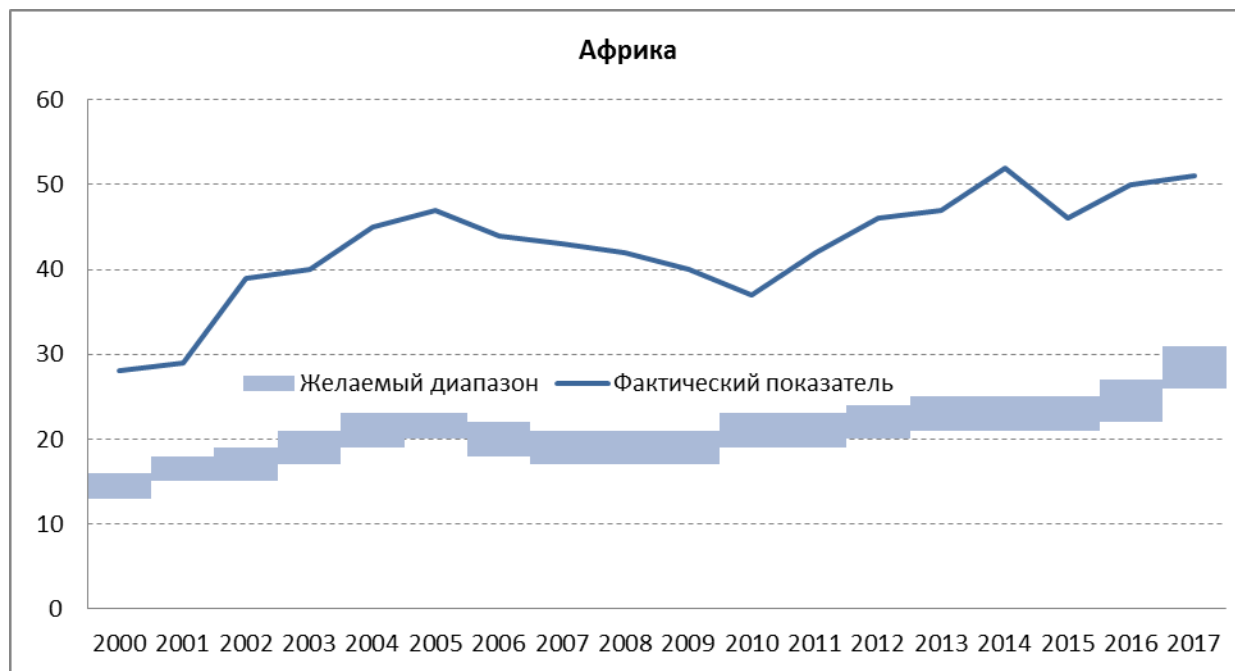
№.	Рекомендация	Приоритет	Описание	Степень выполнения	Ожидаемый срок завершения
1	410	Высокий	Хранение конфиденциальных и важных документов в электронном виде	10%	31.01.2018
2	429	Средний	ПОР: Управление информацией	70%	31.11.2017
3	Процедуры прекращения службы Рекомендация 5	Высокий	Процедуры выхода в отставку должны носить системный характер и быть автоматизированы	60%	31.12.2017
4	Процедуры прекращения службы Рекомендация 2	Высокий	Механизм учета профессиональных навыков и компетенции сотрудников	10%	31.12.2017
5	IA 2014-01 Рекомендация 7	Средний	Поездка в связи с отпуском на родину: Альтернативные ИТ-инструменты для эффективного мониторинга	50%	31.12.2017
6	IA 2014-01 Рекомендация 8	Средний	Надбавка за знание языков: Анализ правомерности получения надбавки	50%	31.12.2020
7	IA 2014-01 Рекомендация 2	Средний	Составление руководства по кадровой работе	25%	31.12.2017
8	EARM 2015-01 Рекомендация 15	Средний	Отпуск на родину: ВОИС следует ускорить процесс обновления ИТ-системы		31.12.2017
9	EARM 2015-01 Рекомендация 16	Средний	Продление временных контрактов в ожидании завершения конкурсов на замещение должностей по срочным контрактам		31.12.2017
10	EARM 2015-01 Рекомендация 18	Высокий	Субсидия на аренду жилья: Следует обеспечить своевременное исполнение требований служебных инструкций, касающихся выплаты субсидии на аренду жилья	90%	31.12.2017
11	EARM 2015-01 Рекомендация 19	Высокий	Надбавка за знание языков: Пересмотр условий		31.12.2020
12	EARM 2015-01 Рекомендация 20	Высокий	Организация рабочего времени: Укрепление внутреннего контроля		31.12.2017
13	VALID 2014-01 Рекомендация 2	Средний	Процесс передачи дел: Разработка процедуры		31.12.2017
14	IA 2015-04 Рекомендация 7	Средний	Управление служебной деятельностью: Проведение среднесрочного обзора в случае низких показателей		31.12.2017

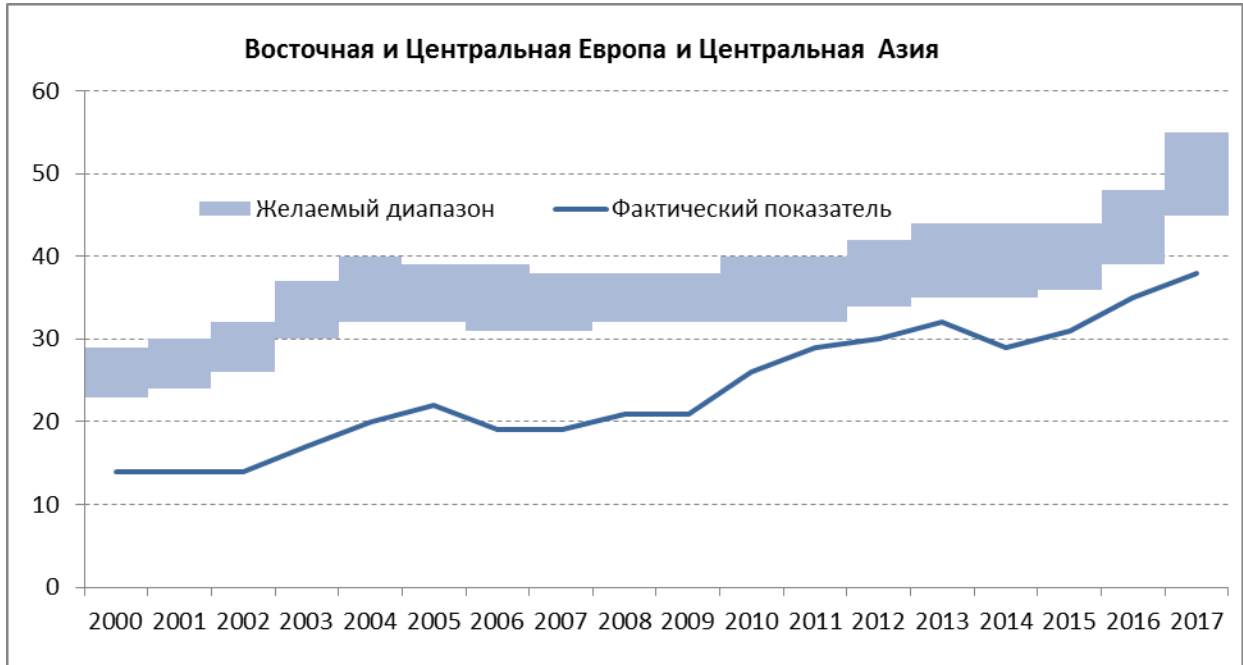
№.	Рекомендация	Приоритет	Описание	Степень выполнения	Ожидаемый срок завершения
15	IA 2015-04 Рекомендация 3	Средний	Эффективность служебной деятельности и управление рисками	80%	31.12.2017
16	EAVAL 2016-02 Рекомендация 1 (a)	Высокий	Повышение квалификации: Разработка проектного плана		31.12.2017
17	EAVAL 2016-02 Рекомендация 1(c)	Высокий	Повышение квалификации: Выделение ресурсов		31.12.2017
18	EAVAL 2016-02 Рекомендация 1(c)	Высокий	Повышение квалификации: Направления деятельности		31.12.2017
19	IA 2015-04 Рекомендация 5	Средний	Разработка норм выработки и стандартов качества работы для типичных должностей		31.12.2017
20	IA 2015-04 Рекомендация 2	Высокий	Механизмы обратной связи и проведение обзоров для системы управления служебной деятельностью		31.12.2018
21	IA 2016-08 Рекомендация 4	Средний	Определение, взаимоувязка и документальное закрепление ключевых контрольных процедур применительно к таким основополагающим документам, как Положения и правила о персонале и служебные инструкции		31.12.2017
22	IA 2016-04 Рекомендация 4	Средний	Обеспечение эффективной подготовки руководителей проектов с учетом потребностей ВОИС		31.12.2017
23	EARM 2016-01 Рекомендация 20	Средний	Интеграция в систему "e-Works" контрольного триггера, срабатывающего во время обработки требований на оплату путевых расходов в связи с репатриацией		31.12.2017
24	EARM 2016-01 Рекомендация 29	Высокий	Руководящие принципы анализа и проверки требований на возмещение путевых расходов		31.12.2017
25	EARM 2016-01 Рекомендация 22	Высокий	Обеспечение соблюдения правил о минимальном сроке пребывания при приеме к рассмотрению требований на возмещение путевых расходов в рамках системы субсидирования образования		31.12.2017
26	IA 2017-01 Рекомендация 1	Высокий	Замена бланков выплаты заработной платы и оборот страховых ведомостей		31.12.2017
27	IA 2017-01 Рекомендация 2	Средний	Оценка ошибок и импорт данных		31.12.2017
28	IA 2017-01 Рекомендация 3	Средний	Приведение надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в соответствие с ППП и обновление служебной инструкции о сверхурочной работе		31.12.2017

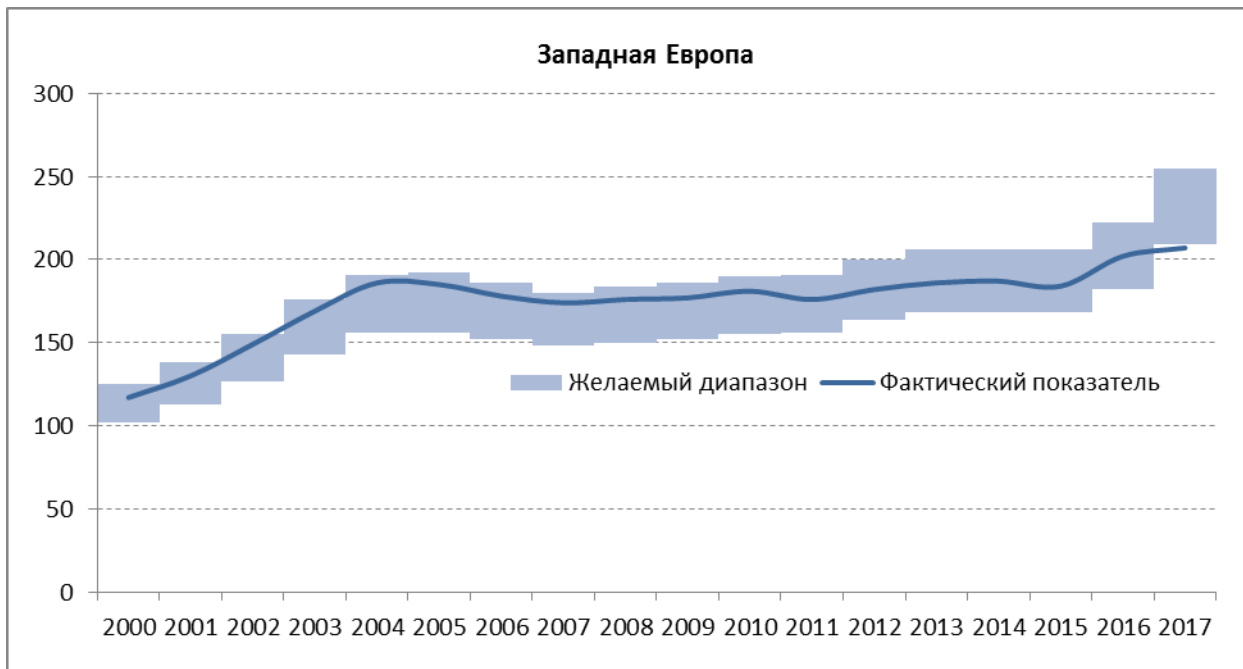
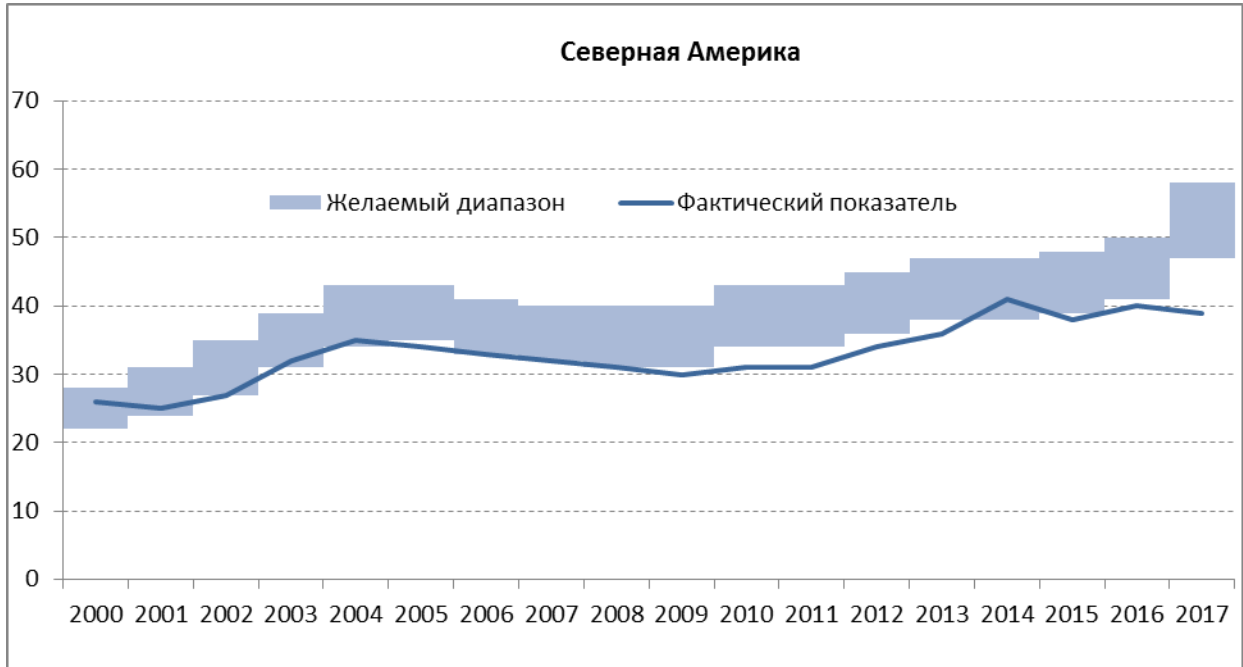
[Приложение II следует]

Географическое распределение

На представленных ниже графиках показано изменение распределения персонала по географическим регионам начиная с 2000 г. в сопоставлении с желаемыми диапазонами, установленными в соответствии с принципами справедливого географического распределения, выработанными государствами-членами в 1975 г.









Географическое распределение должностей (по состоянию на июнь 2017 г.)¹

(Категория специалистов и выше без учета временных должностей)

Географический регион	A	B	C	D	E	F
	В % от взноса ²	Распределение одной четверти должностей	Распределение трех четвертей должностей	Всего (число должностей) ³ B + C	Желаемый диапазон (– 10 / + 10 %)	Фактическое число должностей (июнь 2017 г.)
Африка	2,78	17,9	10,5	28,4	26 - 31	51
Азиатско-Тихоокеанский регион	16,70	17,9	62,9	80,8	73 - 89	82
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	8,54	17,9	32,2	50,1	45 - 55	38
Латинская Америка и Карибский бассейн	3,83	17,9	14,4	32,4	29 - 36	36
Ближний Восток	2,07	17,9	7,8	25,7	23 - 28	7
Северная Америка	9,18	17,9	34,6	52,5	47 - 58	39
Западная Европа	56,89	17,9	214,2	232,1	209 - 255	207
	100	125,51	376,49	502		460

1 = На основе принципов, выработанных государствами-членами в 1975 г.; см. документ WO/CC/IX/2 от 30 июня 1975 г.

2 = На основе данных о подлежащих уплате государствами-членами взносах в разбивке по регионам (источник: Финансовый отдел).

3 = Только категория специалистов и выше (без учета должности Генерального директора, лингвистических и редакторских должностей).



Географическое распределение должностей (по состоянию на июнь 2017 г.)¹

(Категория специалистов и выше с учетом временных должностей)

Географический регион	A	B	C	D	E	F
	В % от взноса ²	Распределение одной четверти должностей	Распределение трех четвертей должностей	Всего (число должностей) ³ B + C	Желаемый диапазон (- 10 / + 10 %)	Фактическое число должностей (июнь 2017 г.)
Африка	2,78	20,2	11,8	32,0	29 - 35	57
Азиатский-Тихоокеанский регион	16,70	20,2	70,9	91,1	82 - 100	93
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	8,54	20,2	36,3	56,5	51 - 62	41
Латинская Америка и Карибский бассейн	3,83	20,2	16,3	36,5	33 - 40	39
Ближний Восток	2,07	20,2	8,8	29,0	26 - 32	12
Северная Америка	9,18	20,2	39,0	59,2	53 - 65	43
Западная Европа	56,89	20,2	241,5	261,7	236 - 288	223
	100	141,47	424,53	566		508

1 = На основе принципов, выработанных государствами-членами в 1975 г.; см. документ WO/CC/IX/2 от 30 июня 1975 г.

2 = На основе данных о подлежащих уплате государствами-членами взносах в разбивке по регионам (источник: Финансовый отдел).

3 = Только категория специалистов и выше (без учета должности Генерального директора, лингвистических и редакторских должностей).

[Конец приложения II и документа]