

Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят третья (47-я очередная) сессия
Женева, 3–11 октября 2016 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Введение
- II. Персонал ВОИС: краткий обзор и основные сведения
- III. Четыре основополагающих принципа Кадровой стратегии на 2013–2015 гг.
Основополагающий принцип 1: соответствующий поставленным целям и разнообразный кадровый состав
Основополагающий принцип 2: ориентированный на работу с клиентами и удовлетворение спроса поставщик услуг в области ИС на глобальном уровне
Основополагающий принцип 3: ВОИС — привлекательный работодатель
Основополагающий принцип 4: развитие и рациональное использование потенциала сотрудников
- 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 2016-2017 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) Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН)

Приложения

- I. Кадровая статистика
- II. Географическое распределение должностей. Принципы 1975 г.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В последние несколько лет кадровая работа была сосредоточена на управлении изменениями: были проведены фундаментальные реформы нормативно-директивной базы, лежащей в основе управления людскими ресурсами. Они были необходимы. Некоторые — давно назрели. В 2010 г. государства-члены утвердили программу перевода в постоянный штат сотрудников, выполняющих постоянные функции. Ее реализация началась с должностей, занятых сотрудниками, которые в течение длительного времени работали по временным контрактам (СВК). Был проведен всесторонний обзор Положений и правил о персонале (ППП), в результате чего была разработана новая система контрактов, которая начала действовать с 2013 г. Затем, в начале 2014 г., была принята дополнительная политика в области индивидуальных контрактных услуг, посредством которой был формализован и упорядочен процесс заключения контрактов с индивидуальными внештатными сотрудниками. Был проведен обзор системы внутреннего правосудия. Результатом стала обновленная система внутреннего правосудия, которая начала действовать в январе 2014 г. Была проведена работа по приведению системы пособий и льгот для сотрудников в соответствие с системой Организации Объединенных Наций (ООН). Предполагается, что по итогам недавнего обзора Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в этой области будут проведены дальнейшие реформы.

2. Департаменту управления людскими ресурсами (ДУЛР) удалось успешно преодолеть большую часть переходного периода благодаря активному взаимодействию с сотрудниками и руководителями и использованию в практической работе ключевых ценностей ВОИС (ориентация на предоставление услуг, работа в качестве единого целого и подотчетность в отношении результатов), соединенных воедино посредством взаимодействия на регулярной и транспарентной основе. Как и при осуществлении любых крупных изменений, в ходе этого процесса возникало множество сложностей. Но по мере приближения перехода к своему завершению и закрепления результатов реформ становится все более очевидна произошедшая переориентация организационной культуры и ее становление как культуры, основанной на сотрудничестве, а не противостоянии, на инклюзивности, а не разделенности, на инициативе в работе, а не самоуспокоительной инертности, культуры, где высокая производительность и удовлетворение рабочих потребностей являются основой для получения вознаграждений и льгот.

3. В настоящее время кадровая политика нацелена на решение посредством совместной информационной работы трех субстантивных задач: разработка политики на основе широкого участия, обеспечение партнерского взаимодействия с государствами-членами и содействие повышению уровня ответственности руководителей.

4. В основе осуществления крупных инициатив по разработке политики и работы соответствующих механизмов лежит участие сотрудников Организации. Основанный в 2014 г. Комитет по охране труда и технике безопасности (OHSC) объединяет представителей администрации и персонала, а также работающих в Организации экспертов по охране труда и технике безопасности, что позволяет использовать коллективный опыт и отдавать приоритет соображениям благополучия персонала при проведении дискуссий и принятии решений по вопросам рабочей среды. Недавние рекомендации и предложения, направленные на формирование уважительной и гармоничной рабочей среды, были сформулированы рабочей группой, состоящей только из сотрудников. В ежегодную Программу награждения и поощрения была введена новая категория. В рамках этой категории сами сотрудники номинируют трех сотрудников, которые внесли наибольший вклад в формирование позитивной и гармоничной рабочей среды, и голосуют за них (при этом в отборе по остальным категориям в рамках этой

программы принимают участие руководители). В июне 2016 г. рабочая группа, состоящая из добровольцев из числа сотрудников и представителей различных подразделений администрации, представила доклад и рекомендации в области эффективной организации рабочего времени в ВОИС, подготовленные с учетом результатов опроса персонала (доля сотрудников, принявших участие в этом опросе, была беспрецедентной — 50 процентов). Наконец, сотрудники — это главный элемент процесса организации выборов в Совет персонала ВОИС, посредством которых все штатные сотрудники впервые получают возможность для реализации своего права голоса. ДУЛР здесь играет координирующую роль, оказывая необходимую логистическую поддержку со стороны администрации.

5. Предусмотренная нормами Организации задача обеспечения надлежащей географической представленности является сферой непосредственной компетенции государств-членов. В этой области государствам-членам предоставляется вся необходимая информация и поддержка по мере того, как они пытаются решить эту сложнейшую задачу, присущую любой многосторонней организации. Хотя окончательное решение принадлежит государствам-членам, Международное бюро предпринимает конкретные действия для привлечения талантливых людей и расширения перечня достойных кандидатов из непредставленных государств-членов и недостаточно представленных географических регионов. Продолжается развитие партнерских отношений с государствами-членами, которые готовы участвовать в этой инициативе, особенно с учетом того, что предварительные результаты можно назвать крайне положительными.

6. Эффективное управление невозможно без эффективных руководителей, которые мотивируют и вдохновляют коллег на достижение общих целей. Хорошими руководителями не только рождаются, но и становятся. Как никогда ранее, кадровое управление опирается на партнерство с руководством и всеми рабочими подразделениями. Для решения этой задачи и в соответствии с ключевой ценностью ВОИС «подотчетность в отношении результатов» руководителям и сотрудникам предлагается набор обучающих программ, включая возможности для обучения с учетом индивидуальных потребностей. В рамках подготовки, которую проходят руководители, рассматриваются вопросы управления конфликтами, эффективной коммуникации и управления производительностью и рисками. Кроме того, предусмотрен последующий мониторинг и поддержка. Цель состоит в поощрении более прямого и тесного взаимодействия между руководителями и их подчиненными, в рамках которого ДУЛР выступает в качестве третьей стороны, являющейся партнером двух других сторон и обеспечивающей поддержку, разработку рекомендаций и обучение.

7. В этом ежегодном отчете описано множество достижений в самых разных областях, в том числе в области организационной культуры, обеспечения разнообразия и инклюзивности, привлечения талантливых людей, управления и развития, компенсаций и льгот, охраны труда и техники безопасности. Удалось увеличить долю гибкого компонента в кадровой структуре ВОИС: в настоящее время на гибкий компонент¹ приходится чуть более одной четверти (25,5 процента)² сотрудников, а на основную рабочую силу³ — чуть менее трех четвертей (74,5 процента) (см. таблицу 1 в приложении I)⁴. По-прежнему существуют некоторые сложности, над преодолением

¹ Этот компонент состоит из внештатных ресурсов, временных сотрудников и сотрудников, должности которых финансируются из резервов и целевых фондов.

² Эта цифра отражает ситуацию на 30 июня 2016 г., так как доля гибкого компонента увеличивается и уменьшается в зависимости от рабочих потребностей.

³ В ее состав входят штатные сотрудники.

⁴ Вступление в силу в январе 2014 г. Политики ВОИС в области услуг по индивидуальным контрактам позволило обеспечить сбор более точных данных по внештатным кадровым ресурсам. Наряду с тем, что практически завершился переходный период после реформирования системы контрактов персонала, это

которых ведется работа. Как и ранее, в настоящем отчете охвачены штатные кадровые ресурсы ВОИС и две группы внештатных ресурсов, управлением которыми занимается ДУЛР: стипендиаты и стажеры.

8. Структура отчета представляет собой следующее. После этой вводной части (часть I) следует часть II, где в графической форме представлены основные моменты и новейшие данные о кадровом составе ВОИС. В части III содержится обновленная информация о ходе реализации Кадровой стратегии на 2013–2015 гг. и ее результатах. Прочие кадровые вопросы охвачены в части IV, а в части V описаны планы на ближайший год, т.е. на вторую часть текущего двухлетнего периода. В части VI содержатся вопросы для представления Координационному комитету ВОИС: либо для информации, либо во исполнение установленных обязательств согласно ППП.

9. В приложении I к настоящему отчету содержатся более подробные данные о персонале ВОИС, причем на некоторые из них содержатся ссылки в описательной части. В целях представления наиболее актуальных статистических сведений данные охватывают, насколько это возможно, период с июля 2015 г. по июнь 2016 г., т.е. охвачен календарный 2015 год. Для большей ясности в каждой таблице, диаграмме или графике указан конкретный период, за который представлены данные. В приложении II в графической форме приводятся данные, показывающие воздействие — в разбивке по географическим регионам — применения системы географического распределения должностей ВОИС на основе Принципов, утвержденных государствами-членами в 1975 г. Международное бюро признает, что на своей сессии в октябре 2015 г. Координационный комитет ВОИС принял решение о пересмотре Принципов 1975 г., явным образом указав на расхождения с ними. В отсутствие новой системы информация в приложении II представлена в качестве неофициального ориентира и ни в коей мере не как одобрение Принципов 1975 г.

II. ПЕРСОНАЛ ВОИС: ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ И КРАТКИЙ ОБЗОР

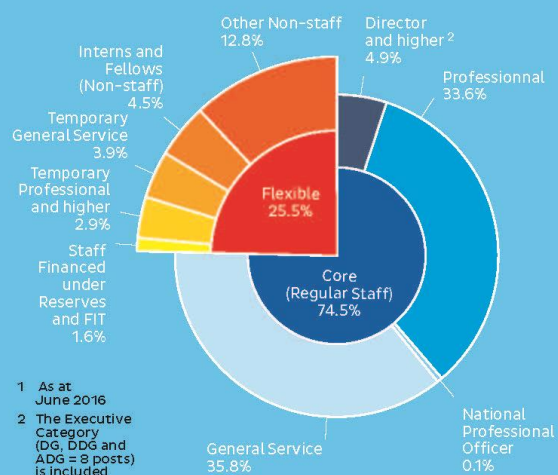
10. Графики в части II показывают состояние кадрового состава ВОИС, в частности представлены данные о штатных сотрудниках с точки зрения различных параметров: в разбивке по группам, по географической представленности, полу, распределению по секторам, расходам на персонал и производительности. Данные о результативности отражают производительность системы Договора о патентной кооперации (РСТ) и Мадридской системы (Международная система регистрации товарных знаков). На эти две региональные системы приходится значительная доля глобальных услуг ВОИС, дохода и усилий Организации, а также труда ее сотрудников.

[Footnote continued from previous page]

позволило повысить качество отчетности по соотношению основной рабочей силы и гибкого компонента в кадровом составе ВОИС.

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹

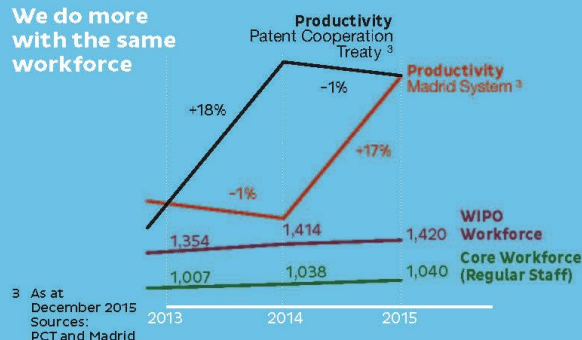


- 1 As at June 2016
- 2 The Executive Category (DG, DDG and ADG = 8 posts) is included

Regular Staff	1,044
Staff Financed under Reserves and FIT	22
Temporary Staff	94
Interns and Fellows (Non-staff)	63
Other Non-staff	179
Total	1,402

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

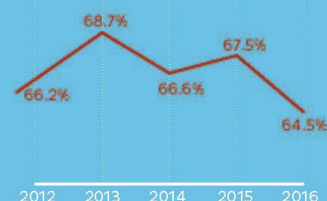
We do more with the same workforce



³ As at December 2015
Sources: PCT and Madrid

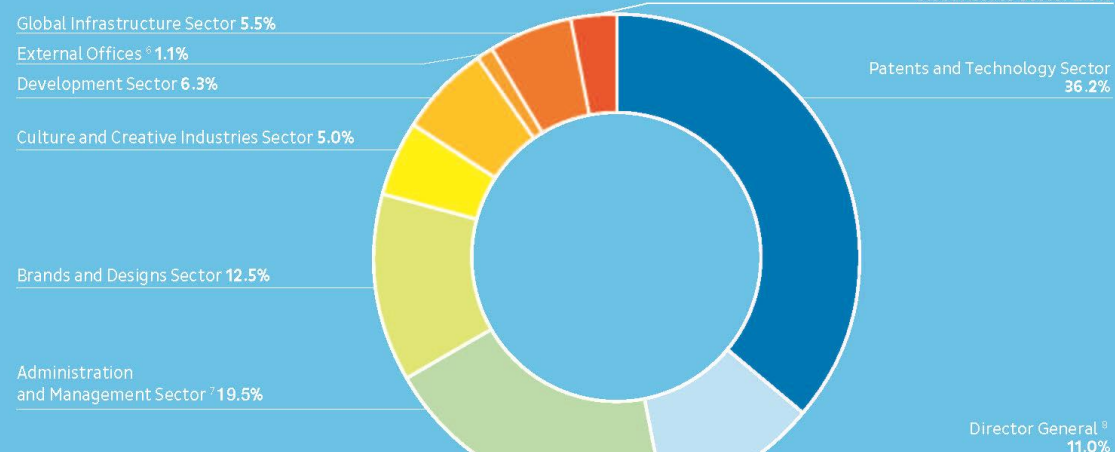
DECREASING STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget ⁴



⁴ Source: WIPO's financial systems – As at June 2016

STAFF BY SECTOR ⁵



⁵ As at June 2016

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

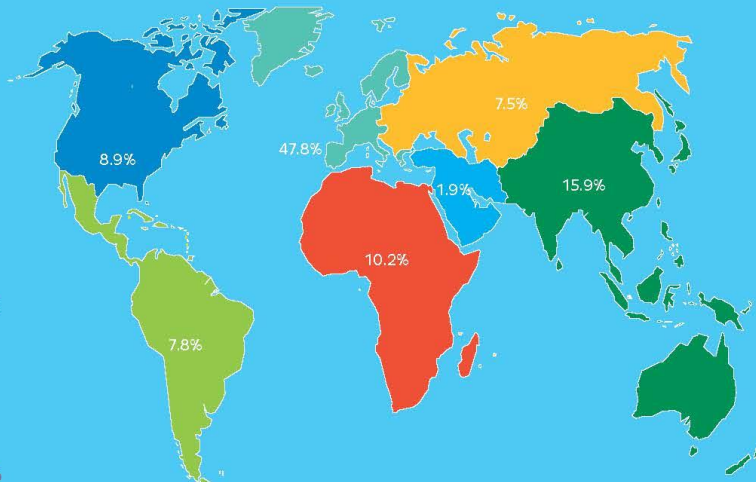
GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

STAFF BY REGION

Our staff come from 119 countries⁹

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

Africa	60
Asia and the Pacific	93
Eastern and Central Europe and Central Asia	44
Latin America and the Caribbean	46
Middle East	11
North America	52
Western Europe	280
Total	586



Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



⁹ As at June 2016

¹⁰ The Executive category (DG, DDD and ADG = 3 posts) is not included in this report.

GEOGRAPHICAL DIVERSITY¹¹



¹¹ As at June 2016

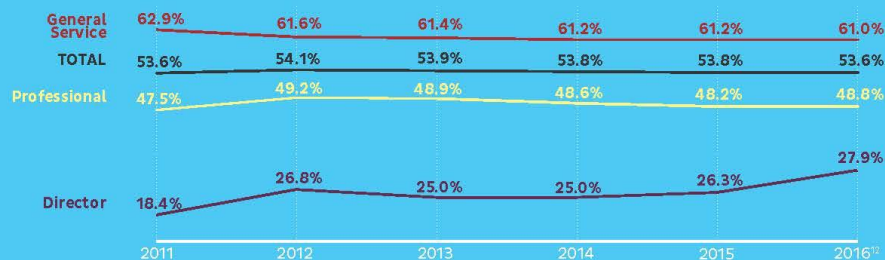
List of unrepresented Member States (69)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Bhutan, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, Guinea, Guyana, Holy See, Iraq, Kiribati, Kuwait, Lao People's Democratic Republic, Liechtenstein, Luxembourg, Maldives, 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, Thailand, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Viet Nam, Yemen and Zambia.

GENDER BALANCE

Gender balance continues to improve

Representation of women



¹² As at June 2016

III. ЧЕТЫРЕ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПА УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ В ВОИС

11. Основой для осуществления кадровых мероприятий и инициатив по-прежнему является Кадровая стратегия на 2013–2015 гг. Новая стратегия станет результатом текущих консультаций государств-членов по вопросам географического распределения сотрудников ВОИС. Опыт и результаты, достигнутые с момента принятия Кадровой стратегии на 2013–2015 гг. (от скромных до отличных, как будет показано в этом отчете), позволили сформулировать на основании четырех первоначальных целей четыре основополагающих принципа управления людскими ресурсами в ВОИС. Их суть раскрывается далее, а реализация осуществлялась через различные мероприятия, программы и инициативы в ходе отчетного периода. Основная цель остается неизменной: обеспечение устойчивого функционирования Организации.

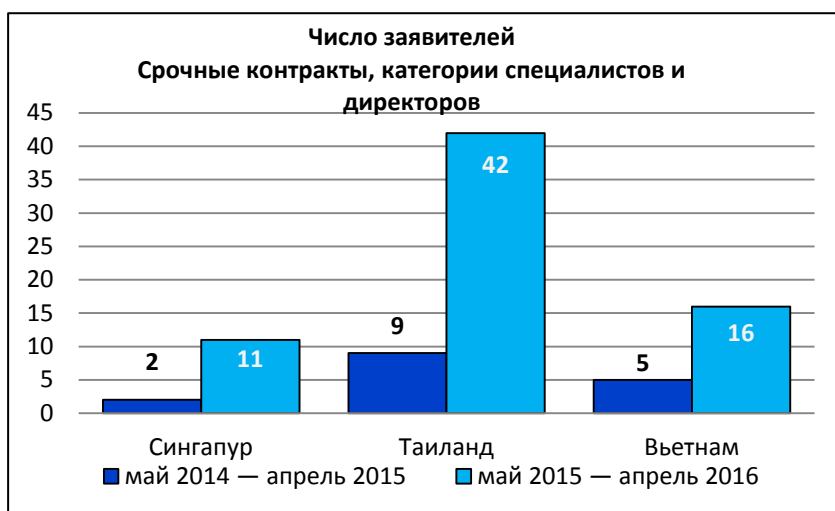
- Основополагающий принцип 1: соответствующий поставленным целям и разнообразный кадровый состав. Сотрудники — это ядро Организации. Чтобы обеспечить полное удовлетворение рабочих потребностей, сотрудники ВОИС должны обладать как способностями, так и возможностями для всесторонней интеграции целей Организации. Разнообразие способствует появлению новых идей и созданию инноваций. Поскольку кадровый состав ВОИС отражает международный характер Организации, оптимальное использование присущего ей разнообразия невозможно без непрерывного обновления и движения вперед.
- Основополагающий принцип 2: ориентированный на работу с клиентами и удовлетворение спроса поставщик услуг в области ИС на глобальном уровне. Клиенты ВОИС — это основной компонент внешней среды Организации. Предлагаемый Организацией комплекс услуг должен соответствовать потребностям ее клиентов. Сотрудники создают ту связующую нить, которая позволяет обеспечить беспрепятственное и последовательное увязывание спроса и предложения, потребностей клиентов и организационного ответа ВОИС, неизменно ориентированного на их удовлетворение.
- Основополагающий принцип 3: привлекательность ВОИС как работодателя. Конкурентоспособные условия занятости, способствующие обеспечению разумного баланса между работой и личной жизнью, привлекают, мотивируют и позволяют удерживать талантливых сотрудников. Люди стремятся работать там, где ценится и надлежащим образом оплачивается упорный труд и достигнутые результаты. Сотрудникам необходимо оказывать всестороннюю административную поддержку, чтобы они могли полностью сосредоточиться на работе, не испытывая влияния отвлекающих факторов.
- Основополагающий принцип 4: развитие и рациональное использование потенциала сотрудников. Организация много делает для развития творческого потенциала своих сотрудников, чтобы сохранять актуальность, гибкость и обеспечивать соответствие навыков персонала своим потребностям. ДУЛР тесно взаимодействует с руководителями и сотрудниками в целях определения рабочих потребностей и выявления существующих пробелов в навыках, а также поиска соответствующих решений. В конечном итоге, в основе развития карьеры сотрудников лежит партнерство и общая ответственность: сотрудники сами должны заниматься и стремиться к приобретению навыков, к обучению и повышению уровня своей компетенции, а Организация должна оказывать разумную поддержку и создавать возможности для развития персонала в желаемом направлении с учетом доступных ресурсов и в контексте потребностей Организации.

Основополагающий принцип 1: соответствующий поставленным целям и разнообразный кадровый состав

Новые пути поиска талантливых сотрудников

12. Для проведения систематической работы по привлечению и приему на работу талантливых сотрудников стали приниматься более активные меры и использоваться новые методы. Примечательно, что в 2015 г. увеличилось число заявлений из всех регионов (см. рисунок 1 ниже). Взаимодействие с государствами-членами — это ключевой компонент информационно-просветительской работы Организации. В результате активизации в последние годы диалога с государствами-членами по вопросам географического и гендерного разнообразия кадрового состава ряд государств-членов проявили серьезный интерес к этим инициативам, давшим положительные предварительные результаты.

Число кандидатов из стран, осуществляющих совместно с ВОИС выездные мероприятия по подбору кадров, возросло более чем в два раза. К числу этих стран относятся Таиланд, Вьетнам, Сингапур (по данным, представленным за прошлый год, см. график рядом), а недавно, в начале марта 2016 г., к ним присоединился Израиль. Израиль, в частности, в настоящее время представлен в ВОИС двумя сотрудниками



категории специалистов: один работает по срочному контракту, а другой — по временному. Число государств-членов, с которыми осуществляется взаимодействие, будет *увеличено* в целях повышения уровня информированности достойных кандидатов, чтобы они могли подать заявление о приеме на работу на нужном уровне. Кроме того, будет продолжено укрепление имиджа ВОИС как привлекательного работодателя, так как желаемого результата можно добиться только с помощью последовательных усилий. Что касается будущей работы, то апробирование системы контактных пунктов с участием национальных ведомств ИС и некоторых университетов позволяет рассчитывать на привлечение большего числа квалифицированных кандидатов из непредставленных государств-членов.



Рисунок 1. Число заявлений, полученных в связи с объявлениями о вакансиях, размещенными за пределами Организации, по регионам, за период 2013–2015 гг., в разбивке по полу за 2014 г. и 2015 г.

13. Параллельно ВОИС продолжает укреплять свои инструменты информационной работы: был полностью переработан сайт с объявлениями о вакансиях, в интернете были размещены интересные видеоролики с рассказами самых разных сотрудников ВОИС о своей работе, проводились кампании в социальных сетях (например, через профессиональные сайты, соцсети и сайты, посвященные карьере, такие как LinkedIn, Twitter и Monster). Размещение видеороликов с отзывами сотрудников о работе в Организации оказало значительное влияние на кандидатов, в том числе из непредставленных государств-членов. По их словам, такие ролики стали для них одним из мотивирующих факторов для подачи заявления. Рассылочный список ВОИС продолжает расширяться; в настоящий момент в нем более 250 имен, включая потенциальных кандидатов от непредставленных государств-членов. Лица, входящие в рассылочный список, получают актуальную информацию о штатных и временных должностях на основе их предварительного отбора с учетом характеристик кандидата и требований той или иной должности.

У разделов «Вакансии в ВОИС» более

50 000 подписчиков на сайтах LinkedIn и Twitter, а число просмотров

вакансий на сайте Monster.com превышает **12 000** в месяц

14. Продолжается оптимизация деятельности по набору персонала. В начале 2016 г. началось внедрение нового рекрутингового инструмента (Taleo), который позволяет эффективно справляться с ростом числа вакансий и поступающих заявлений и закрывать вакансии в разумные сроки. После начала работы системы в апреле 2016 г. станет доступен набор новых и удобных в использовании функций, которые позволят добиться повышения эффективности, особенно после того, как они начнут функционировать в полной мере.

15. Посредством обучения и разработки рекомендаций продолжается работа по повышению уровня информированности советов по назначениям, особенно в том, что касается задачи улучшения географической представленности и гендерного баланса кадрового состава. Например, в декабре 2015 г. был впервые проведен семинар-практикум для руководителей и членов совета по назначениям, посвященный тому, как проявляется неосознанная предвзятость, как ее выявить и как с ней бороться.

Использование культурной компетенции

16. С точки зрения культурной компетенции ВОИС никогда не занимала более прочных позиций: в настоящее время ее кадровый состав отличается наибольшим географическим разнообразием. По состоянию на июнь 2016 г. в нем были представлены

В ВОИС представлены **119** национальностей

119 национальностей, тогда как год назад их было 114. Доля сотрудников из стран Западной Европы, которых ранее было больше половины среди штатных сотрудников категории специалистов и выше (без учета категории высшего руководства), снизилась до 47,9 процента по состоянию на июнь 2016 г. с 51,4 процента в 2012 г. Этот процесс сопровождался ростом доли представителей других регионов: в частности, Азиатско-Тихоокеанского региона, Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии и Северной Америки. В таблице 4а в приложении I представлена разбивка кадрового состава категорий специалистов и выше по регионам по состоянию на июнь 2016 г.

17. Разнообразие служит источником для творчества. Инновации — это не только основа организационного мандата ВОИС, но и история ее сотрудников. Далее в отчете рассказывается



Даниэл Чэнг,
Камбоджа,
руководитель
Секции создания
новых продуктов
Отдела

практических решений для ведомств ИС разработал две новые системы ПО: WIPO File и WIPO Publish. Их применение началось в нескольких странах, благодаря чему удалось добиться повышения эффективности услуг ведомств ИС и увеличить объем данных по ИС, доступных для широкой общественности.

о замечательных идеях, ставших результатом работы коллег; они относятся к числу тех, кто получил награду ВОИС в категории «инновации и результативность»⁵.

Возможности для улучшения географической представленности и гендерного баланса

18. В следующие пять лет в связи с выходом сотрудников на пенсию откроется 88 новых вакансий⁶ в категориях специалистов и директоров (см. рисунок 2 ниже). Это дает дополнительные возможности для улучшения гендерного баланса и географической представленности. По состоянию на данный момент предполагаемые новые вакансии составляют 17 процентов от общего числа должностей этих двух категорий. Средний возраст сотрудников ВОИС категорий специалистов и директоров также может использоваться для долгосрочного прогнозирования. В настоящее время средний возраст составляет 50,2 года. Это значит, что в среднем сотрудники этих двух категорий будут продолжать работу в ВОИС в течение следующих 12–15 лет, в зависимости от их возраста выхода на пенсию, который может составлять 60, 62 или 65 лет. Средний возраст сотрудников категории общего обслуживания составляет 47 лет (см. таблицу 8 в приложении I).

Выход сотрудников на пенсию, в разбивке по регионам (категории специалистов и выше) 2016* –2021								
	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	Всего	Процент
Африка	1	3	1	2	2	3	12	13.6%
Азиатско-Тихоокеанский регион	0	2	0	4	4	1	11	12.5%
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	0	1	1	0	3	1	6	6.8%
регион Латинской Америки и Карибского бассейна	1	1	3	0	1	3	9	10.2%
Ближний Восток	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
Северная Америка	0	2	2	2	3	1	10	11.4%
Западная Европа	2	3	6	5	15	9	40	45.5%
Всего	4	12	13	13	28	18	88	

* с июля по декабрь 2016 г.

Рисунок 2. Прогнозируемый выход сотрудников на пенсию, 2016–2021 гг., в разбивке по регионам⁷

19. Во исполнение решения Координационного комитета ВОИС, принятого на его сессии в 2015 г., о пересмотре Принципов географического представительства 1975 г. Международное бюро предоставляет информацию, осуществляет координацию и оказывает прочие услуги административной поддержки рабочей группе, состоящей из региональных групп и возглавляемой председателем Координационного комитета ВОИС, с самого начала обсуждения группой этой темы в январе 2016 г.

Женщины на руководящих постах

20. Реализация Политики ВОИС в области гендерного равенства, разработанной в 2014 г., идет полным ходом. Эта политика преследует двойную цель: учет гендерных вопросов в при осуществлении программ и мероприятий Организации и обеспечение гендерной сбалансированности кадрового состава на всех уровнях к 2020 г.

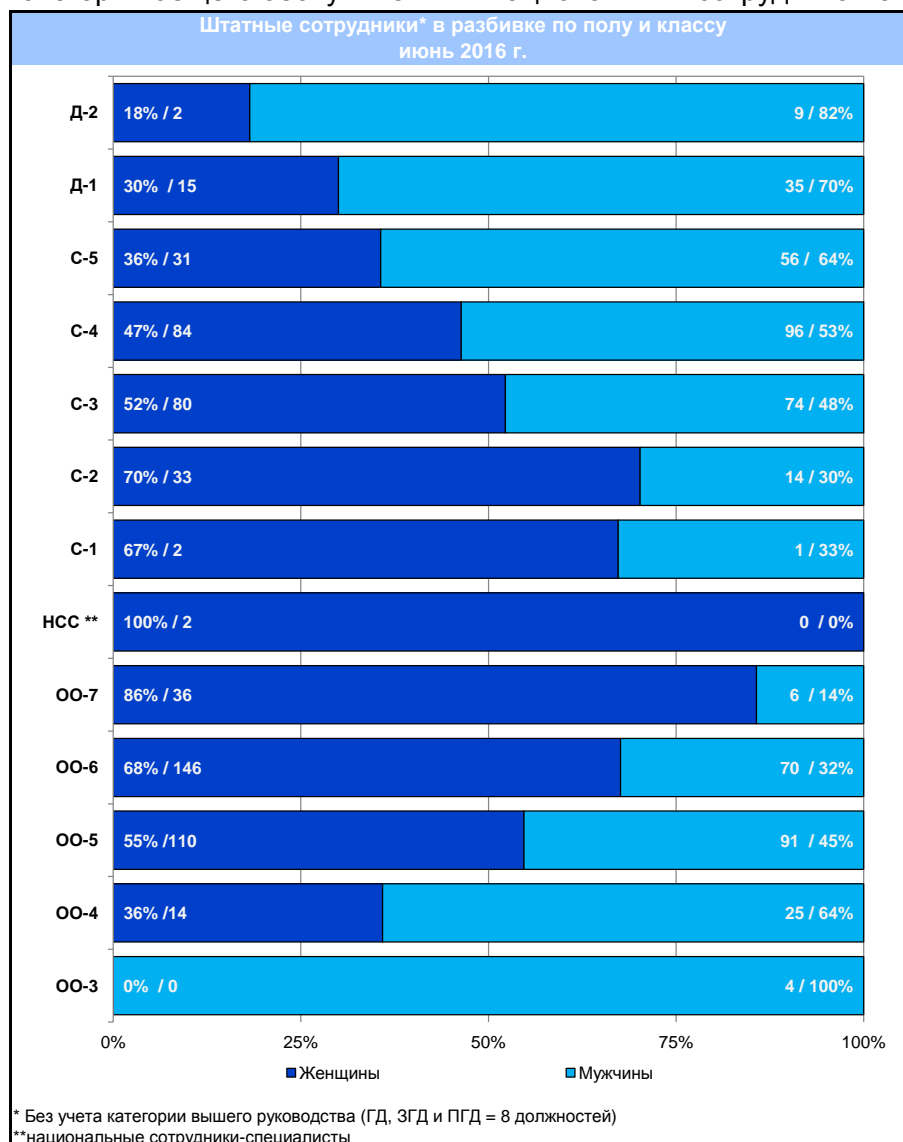
⁵ Эта категория наград входит в Программу награждения и поощрения ВОИС, которая была запущена в 2012 г. В будущих ежегодных кадровых отчетах будет рассказано о новых получателях этой награды.

⁶ Этот прогноз основан на актуальном в настоящий момент возрасте выхода на пенсию, который может составлять 60, 62 или 65 лет в зависимости от даты назначения на должность того или иного сотрудника. Для сотрудников, 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, а для сотрудников, назначенных после 1 января 2014 г., — 65 лет.

⁷ Там же.

женщины составляют 40% сотрудников ВОИС класса С-4 и выше, и их доля *растет* (2015: 38% и 2014: 37%)

21. На рисунке 3 ниже показан постепенный прогресс в области обеспечения гендерной сбалансированности в ВОИС на всех уровнях от класса С-4 и выше (данные представлены по состоянию на июнь 2016 г.). Что касается других классов (т.е. С-2, С-3, категорий общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов), где



женщины составляют большинство (кроме классов ОО-4 и ОО-3), то предпринимаются усилия для исправления обратного дисбаланса. С этой целью была расширена пилотная программа содействия карьерному и профессиональному росту (см. пункт 23 далее), которая изначально была рассчитана на женщин, и в нее были включены мужчины этих классов. Кроме того, в 2015 г. на объявленные вакансии категорий специалистов и выше было набрано почти одинаковое количество мужчин и женщин (29 и 25 соответственно)⁸. (На рисунке 3 рядом показано гендерное распределение по каждому классу.)

Рисунок 3. Распределение по полу, июнь 2016 г.

22. Политика в области обеспечения гендерного равенства способствует реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН). Существует 15 показателей результативности реализации этого плана действий, которые охватывают вопросы от политики до надзора и управления ресурсами. ВОИС продолжает увеличивать число достигнутых показателей, а также показателей, к соответствию

⁸ В общей сложности было сделано 54 назначения. Разбивка по регионам представлена в таблице 13 в приложении I.

требованиям которых она приближается: число недостигнутых показателей снизилось с девяти в 2012 г. до лишь трех в 2015 г.

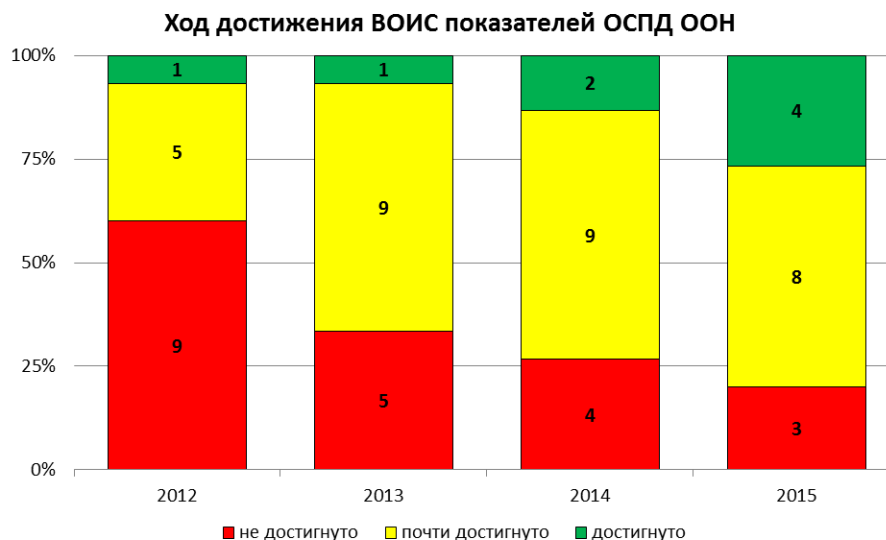


Рисунок 4. Достижение показателей ОСПД ООН

23. В сентябре 2015 г. ВОИС присоединилась к Женевской сети сторонников гендерных изменений, которая объединяет лидеров, выступающих в качестве проводников в работе по обеспечению гендерного равенства. Генеральный директор сделал два публичных обещания в области содействия гендерному равенству: во-первых, обеспечивать подготовку руководителей на непредвзятой основе в целях содействия формированию разнообразной и инклюзивной рабочей среды (на настоящий момент этот тренинг прошли 60 руководителей ВОИС) и, во-вторых, оказывать поддержку в области карьерного и профессионального роста женщинам на должностях С-3, С-4 и С-5, при этом в приоритетном порядке поддерживая тех, кто выполняет руководящие обязанности. Выполнение этих обещаний началось в апреле 2015 г.: пять женщин на должностях С-4, выполняющих руководящие функции и имеющие отличный послужной список, в течение года проходили индивидуальную подготовку в области карьерного роста, получали приоритет при прохождении обучения, а также иную поддержку в этой области. Отзывы участников, как и оценка Отдела внутреннего надзора (ОВН) были положительными. По мнению участников, это был важный опыт. Кроме того, их научили не упускать карьерные возможности. Осуществляется расширение этой программы и включение в нее большего числа женщин на должностях С-3, С-4 и С-5, а также мужчин, занимающих младшие должности категории специалистов и должности более высокого уровня категории общего обслуживания.

Обеспечение учета гендерного фактора



Мая Бахнер, Дания,
директор Отдела
реализации Программы и
бюджета. Ее работа
способствовала
укреплению
подотчетности за
результаты благодаря
внедрению инновационной

практики и подходов управления,
ориентированного на конечный
результат (УКР) на основе системы
Управления общеорганизационной
деятельностью (УОД)

24. В целях обеспечения учета гендерного фактора во всех программных областях ВОИС была создана сеть из 25 координаторов гендерных вопросов, которая охватила все программы ВОИС. В апреле 2016 г. впервые была проведена оценка гендерных показателей в целях определения исходного уровня для дальнейшего учета гендерных вопросов в работе ВОИС. Этот исходный уровень станет основой для включения гендерных вопросов в планы работы на 2017 г. Оценка гендерных показателей уже показала, что среди сотрудников, напрямую занимающихся реализацией программ, повысился уровень осведомленности о роли гендерных аспектов.

25. В рамках ежегодных Ассамблей государств-членов в октябре 2015 г. была проведена дискуссионная группа по тематике «Женщины и интеллектуальная собственность», которая стала первым мероприятием в истории ВОИС, посвященным гендерным аспектам ИС. В целом ряде выступлений прозвучала мысль о том, что необходима более активная работа в области обеспечения гендерного равенства в сфере интеллектуальной собственности. Это стало основой для оживленной дискуссии и способствовало улучшению понимания этого вопроса. В целях повышения осведомленности в этой области в октябре 2015 г. была полностью переработана страница сайта ВОИС, посвященная теме «Женщины и интеллектуальная собственность». В целях содействия распространению наилучшей практики и продвижения образцов для подражания ВОИС в своих публикациях и на своем сайте регулярно размещает истории о женщинах, которые занимаются инновационной деятельностью, творчеством или владеют компаниями.

26. В 2015 г. в Глобальный индекс инноваций (одним из трех издателей которого является ВОИС⁹) впервые с момента его выхода в 2007 г. был включен гендерный показатель, направленный на улучшение понимания инновационной роли и вклада женщин, особенно занимающихся исследованиями и предпринимательством. Несмотря на существующие ограничения сбора данных и нехватку данных, касающихся женщин, в ГИИ была включена гендерная переменная. Это было сделано для привлечения внимания к необходимости проведения более подробных исследований и глубокого анализа в целях получения более точных количественных данных. В рамках еще одной инициативы в этой области ВОИС в ноябре 2015 г. начала рассчитывать долю женщин среди изобретателей, указанных в заявках РСТ.

27. ВОИС также воспользовалась своим опытом для содействия расширению возможностей женщин в области ИС с помощью соответствующих обучающих курсов в Академии ВОИС. Кроме того, она стала инициатором ряда проектов по поддержке женщин-изобретателей, дизайнеров, предпринимателей и бизнесменов в самых разных странах: в Аргентине, Кении, Марокко, Польше, Республике Корея и в странах Центральной и Юго-Восточной Азии и Восточной Европы. Например, проект в области брендинга «Корзины Таиты» является отличной иллюстрацией того, какие преимущества интеллектуальная собственность может дать женщинам из сельских районов.

⁹ Презентация ГИИ состоялась 17 сентября 2015 г. Двумя другими издателями являются Корнельский университет и бизнес-школа INSEAD (*Institut Européen d'Administration des Affaires*).

Кадровое планирование: стабильность, гибкость и прогнозирование

28. Организация продолжает стремиться к обеспечению разумного баланса между стабильностью и гибкостью своего кадрового состава. По состоянию на июнь 2016 г. штатные сотрудники ВОИС, которые являются ее основной рабочей силой, составляли 74,5 процента. Остальные 25,5 процента представляют собой гибкий компонент, который состоит из внештатных ресурсов, временных сотрудников и сотрудников, должности которых не финансируются из регулярного бюджета (см. таблицу 1 в приложении I)¹⁰. Такая комбинация



позволяет Организации решать стоящие перед ней задачи, адаптируясь к снижению и повышению спроса на свои услуги. Что касается штатных сотрудников, то их число несколько увеличилось: менее чем на один процент (по состоянию на июнь 2016 г. — 1 044, а в начале года — 1 035; см. таблицу 1 в приложении I). Такое увеличение связано с текущим переводом в постоянный штат сотрудников, выполняющих постоянные функции, посредством преобразования временных контрактов в срочные. Такой перевод является вторым этапом процесса, первый этап которого завершился в 2014 г.: к этому моменту был осуществлен перевод в штат всех СВК, выполняющих постоянные функции. В рамках второго этапа конкурсы на замещение таких должностей продолжатся в 2016 г. и, возможно, захватят 2017 г.

29. В отличие от первого этапа, в ходе которого в конкурсах могли участвовать только внутренние кандидаты, благодаря чему использовались упрощенные процедуры приема на работу и удалось обеспечить сокращение сроков оформления сотрудников (17,28 недели в 2014 г., 15,56 недели в 2013 г. и 16,5 недели в 2012 г.), во втором этапе могут принимать участие внешние кандидаты. На эти вакансии претендует гораздо больше кандидатов, из-за чего требуется более длительный отбор и проведение интервью во всех случаях, а письменных тестов — в большинстве случаев. Из-за большего числа заявлений и более длительных процедур средний срок отбора сотрудников в 2015 г. увеличился до 19,62 недели.

30. Как сообщалось в отчете за прошлый год, ДУЛР опробовал процесс кадрового планирования (интегрированный в цикл подготовки Программы и бюджета), в котором в 2014 г. приняли участие руководители всех уровней. Было разработано Руководство по кадровому планированию, и к началу 2015 г. примерно в 90 процентах организационных подразделений действовали планы, в которых были предусмотрены кадровые мероприятия на двухлетний период. Проактивное планирование кадровых мероприятий обеспечивает согласованность работы руководителей, ДУЛР и Отдела реализации программы и бюджета, что способствует их осуществлению.

Основополагающий принцип 2: ориентированный на работу с клиентами и удовлетворение спроса поставщик услуг в области ИС на глобальном уровне

Оказание услуг на местной основе в глобальном контексте

31. Хотя штаб-квартира ВОИС находится в Женеве, ее концепция глобального офиса способствует укреплению многостороннего характера Организации. Сотрудники ВОИС

¹⁰ См. сноски 1–4 выше.

через внешние бюро (расположенные от Бразилии до Китая, от Сингапура до Российской Федерации и Японии) помогают приблизить услуги Организации к государствам-членам и другим партнерам, обеспечивая более тесное сотрудничество. Кадровая поддержка таких сотрудников и обеспечение их доступа к кадровым ресурсам являются приоритетом, что позволяет им сосредоточиться на решении своих рабочих задач.

Siège de l'OMPI à Genève, Escritório da OMPI no Brasil, WIPO 中国办事处, WIPO Singapore Office, Представительство ВОИС в Российской Федерации, WIPO 日本事務所

Возникающие у них административные вопросы решаются быстро. Кроме того, Организация занимается урегулированием сложных административных ситуаций, типичных для сотрудников в местах службы за пределами штаб-квартиры или отличающихся от тех ситуаций, с которыми сталкиваются работники в Женеве. В частности, речь идет о процедурах получения разрешения на работу, вопросах дипломатического статуса сотрудников и расчета размера субсидий на аренду жилья. Благодаря использованию соответствующих технологий и реализации принципа ориентированности на обслуживание клиентов ДУЛР удастся сохранять широкие возможности по обслуживанию дополнительных внешних бюро.

Использование технологий для повышения эффективности оказания услуг

32. Инвестиции в новые информационные технологии через портфель проектов ПОР и проведение необходимого обучения для овладения новыми возможностями дают свои результаты. В 2015 г. был запущен модуль самостоятельной работы, благодаря которому сотрудники могут напрямую обновлять свою личную информацию онлайн без участия ДУЛР. Разработка этого модуля была одним из приоритетов, так как он позволяет обеспечить наличие и постоянный доступ к основным актуальным данным сотрудников. Такие данные могут потребоваться, например, в случае чрезвычайной ситуации, связанной со здоровьем, или при возникновении угрозы безопасности или бесперебойному функционированию Организации.

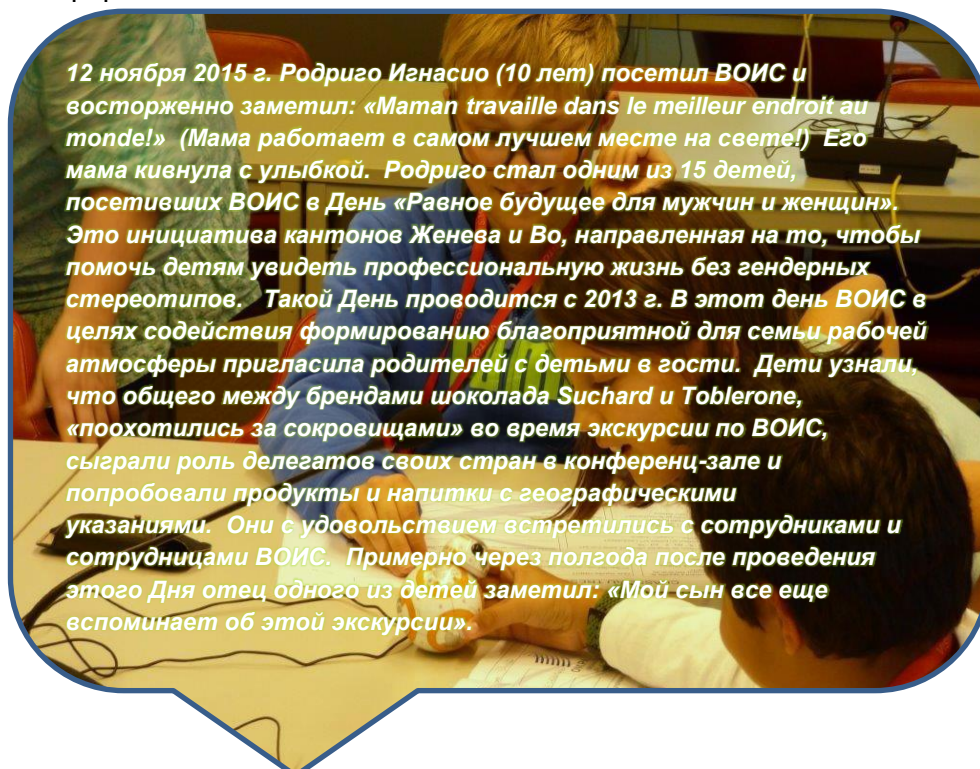
33. В 2015 г. ежегодный обзор выплат по субсидированию образования начал осуществляться в полуавтоматическом режиме, что позволило повысить эффективность работы как сотрудников, так и ДУЛР. После этого соответствующие сотрудники получили возможность направлять отсканированные подтверждающие документы по электронной почте для загрузки в систему ПОР. После внесения данных в систему PeopleSoft осуществляются автоматические расчеты. В настоящее время ведется работа по аналогичному проекту для обработки ежегодных заявлений о выплате пособия на иждивенцев. Вскоре будет разработан пилотный модуль, в котором будет обрабатываться выборка, состоящая из примерно 10 процентов заявлений, и тогда сотрудники смогут подавать такие заявления онлайн.

34. Идет работа над автоматизированными функциями, связанными с отпусками сотрудников и отсутствием на рабочем месте, запросами о найме сотрудников и продлениями контрактов. На смену старой системе должны прийти более эффективные

модули в PeopleSoft-ПОР. Была завершена фаза разработки, и в настоящее время идет тестирование. Постепенное внедрение этих функций начнется во второй половине 2016 г.

35. На последнем этапе тестирования находятся функции автоматического расчета размера субсидии на аренду жилья и размера заработной платы после повышения по службе. В 2014 г. был завершен переход с системы оплаты труда на основе SIGAGIP (прежняя система) на PeopleSoft (новая система). Летом 2015 г. была проведена доработка и соответствующее тестирование новой системы начисления заработной платы.

36. В области информационно-аналитического обеспечения (BI) удалось расширить потоки данных и включить в них кадровую информацию по финансам, результативности и планированию, в результате чего были разработаны новые операционные панели. Информационно-аналитическое обеспечение продолжает расширять возможности Организации в области сбора данных, тем самым повышая эффективность анализа информации. В текущий отчетный период были разработаны новые кадровые показатели, такие как показатели отсутствия на рабочем месте и сверхурочной работы. Идет разработка автоматизированной «брифинг-книги», объединяющей различные кадровые показатели. К концу года она будет доступна для Группы старшего управленческого звена. Она заменит ежемесячные операционные таблицы по кадровым вопросам в бумажном формате.



12 ноября 2015 г. Родриго Игнасио (10 лет) посетил ВОИС и восторженно заметил: «Maman travaille dans le meilleur endroit au monde!» (Мама работает в самом лучшем месте на свете!) Его мама кивнула с улыбкой. Родриго стал одним из 15 детей, посетивших ВОИС в День «Равное будущее для мужчин и женщин». Это инициатива кантонов Женева и Во, направленная на то, чтобы помочь детям увидеть профессиональную жизнь без гендерных стереотипов. Такой День проводится с 2013 г. В этот день ВОИС в целях содействия формированию благоприятной для семьи рабочей атмосферы пригласила родителей с детьми в гости. Дети узнали, что общего между брендами шоколада Suchard и Toblerone, «поохотились за сокровищами» во время экскурсии по ВОИС, сыграли роль делегатов своих стран в конференц-зале и попробовали продукты и напитки с географическими указаниями. Они с удовольствием встретились с сотрудниками и сотрудницами ВОИС. Примерно через полгода после проведения этого Дня отец одного из детей заметил: «Мой сын все еще вспоминает об этой экскурсии».

Основополагающий принцип 3: ВОИС – привлекательный работодатель

Планирование рабочего времени – совместное принятие решений

37. Создание благоприятных условий для трудовой деятельности сотрудников и формирование гармоничной системы организации рабочего и свободного времени идет на пользу как персоналу, так и Организации, поскольку повышает производительность и эффективность труда и оставляет чувство удовлетворения работой. Центральным элементом этой формулы является эффективное планирование рабочего времени, и Организация руководствуется необходимостью создания благоприятных условий для этого. В сентябре 2015 г. была сформирована рабочая группа, в состав которой вошли

добровольцы из числа персонала, представитель действующего Совета персонала и представители администрации, для оценки политики Организации в области планирования рабочего времени, служебных программ и практических подходов; выявления возможных пробелов и примеров успешного опыта и вынесения рекомендаций о том, как изменить ситуацию к лучшему. Рабочая группа провела 37 сессий, в ходе которых она рассмотрела записку Объединенной инспекционной группы (ОИГ) «Flexible Working Arrangements in the United Nations system organizations»¹¹ («Применение гибкого графика в организациях системы Организации Объединенных Наций») и связалась с другими организациями в Женеве и других точках для того, чтобы собрать информацию о передовой практике, политике, выводах и накопленном опыте в данной сфере. Члены Рабочей группы также встретились с руководителями различных функциональных подразделений ВОИС и провели с помощью специализированного сервисного подрядчика опрос всех сотрудников Организации для того, чтобы узнать их мнение по данному вопросу.

В опросе, посвященном планированию рабочего времени, **приняли**

участие 60% сотрудников, что является рекордно высоким показателем.

Фактически была проведена впечатляющая комплексная работа по сбору мнений различных заинтересованных сторон. Отчет с рекомендациями Рабочей группы, датированный 17 июня 2016 г., был представлен администрации. Более подробная информация о результатах этого всеобъемлющего обзора будет представлена в Годовом отчете о людских ресурсах 2017 г.

Гармоничные условия работы в духе взаимного уважения

38. В марте 2016 г. было опубликовано руководство по обеспечению гармоничных условий работы в духе взаимного уважения, которое призвано стать источником информации для сотрудников ВОИС в указанной области. В Руководстве изложены ценности, принципы, правила и методы ВОИС, связанные с созданием гармоничных условий работы в духе взаимного уважения. Пособие, составленное в удобной для пользователей форме, содержит ссылки на соответствующие правила и концептуальные документы ВОИС, а также контактную информацию лиц и подразделений, готовых оказать сотрудникам консультативную и другую помощь. Основное внимание в Руководстве уделяется ценностям и принципам, сформулированным Рабочей группой по подготовке проекта политики по созданию гармоничных условий работы в духе взаимного уважения, которая руководствовалась мнением персонала и состояла исключительно из представителей персонала, с учетом дополнительных материалов, полученных от Объединенной консультативной группы – совместного консультативного органа представителей персонала и администрации. Участие персонала в процессе и содействие с его стороны имели решающее значение для формулирования общей концепции гармоничных условий работы в духе взаимного уважения.

Здоровье: профилактика вместо лечения

39. Здоровье персонала имеет определяющее значение для интересов Организации. Для пропаганды здорового образа жизни и охраны здоровья Организация организовала ряд инициатив и мероприятий, иногда совместно с представителями персонала.

¹¹ См. JIU/NOTE/2012/4.

40. В первом квартале 2016 г. был проведен обзор заключений о состоянии здоровья сотрудников с тем, чтобы обеспечить актуальность всех медицинских документов. Практически тысяче сотрудников, которые, по мнению специалистов, подвержены той или иной форме риска (например, систематически направляются в командировки или имеют проблемы со здоровьем), было предложено пройти медицинское обследование. По состоянию на июнь 2016 г. медосмотр прошли порядка третьей части таких сотрудников; оценка состояния здоровья остальных будет проведена до конца текущего года.

41. В распоряжении персонала имеется просторный зал для занятий фитнесом с отдельными раздевалками для женщин и мужчин, душевыми и туалетными комнатами. Ассоциация персонала ВОИС использует эти помещения для проведения уроков танца, йоги и других занятий физической культурой в обеденное время и по окончании рабочего дня. Сотрудники, занимающиеся бегом и другими видами спорта на открытом воздухе в указанное свободное от работы время, также могут пользоваться этими удобствами.

42. Систематическая физическая активность способствует сохранению физического и психического здоровья, а эргономичные электрические регулируемые по высоте рабочие столы позволяют ежедневно двигаться и чередовать положение «сидя» - «стоя» в пределах рабочего кабинета. В порядке приоритета эргономичные рабочие столы были предоставлены в распоряжение сотрудников, имеющих проблемы со здоровьем (например, проблемы с позвоночником). В начале 2016 г. был реализован пилотный проект по использованию эргономичных рабочих столов; при этом планируется, что внедрение такого оборудования продолжится в рамках Организации. По состоянию на июнь 2016 г. 40 сотрудников Организации используют в работе эргономичные столы.

43. Комитет по охране труда и технике безопасности (OHSC), созданный в 2014 г., в рамках которого взаимодействуют представители администрации, персонала и специалисты Организации в области здравоохранения, социального обеспечения и безопасности, совместными усилиями своих членов ведет пропаганду и обеспечивает охрану физического и психического здоровья и гигиены труда на рабочем месте. В июле 2015 г. OHSC создал на первом цокольном этаже здания нового конференц-зала помещение, изолирующее биологически опасные вещества¹², которое имеет прямой выход на площадь Наций (Place des Nations) для эвакуации людей. Оснащение этого помещения будет произведено с соблюдением установленных стандартов вентиляции, требований о доступе к водораспределительным пунктам и другим системам обеспечения безопасности и действий в условиях чрезвычайных ситуаций на случай предполагаемой ситуации с угрозой применения биологически опасных веществ в комплексе зданий ВОИС.

44. В декабре 2015 г. OHSC внес свои предложения в отношении новой редакции правил о курении в ВОИС, касающиеся курения электронных сигарет («вейпинг»). Курение обычных и электронных сигарет внутри зданий ВОИС запрещено; разрешается курить только на специально отведенных площадках за пределами помещения.

45. При содействии OHSC во втором квартале 2015 г. был проведен первоначальный учет потенциально опасных рабочих помещений в рамках комплекса зданий ВОИС, по итогам которого особую обеспокоенность вызывают типографии Организации. Планируется, что в 2016 г. будет проведен ремонт и изменена площадь типографий и других помещений на 1-м цокольном этаже здания АВ, в рамках которого будут устранены все существующие технические проблемы, вызывающие тревогу, что позволит обеспечить безопасные условия работы и повысить качество условий труда сотрудников,

¹² Биологически опасный – это «биологическое или химическое вещество или условие, опасное для человека и окружающей среды», <http://www.merriam-webster.com/dictionary/biohazard>.

работающих в этих помещениях (например, с помощью более мощной системы вентиляции, более свободного доступа к объектам санитарии и гигиены и улучшенной системы звукоизоляции). Что касается электромагнитного загрязнения¹³, то в мае 2015 г. специализированное учреждение Institut Suisse de Travail провело инспекционную проверку в зданиях ВОИС. Проверка показала, что значения частот электромагнитного излучения снизились по сравнению с показателями, зафиксированными в ходе предыдущей проверки в 2010 г. Это связано с заменой электрооборудования, кабелей и электрораспределительных щитов, произведенной в конце 2013 г.– начале 2014 г.

46. В начале 2016 г. была реализована совместная с Международным союзом электросвязи (МСЭ) инициатива, организованная на базе ВОИС. Для участия в конференции, призванной активно пропагандировать здоровый образ жизни и информировать сотрудников о влиянии стресса на психическое здоровье на рабочем месте в современных условиях, были приглашены два широко известных в мире специалиста. Мероприятие привлекло большое внимание и было встречено с явным энтузиазмом. Подобные информационные мероприятия станут более многочисленными.

47. Подтверждением положительного влияния данных инициатив и мер по обеспечению охраны труда и техники безопасности служит постоянное снижение числа случаев отсутствия сотрудников на рабочем месте с 2013 г. Рисунок 5, ниже, иллюстрирует эту тенденцию, в частности число случаев отсутствия на рабочем месте снизилось более чем на тысячу дней с 2014 по 2015 гг. До 2013 г. отмечался рост числа случаев отсутствия на рабочем месте.

Отсутствие на рабочем месте (по дням)					
	2013 г. (янв.- дек.)	Тренд(*)	2014 г. (янв.- дек.)	Тренд(*)	2015 г. (янв. – дек.)
Отсутствие по болезни с больничным листом	11 465	↔	10 938	↓	9 938
Отсутствие по болезни без больничного листа	1 928	↓	1 795	↔	1 881
По семейным обстоятельствам	1 456	↓	1 377	↓	1 203
	14 849	↔	14 110	↓	13 022

(*) изменение в +/- 5% не учитываются

Рис. 5. Сравнительные данные об отсутствии на рабочем месте, 2013-2015 гг.

Команда, работающая на благо своих членов

48. Помещения, имеющиеся в распоряжении подразделения по медицинскому и социальному обеспечению, включают специальную комнату матери и ребенка¹⁴, помещение для медитации, способное вместить сотрудников любых вероисповеданий, и кабинет для оказания первой медицинской помощи. В конце 2016 г. будет произведена работа по архитектурной и технической модернизации этих помещений, которую планируется завершить к лету 2017 г. Подразделение будет перебазировано, но обслуживание будет продолжено на протяжении всего времени ремонтных работ. Подразделение будет и дальше заниматься заключениями и оценкой состояния здоровья всех сотрудников и посетителей ВОИС (например, консультации и первая медицинская помощь). На базе подразделения также проводится бесплатная вакцинация от гриппа

¹³ Электромагнитное загрязнение обычно определяется как нежелательный побочный эффект невидимого глазом электромагнитного излучения, который является одним из видов загрязнения, обусловленного использованием основных электрических (кабели и проводка) или беспроводных устройств.

¹⁴ Работающие кормящие матери могут использовать это помещение для сцеживания грудного молока в стороне от чужих глаз.

(организуется совместно со страховой компанией и МСЭ) сотрудников и пенсионеров Организации. Подразделение принимает меры по обеспечению охраны труда на благо сотрудников, организует учебные занятия информационного характера и мероприятия по профилактике охраны здоровья (офтальмологические заболевания, анализ воздуха, бактериология пищевых продуктов и воды). Новым и действующим сотрудникам предлагается помощь при поиске жилья, переезде и обеспечении необходимых условий жизни. Мандат подразделения предусматривает консультирование действующих и вышедших на пенсию сотрудников, а также членов их семей, в том числе инструктаж, руководство и помощь в использовании административных систем и норм Швейцарии. В таблице (за период с июля 2015 г. по июнь 2016 г.) показано, насколько востребованы

Медицинские мероприятия	Частота обращений
Консультация медицинской сестры	1 071
Консультация врача (в том числе в медицинской службе ЮНОГ)	549
Инструктаж и осведетельствование для направления в командировку	
• электронная обработка	1 407
• вакцинация	337
• консультация перед поездкой	358

отдельные медицинские услуги среди сотрудников Организации.

49. В октябре 2015 г. во внутренней сети ВОИС интранет

был опубликован буклет для новых сотрудников. В нем содержится информация общего характера, призванная помочь «новичкам» и их семьям в поиске жилья и образовательных возможностей, а также другие полезные сведения, которые будут полезны для того, чтобы обосноваться в данной местности. Кроме того, в буклете даны рекомендации о финансовых услугах, доступных сотрудникам системы ООН, и услугах по социальному обеспечению, как-то пенсионные и страховые планы, которые являются частью социального пакета, предназначенного сотрудникам, поступившим на работу в ВОИС.

Медицинское страхование

50. Как было отмечено в отчете за прошлый год, в январе 2015 г. была внедрена система коллективного медицинского страхования, услуги в рамках которой оказывает компания Signa (ранее Vanbreda). Для обеспечения качественного обслуживания специальная команда Signa пристально следит за оказанием услуг сотрудникам ВОИС (время обработки запроса на компенсацию, запросы на получение медицинской помощи и т.д.).

51. Контракт на страхование на случай производственных и непроизводственных травм, первоначально заключенный с другой компанией в 2015 г., не был продлен в конце указанного года из-за низкого качества услуг. Впоследствии, в январе 2016 г., был заключен контракт с ранее упомянутой Signa; этот контракт был классифицирован как второй в рамках конкурсной процедуры поиска подрядчика. В связи с заключением этого нового контракта с компанией Signa размер страхового взноса был пересмотрен в сторону понижения по сравнению с первоначально предложенной ставкой, что позволило обеспечить экономию средств для ВОИС и ее сотрудников. Наконец, в русле рекомендации внешних аудиторов, вынесенной по итогам проверки в 2015 г. с 1 января 2016 г. в ВОИС была прекращена практика субсидирования выплат по страхованию от несчастных случаев, не связанных со служебной деятельностью; такое страхование является добровольным для сотрудников Организации.

52. С начала 2016 г. услуги по коллективному добровольному страхованию жизни также предоставляет компания Signa; объем этих услуг эквивалентен предшествующему контракту, но размер страхового взноса значительно ниже, что обеспечивает экономию

средств сотрудникам, приобретающим такое страховое покрытие. Этот страховой план не дотируется ВОИС.

53. Пенсионеры ВОИС также получают помощь в контексте возникающих у них вопросов в сфере медицинского страхования. Два раза в неделю представитель компании Sigma посещает Организацию и помогает в решении вопросов, связанных с госпитализацией, продолжительным курсом лечения, компенсацией; он также консультирует насчет объема страхового покрытия и другим смежным вопросам. В скором времени пенсионеры, согласившиеся на данный вариант, смогут воспользоваться системой вычета страховых взносов непосредственно из их пенсионного пособия в рамках Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Пенсионеры получают от Организации субсидию на медицинское страхование.

Основопологающий принцип 4: Развитие и рациональное использование потенциала сотрудников

Превращая способности в высокие трудовые достижения

54. В конце 2015 г. Отдел внутреннего надзора (ОВН) провел аудиторскую проверку управления эффективностью рабочего процесса в ВОИС за период с января 2013 г. по октябрь 2015 г. В марте 2016 г. ОВН опубликовал отчет об аудиторской проверке, ознакомиться с которым можно во внутренней сети ВОИС интранет.



*Глен МакСтравик,
руководитель, Сектор
базы данных по
брендам, США, сыграл
центральную роль в
разработке
Глобальной базы
данных по брендам,*

*предложив создать новейшую систему
поиска по товарным знакам, включая
первую в мире функцию поиска по
изображениям.*

55. Проверка подтвердила, что для постоянного совершенствования системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS), которая была внедрена в 2009 г., предпринимаются большие усилия. В ответ на предложение ОВН прокомментировать принципы управления служебной деятельностью в ВОИС за время использования PMSDS Совет персонала в текущем составе провел опрос сотрудников. Участники опроса положительно оценили

систему (понятный механизм постановки задач и конструктивный диалог начальника с подчиненным, справедливая и прозрачная система оценки, адекватная подготовка для решения задач и достаточный уровень руководства со стороны руководителя для улучшения трудовых показателей) и указали области, развитие которых позволило бы усовершенствовать данную систему (система должна в большей степени ориентироваться на развитие потенциала сотрудников, необходима всесторонняя оценка и эффективная коммуникация).

75% участников опроса полагают, что оценка их профессиональной деятельности

справедлива и произведена с соблюдением принципа

транспарентности; 85% утверждают, что при

формулировании профессиональных задач они **КОНСТРУКТИВНО**

взаимодействовали с непосредственным руководством; 70% подтвердили, что для решения задач они получили необходимую подготовку

56. Принимая к сведению все те успехи, которых удалось достичь за прошедшее время, ОВН вынес ряд рекомендаций для дальнейшего совершенствования существующей системы и соответствующей практики. В частности, было рекомендовано продолжать работу по согласованию процедур приема на работу, управления служебной деятельностью и развития потенциала сотрудников; в поддержку этой работы запланирована замена нынешних самостоятельных систем ePMSDS и базы данных по обучению комплексным решением ПОР. По графику реализация этого проекта должна начаться во втором полугодии 2016 г., поэтому в связи с этой рекомендацией не предусмотрено введение каких-либо промежуточных изменений. В рамках новой системы предусмотрены такие функции, как «самооценка сотрудника», интегрированные по желанию персонала; их использование будет возможно с начала следующего года в рамках оценочного цикла PMSDS 2017 г.

Поощрение и поддержка ответственного отношения к работе и выдающихся заслуг

57. После завершения двухлетнего экспериментального цикла Программы награждения и поощрения заслуг (RRP) ВОИС приступила в августе 2015 г. к реализации официальной RRP с учетом рекомендаций Секции оценки ОВН. Была учреждена новая разновидность премии для сотрудников, которые вносят заметный вклад в создание конструктивной и гармоничной обстановки на рабочем месте. Сотрудникам было предложено выдвинуть кандидатов, а для выбора трех победителей (вознаграждение составляет 2,5 тыс. шв. франков каждому лауреату) было организовано голосование среди членов персонала (высокий показатель участия – порядка 400 сотрудников). Одновременно во внутренней сети интранет появились новые страницы, посвященные RRP; они призваны подробнее рассказать сотрудникам о данной программе. Было выпущено руководство для управляющих «Признание заслуг сотрудников», которое было встречено с большим интересом.

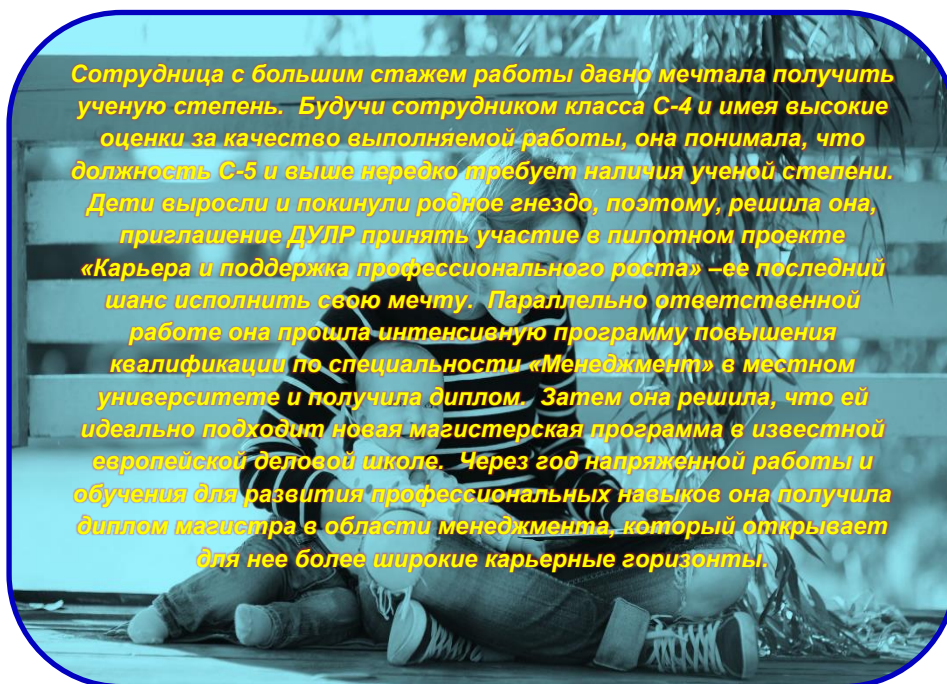
Большой вклад ВОИС в обучение сотрудников

58. В 2015 г. ВОИС провела рекордно большое число мероприятий по развитию потенциала сотрудников. В среднем за год на каждого сотрудника приходилось максимум шесть дней обучающих мероприятий, что на 20 процентов больше, чем в предыдущие годы (и на день больше, чем в отчетных документах ООН о соответствующей деятельности, в рамках которой в год на сотрудника в среднем приходится пять дней).

20% -рост числа обучающих мероприятий: в среднем 6 дней на каждого сотрудника за год

59. В 2015 г. лидерами по численности стали обучающие мероприятия по следующим четырем направлениям: языковая подготовка, навыки общения, системы регистрации и управление.

- **Языковая** подготовка проводится ежегодно по шести официальным языкам ВОИС (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 сотрудника к соответствующим требованиям его профессиональной деятельности, а также способствовать интеграции сотрудника на месте.
- Обучающие мероприятия по развитию навыков **общения** были посвящены в первую очередь проблеме урегулирования конфликтов; участники встретили эти мероприятия с большим энтузиазмом – 98 процентов дали положительные отзывы, а 80 процентов сообщили, что приобретенные навыки и знания актуальны для них. Половина сотрудников всех классов и разрядов, занятых в разных секторах, уже прошли подготовку; при этом программа будет продолжена в течение всего 2016 г. К этому же направлению относятся учебные занятия по развитию навыков подачи материала, отбора и проведения собеседования на основе требований компетенции, составления качественных письменных текстов. В частности, для членов советов по назначению (58 участников) была проведена подготовка по развитию навыков проведения собеседования на основе требований компетенции с тем, чтобы помочь им в проверке необходимых качеств соискателей для трудоустройства в ВОИС. Помимо этого набора обучающих программ проводятся практические семинары по развитию качеств и навыков «внимательного слушателя» и «наставника».
- Обучающие мероприятия по **системам регистрации** ВОИС в основном были организованы силами отделов Мадридского реестра и департамента РСТ и касались практического применения правил и положений, а также процедур регистрации соответствующих систем. Кроме того, департамент РСТ провел программу обучения по использованию усовершенствованного информационного модуля eРСТ.
- Подготовка по тематике **управления** была направлена на развитие и совершенствование управленческих качеств по следующим основным направлениям: работа с людьми, производительность труда, проектная работа, риски и обеспечение качества. Курс по вопросам управления проектной деятельностью был специально разработан с учетом условий ВОИС с использованием терминологии Организации и свойственных для нее ситуаций. Руководители также прошли подготовку по вопросам организации рабочего времени и управления стрессовыми ситуациями.



Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства

60. Оказывая поддержку карьерного роста своих сотрудников, ВОИС продолжает выдавать финансовую субсидии и предоставлять свободное время для продолжения обучения и поступления в учебные заведения для получения университетского диплома по специальности «Менеджмент» или по другим техническим специальностям, имеющим отношение к выполняемой работе. С 2007 г.¹⁵ (именно с этого года был введен более качественный учет данных) по меньшей мере 80 сотрудников воспользовались программой получения образования во внешних учебных заведениях. Кроме того, ВОИС начала проводить однодневные семинары по профессиональному ориентированию,

Порядка **10%** сотрудников эффективно совмещают **работу**
и обучение благодаря поддержке ВОИС (80 сотрудников с 2007 г.
и ряд других с 1998 г.)

которые организуются самостоятельно или совместно с Отделением ООН в Женеве, Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) или Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ). Задачи такого семинара заключаются в том, чтобы очертить рамки и предложить участникам подумать в этой связи над ключевыми моментами, помочь использовать сильные стороны участника для развития карьеры и личностного роста и выяснить реалистичные меры для изменения ситуации. В 2015 г. такую подготовку прошли 12 сотрудников, еще 29 человек сделали это с начала 2016 г. По окончании семинара участники могут обратиться за индивидуальной помощью к координаторам с тем, чтобы получить консультацию насчет воплощения в жизнь намеченных шагов.

¹⁵ Программа получения образования во внешних учебных заведениях была создана в ВОИС в 1998 г., однако получить данные о тех, кто воспользовался ею с 1998 по 2006 гг., затруднительно.

Мобильность в целях карьерного роста

61. За отчетный период с июля 2015 г. по июнь 2016 г. программой внутренней мобильности воспользовался в общей сложности 41 сотрудник. Понятие внутренней мобильности включает в себя повышение в результате победы в конкурсе и перевод без повышения в должности в результате победы в конкурсе или в соответствии с положением о персонале 4.3. Горизонтальный перевод позволяет более полно ознакомиться с деятельностью различных подразделений ВОИС и открывает более широкие возможности для приобретения дополнительных навыков, тем самым способствуя карьерному росту в целом. Горизонтальный перевод в соответствии с положением о персонале 4.3 вызван служебной необходимостью и обусловлен интересами Организации. Система PMSDS в качестве инструмента развития потенциала сотрудника дает ему возможность сообщить о своем интересе воспользоваться системой мобильности.



Бруно Пуликен, старший инженер ПО, Франция, from France, разработал уникальную технологию статистического машинного перевода для ВОИС, способствующую повышению качества, масштабов применения и

эффективности машинного перевода для подразделений РСТ и Мадридского реестра, а также Отдела письменных переводов. По просьбе представителей штаб-квартиры ООН в Нью-Йорке и других учреждений системы ООН, включая Международную морскую организацию, Продовольственную и сельскохозяйственную организацию при ООН и МСЭ, Бруно внедрил у них это ПО в полном соответствии с их пожеланиями и в интересах повышения эффективности работы.

62. Кроме того, ВОИС поддерживает внешнюю мобильность сотрудников в другие организации, поскольку считается, что смена положительно отражается на мотивации сотрудника. Так, за отчетный период имели место восемь (всего 26 случаев с 2008 г.) случаев перехода на работу из ВОИС в другие организации общей системы ООН и наоборот в результате перевода или прикомандирования. В рамках общей системы ООН ВОИС остается скорее организацией, в которую переходят сотрудники, нежели организацией, из которой они уходят: с 2008 г. в ВОИС перешли 22 новых сотрудника, а четыре бывших представителя Организации были приняты на работу в другие организации. Эти показатели как новое подтверждение давней

тенденции свидетельствуют о востребованности ВОИС и ее привлекательности как работодателя.

63. Инструментом служебного роста в рамках ВОИС служат конкурсы на замещение вакантных должностей. В 2015 г. победу в трети конкурсов (всего 90) на замещение должностей, предусматривающих срочный контракт, одержали постоянные сотрудники, причем почти все они таким образом получили повышение¹⁶; еще треть победителей относится к числу временных сотрудников, для которых эта победа стала не просто качественным улучшением условий своего назначения на определенный срок, но и в некоторых случаях продвижением по служебной лестнице; еще треть победителей относится к числу успешно прошедших испытания внешних кандидатов. Среди внутренних кандидатов, победивших в конкурсе, пять человек перешли из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

64. ВОИС прилагает все усилия к тому, чтобы предоставить всем сотрудникам, заинтересованным в карьерном росте, необходимую поддержку и инструменты для достижения своих целей в виде образовательных возможностей (например, составление

¹⁶ В нескольких случаях победа внутренних кандидатов в конкурсе на замещение вакантной должности повлекла за собой изменение роли и должностных обязанностей, выполняемых данными сотрудниками, что не повлекло за собой изменения класса или разряда должности (горизонтальный перевод).

обоснованных заявлений о приеме на работу, эффективное умение отвечать на вопросы при проведении собеседования), программ повышения квалификации без отрыва от производства и PMSDS, с помощью которого сотрудник и непосредственный руководитель договариваются о задачах в области развития профессионального потенциала на год и необходимом в этой связи повышении квалификации. Более того, для получения конструктивных замечаний ДУЛР предлагает внутренним кандидатам, прошедшим предварительный отбор, но не победившим в конкурсе, пообщаться на предмет оценки тех аспектов их кандидатуры, которые кандидаты, возможно, хотели бы развить или доработать.

Реклассификация – инструмент организационного планирования

65. Хотя сотрудникам рекомендуется не воспринимать реклассификацию должностей как инструмент карьерного роста, поскольку реклассификация проводится исключительно в контексте организационного планирования (т.е. структурное преобразование, существенное изменение должностных обязанностей)¹⁷, эта процедура способна обеспечить продвижение по службе, если должности реклассифицируются с повышением. В 2015 г. с помощью инструмента реклассификации были повышены семь сотрудников в рамках категории специалистов и четыре сотрудника в категории общего обслуживания.

IV. ДРУГИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

(a) Внутреннее правосудие

Дисциплинарные меры и формальное урегулирование конфликтов

66. В таблицах 15 и 16 в приложении I содержится информация о количестве дел, возбужденных сотрудниками в течение отчетного периода, и о тематике этих дел. В целом, количество дел существенно уменьшилось по сравнению с предшествующим отчетным периодом.

67. В период с июля 2015 г. по июнь 2016 г. дисциплинарное производство было начато против четырех сотрудников (так же, как и в предшествующий отчетный период), и по этим делам были приняты следующие дисциплинарные меры: выговор в письменном виде и задержка на два года повышения оклада на одну ступень. По двум делам дисциплинарное производство все еще продолжалось к концу отчетного периода.

Финансовые данные в связи с внутренним правосудием

68. В период с июля 2015 г. по июнь 2016 г. Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ) не назначал никакой компенсации по искам против ВОИС. Во исполнение рекомендаций Апелляционного совета ВОИС (АСВОИС) сотрудникам была выплачена сумма, равная 9125 шв. франкам.

69. Общая сумма фиксированных административных расходов на рассмотрение дел АТМОТ и АСВОИС в течение отчетного периода составила порядка 223 800 шв. франков, включая 117 700 шв. франков для целей АТМОТ и 106 100 шв. франков для АСВОИС (не считая расходов на сотрудника категории С-3, который является секретарем АСВОИС). Средний размер фиксированных расходов составляет 19 500 шв. франков по каждому постановлению, вынесенному АТМОТ, и 7 100 шв. франков по каждому решению, вынесенному АСВОИС. Фиксированные расходы по делам, рассматриваемым АСВОИС,

¹⁷ Положение о персонале 2.2 определяет рамки для реклассификации.

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 и связанные с этим кадровые инициативы

Объединенная консультативная группа (ОКГ)

70. Роль ОКГ, которой ДУЛР оказывает секретарскую поддержку, заключается в консультировании Генерального директора по вопросам персонала или административным вопросам. Сотрудники могут также направлять петицию непосредственно ОКГ для представления предложений Генеральному директору по таким вопросам при условии, что такая петиция подписывается минимум пятьюдесятью сотрудниками. В течение отчетного периода ОКГ представила предложения и рекомендации по проекту политики относительно создания уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте, по петиции персонала, озаглавленной «За представительный Совет персонала», и по процедурам подачи петиций сотрудников в соответствии с правилом о персонале 8.2.2.

Выборы нового Совета персонала

71. Рассмотрев предложение ОКГ относительно петиции персонала «За представительный Совет персонала», Генеральный директор принял ряд содержащихся в ней рекомендаций, в том числе относительно дальнейших действий по созданию представительного Совета персонала, выбираемого персоналом в целом (т.е. так, чтобы все сотрудники имели право голоса), в соответствии с положением о персонале 8.1. Это – значительное изменение по сравнению с давней практикой, согласно которой Совет персонала Ассоциации персонала берет на себя роль Совета персонала, упомянутого в положении о персонале 8.1, несмотря на то, что только выплачивающие взносы члены Ассоциации персонала (которые составляют 51 процент¹⁸ общей численности сотрудников ВОИС) имеют возможность избирать членов этого Совета персонала. Были назначены сотрудники по проведению выборов, которые сейчас занимаются организацией выборов нового Совета персонала. Это является крупным событием в плане представительства персонала, и следует надеяться, что новый Совет персонала будет выразителем мнений всех сотрудников в том, что касается отношений между персоналом и руководством.

(c) Разработка политики

Поправки к Положениям и правилам о персонале и другие изменения в политике

72. В октябре 2015 г. Координационному комитету ВОИС был представлен ряд поправок к Положениям о персонале и к Правилам о персонале для утверждения и уведомления, соответственно. Хотя последствия большинства из этих поправок являются минимальными, происходящий обзор Положений и правил о персонале позволяет ВОИС сохранить прочную нормативную базу и эффективные процедуры, которые поддерживают приоритеты Организации и одновременно обеспечивают

¹⁸ По состоянию на март 2016 г. на основе уплаты активными членами их индивидуального годового взноса.

согласованность с передовыми методами в общей системе Организации Объединенных Наций.

73. В частности, в Положения и правила о персонале были внесены поправки, вступающие в силу с 1 января 2016 г., согласно которым сотрудники, проживающие в своей родной стране, уже не могут пользоваться отпуском на родину, субсидией на образование и субсидией на репатриацию, поскольку эти пособия предназначаются для экспатриантов.

74. Что касается изменений в политике, то было издано 14 служебных инструкций и информационных циркуляров по вопросам кадровой политики с целью либо обновить существующую политику, либо внедрить новую политику, в том числе в отношении иждивенцев, опровержения оценки работы сотрудников, применения дисциплинарных мер, увольнения по состоянию здоровья, отпуска на родину, реализуемой в ВОИС Программы награждения и поощрения заслуг сотрудников, отпуска по семейным обстоятельствам, субсидии на образование, отпуска по болезни, курения и использования электронных сигарет, а также испытательного срока для сотрудников, имеющих первоначальный временный контракт

75. С учетом стратегической важности внешних бюро ВОИС в плане предоставления услуг, приближающих сферу сотрудничества к государствам-членам, заинтересованным сторонам и партнерам, был опубликован новый информационный циркуляр с целью дать общее представление о механизмах и о поддержке мобильности персонала, переводимого в бюро ВОИС за пределами штаб-квартиры.

Пересмотренный пакет вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше

76. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла 23 декабря 2015 г. резолюцию, касающуюся пересмотра пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше. Главные изменения, которые скажутся на сотрудниках ВОИС, касаются введения единой шкалы окладов и новой системы иждивенцев и пересмотра системы субсидирования образования, но вместе с тем были внесены изменения в отношении повышения по ступеням, субсидии на репатриацию, выплат и льгот, связанных с переездом, и надбавок, пособий и льгот, предоставляемых в периферийных местах службы. Эти изменения вступят в силу в 2017 г. Сейчас ведется большая работа для адаптации нормативной базы, политики и информационно-технологических систем Организации.

Улучшение практических методов и процедур

77. ДУЛР продолжает заниматься обзором процессов и практических методов для обеспечения того, чтобы они были эффективными, обеспечивали потребности персонала и Организации и соответствовали нормативной базе ВОИС и практике других организаций общей системы ООН. Среди прочего, Организация скорректировала свою практику в отношении статуса иждивенца-супруги/супруга и долевого участия в страховых премиях в связи с добровольным страхованием, покрывающим несчастные случаи и потерю заработков.

(d) Рекомендации по итогам аудиторской проверки

78. С начала 2013 г. (когда ОВН внедрил систему управления невыполненными рекомендациями) было вынесено в общей сложности 107 рекомендаций по итогам аудиторской проверки, имеющих отношение к людским ресурсам. По состоянию на июнь 2016 г. только 30 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.

(е) Управление рисками

79. 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 для устранения пробелов в имеющихся навыках и знаниях и для осуществления всеобъемлющего перспективного кадрового планирования, а также для обучения персонала. Основной штат работников будет дополняться соответствующими индивидуальными внештатными ресурсами и услугами, полученными от коммерческих субъектов. Все эти меры реализуются.

V. ПЕРСПЕКТИВЫ НА ДВУХЛЕТНИЙ ПЕРИОД 2016-2017 гг.

80. Рассмотрение и любая возможная реализация некоторых или всех рекомендаций совместной рабочей группы персонала и администрации по распределению рабочего времени в ВОИС, возможно, потребует всеобъемлющего, многофункционального подхода. Цель заключается в улучшении баланса между работой и личной жизнью сотрудников и в устойчивом повышении производительности труда Организации. Распределение времени должно твердо корениться в принципах ответственности за свои действия, доверия и профессиональной этики, как было подчеркнуто рабочей группой. Предусматривается, что руководителями будет оказано содействие посредством профессиональной подготовки по вопросам выполнения обязанностей, связанных с внедрением методов распределения времени в Организации. Возможно также, что придется внедрить пересмотренную нормативную и политическую базу и наметить соответствующие информационно-технические решения.

81. Начатый недавно проект рационального использования способностей будет осуществляться полным ходом в предстоящие месяцы, и завершение проекта намечено на июль 2017 г. Основополагающие элементы комплексного решения проблемы рационального использования способностей, увязанного с ПОР, будут установлены по трем главным направлениям: управление служебной деятельностью, управление обучением и создание квалификационного перечня. Это комплексное решение заменит собой нынешние самостоятельные системы, касающиеся служебной деятельности (ePMSDS) и подготовки (база данных по обучению).

82. Новые инструменты оценки служебной деятельности, автоматизированные системы напоминания об отсутствующих оценках, саморегистрация для участия в учебных мероприятиях, онлайн-доступ руководителей и сотрудников к личным карточкам прохождения обучения, ведение профилей профессиональной квалификации, включая анализ недоработок/пригодности – вот некоторые примеры того, как руководители и сотрудники, а также ДУЛР будут выигрывать от будущих процессов рационального использования способностей. Эти новые функциональные возможности будут постепенно внедряться в предстоящие годы, и ожидается, что они улучшат процессы принятия решений по кадровым вопросам, будут способствовать повышению квалификации и приведению навыков в соответствие с требованиями и повысят эффективность административной работы в области управления служебной деятельностью и обучением.

83. Изменения в пакете вознаграждения в общей системе ООН для сотрудников категории специалистов и выше вступят в силу в 2017 г. Эти изменения, действующие в отношении всех организаций общей системы ООН, можно сгруппировать в три категории: (i) новые или пересмотренные выплаты и льготы, связанные с переездом, надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы, и субсидия на репатриацию; (ii) введение единой структуры шкалы окладов, содержащей только одни ставки окладов, независимо от семейных обстоятельств и статуса иждивенцев, и новых надбавок на иждивенцев, которые ВОИС будет готова ввести в действие с 1 января 2017 г.; и (iii) пересмотренная система субсидирования образования, которая начнет действовать с 2017/2018 учебного года.

84. В центре внимания будут оставаться вопросы улучшения географического разнообразия и гендерного баланса. Будет по-прежнему оказываться поддержка государствам-членам в их обсуждениях и их усилиях по выработке политики относительно географического распределения в кадровом составе ВОИС, и одновременно с этим будут и далее совершенствоваться внутренние меры в процессе набора кадров и расширяться информационно-пропагандистские мероприятия в партнерстве с государствами-членами.

85. Под «зонтиком» ПОР будут по-прежнему разрабатывать новые меры по повышению эффективности процессов. К следующему году будет обеспечено полностью автоматизированное самообслуживание в том, что касается требования о выплате субсидии на образование. Самообслуживание на различных уровнях будет также готово к внедрению в отношении заявления о выплате пособия на иждивенцев, применения субсидий на аренду жилья и продления контрактов руководителями. Будет проведена модернизация систем в том, что касается отсутствия сотрудников на работе, и они будут увязаны с начислением заработной платы. Улучшение eJDs (электронное описание должностных функций) также намечено на следующий год среди других информационно-технологических проектов.

VI. КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ СВЕДЕНИЯ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

(a) Прекращение службы

86. В соответствии с положением о персонале 9.2(g), которое требует, чтобы Генеральный директор доводил все случаи увольнения сотрудников до сведения Координационного комитета ВОИС, настоящим сообщается о следующих случаях увольнения сотрудников в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.:

- один в связи с упразднением должности согласно положению о персонале 9.2.(a)(1);
- четыре по состоянию здоровья согласно положению о персонале 9.2.(a)(2); и
- 11 в интересах надлежащего управления Организацией и с согласия самих сотрудников согласно положению о персонале 9.2(a)(5).

(b) Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)

87. 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.

Нынешним членом, избранным Координационным комитетом ВОИС, является г-н Владимир Иосифов, срок полномочий которого заканчивается в 2017 г.

88. Второй четырехлетний срок заместителя члена г-на Йелле, гражданина Норвегии, закончился в 2015 г. Генеральный директор получил от Постоянного представительства Франции предложение представить г-на Филиппа Фаватье в качестве кандидата на должность заместителя члена ПКПВ на период до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2019 г.

89. Г-н Фаватье (родился 1 июня 1952 г.) является гражданином Франции. Он получил степень магистра делового управления в *École Supérieure de Commerce* (Высшая коммерческая школа) в Марселе в 1974 г., а в 1976 г. окончил Лионский университет как дипломированный бухгалтер.

90. Г-н Фаватье начал свою карьеру как дипломированный бухгалтер и аудитор финансовой отчетности в кабинете адвокатов *Fiduciaire de France* в 1976 – 1977 гг. Затем он занимал различные должности в частном секторе. Он поступил на работу в финансовый департамент ВОИС в 1986 г. в качестве начальника, а в 1995 г. был повышен в должности до директора. В 2008 г. он был назначен Главным сотрудником по финансовым вопросам (Контролером), и эту должность он занимал до своего выхода на пенсию в 2013 г.

91. Г-н Фаватье занимает должность администратора Финансовой кооперативной ассоциации международных гражданских служащих с 2009 г. Он был членом комитета директоров в период с 2011 по 2014 г., стал заместителем председателя в 2012 г. и является председателем с 2013 г.

92. *Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 87 - 91 выше, и избрать г-на Филиппа Фаватье заместителем члена ПКПВ на период до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2019 г.*

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

93. В соответствии со статьей 17 статута КМГС внимание государств-членов обращается на доклад КМГС, представленный на семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2015 г. (документ ООН A/70/30). С этим документом можно ознакомиться на веб-сайте КМГС по адресу: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>.

(d) Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН)

94. В соответствии со статьей 14(а) Положений о ПОПФПООН Правление Фонда представляет Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам Фонда доклад не реже одного раза каждые два года. Доклад за 2015 г. был представлен Правлением ОПФПООН Генеральной Ассамблее ООН на ее семидесятой сессии (документ ООН A/70/325). 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/70/325.

95. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 93 и 94.

[Приложения следуют]

КАДРОВАЯ СТАТИСТИКА

Персонал ВОИС в разбивке по категориям

Таблица 1. Персонал ВОИС в разбивке по категориям, июнь 2016 г.

Контракты

Таблица 2. Персонал в разбивке по типу контракта/финансирования, июнь 2016 г.

Затраты на персонал

Таблица 3. Затраты на персонал (2011–2015)

Географическая представленность

Таблица 4а. Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июнь 2016 г.

Таблица 4б. Представленность государств-членов в кадровом составе ВОИС (временные сотрудники категории специалистов и выше), июнь 2016 г.

Таблица 5. Представленность государств-членов в штате ВОИС (2012 г. — июнь 2016 г.)

Таблица 6а. Представленные страны, категория специалистов и выше (штатные сотрудники), июнь 2016 г.

Таблица 6б. Представленные страны (все сотрудники), июнь 2016 г.

Гендерное равенство

Таблица 7а. Сотрудники в разбивке по полу и классу,

Таблица 7б. Сотрудники в разбивке по полу и категории

Сотрудники в разбивке по возрасту

Таблица 8. Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2016 г.

Выход на пенсию и прекращение службы

Таблица 9а. Предполагаемое число сотрудников, выходящих на пенсию (2016–2021)

Таблица 9б. Прекращение службы (2012–2016)

Частичная занятость

Таблица 10. Сотрудники, работающие на условиях частичной занятости, июнь 2016 г.

Набор персонала

Таблица 11. Объявления о вакансиях в разбивке по классу, 2015 г.

Таблица 12. Полученные заявки в разбивке по категориям, 2015 г.

Таблица 13. Назначения и заявления в категории специалистов и выше в разбивке по регионам

Обучение

Таблица 14. Категории обучающих курсов, 2015 г.

Оценка результативности

Таблица 15. Оценка результативности; цикл 2015 г.

Внутреннее правосудие

Таблица 16. Заявления, поданные сотрудниками в период с июля 2013 г. по июнь 2016 г.

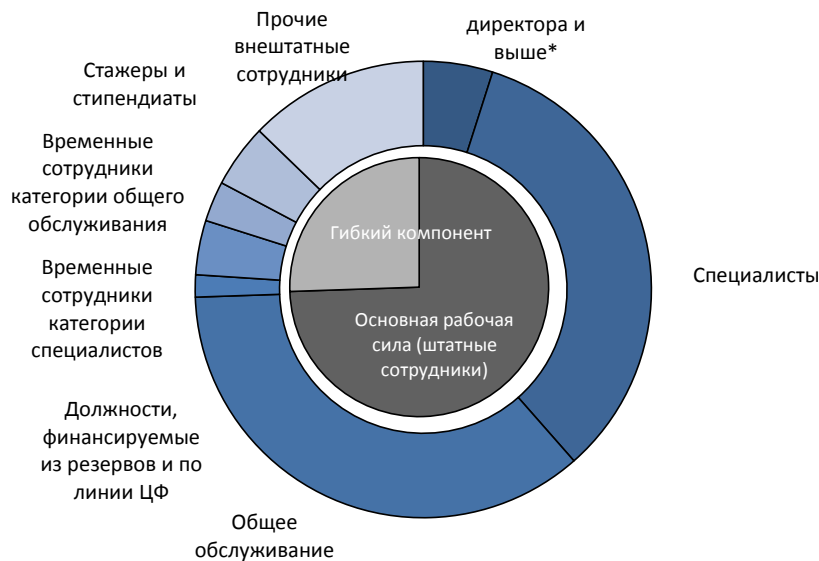
Таблица 17. Число заявлений в разбивке по темам, июль 2015 г. — июнь 2016 г.

Рекомендации по итогам аудита

Таблица 18. Ход выполнения незакрытых рекомендаций в области кадровой политики, вынесенных по итогам аудиторской проверки

ПЕРСОНАЛ ВОИС В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ

Таблица 1. Персонал ВОИС в разбивке по категориям,
июнь 2016 г.



Основная рабочая сила (штатные сотрудники)

Должности, финансируемые из регулярного бюджета	Число сотрудников	Процент
Директора и выше*	69	
Специалисты	471	
Категория общего обслуживания	502	
Категория национальных сотрудников-специалистов	2	
Основная рабочая сила, промежуточный итог	1,044	74,5%
Гибкая рабочая сила		
Сотрудники, занимающие должности, финансируемые из резервов и по линии ЦФ	22	
Временные сотрудники, финансируемые из регулярного бюджета		
Временные сотрудники категорий специалистов и выше	54	
Временные сотрудники категории общего обслуживания	40	
Промежуточный итог: временные сотрудники	94	
Промежуточный итог: сотрудники		
	1,160	
Внештатные сотрудники в рамках ДУЛР		
Стажеры и стипендиаты	63	
Прочие внештатные сотрудники		
Сотрудники, нанятые через кадровые агентства; сотрудники, работающие по индивидуальным контрактам, внешние поставщики и переводчики **	179	
Промежуточный итог: внештатные сотрудники	242	
Промежуточный итог: гибкая рабочая сила	358	25,5%
Общий итог: персонал ВОИС	1,402	100%

* Включая исполнительную категорию (ГД, ЗГД и ПГД = 8 должностей)

** Переводчики подпадают под действие Соглашения с Международной Ассоциацией письменных переводчиков (МАПП)

ТИПЫ КОНТРАКТОВ

Таблица 2. Персонал в разбивке по типу контракта/финансирования, июнь 2016 г.



Тип контракта (финансирование из регулярного бюджета)	Персонал	Процент
Постоянный	624	53,8%
Непрерывный	26	2,2%
Срочный	394	34%
Промежуточный итог: штатные сотрудники	1,044	

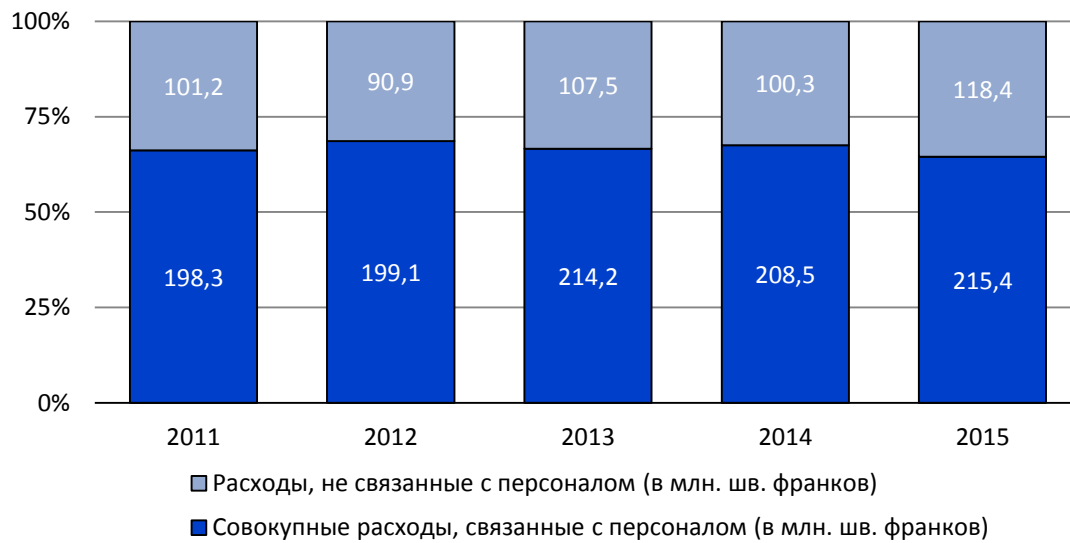
Другие источники финансирования	Персонал	Процент
Должности, финансируемые из ЦФ	19	1,6%
Должности, создаваемые под проекты и финансируемые из резервов	3	0,3%
Промежуточный итог: должности, финансируемые из других источников	22	

Другой тип контракта (финансирование из регулярного бюджета)	Персонал	Процент
Временные сотрудники	94	8,1%

Итого	1,160	
--------------	--------------	--

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ

Таблица 3. Затраты на персонал (2011–2015)

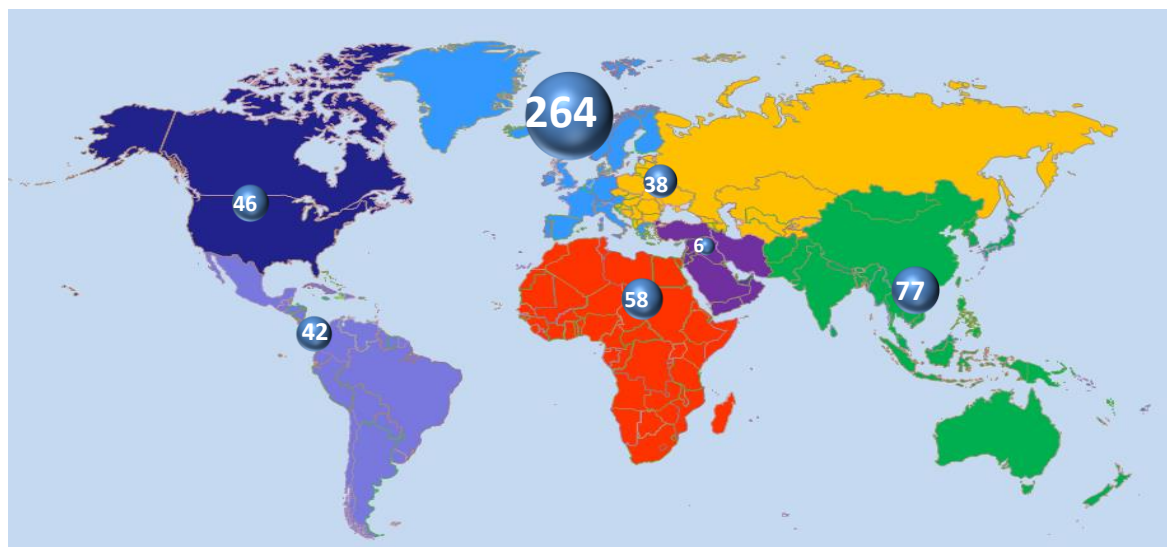


	2011	2012	2013	2014	2015
Доля затрат на персонал в общем объеме расходов	66,2%	68,7%	66,6%	67,5%	64,5%
Совокупные расходы, связанные с персоналом (в млн. шв. франков)	198,3	199,1	214,2	208,5	215,4
Расходы, не связанные с персоналом (в млн. шв. франков)	101,2	90,9	107,5	100,3	118,4
Совокупные расходы	299,5	290,0	321,7	308,8	333,8

Источник: финансовые системы ВОИС

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ

Таблица 4а. Географическая представленность сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по регионам, июнь 2016 г.



Штатные сотрудники*	Персонал	Процент
Африка	58	10,9%
Азиатско-Тихоокеанский регион	77	14,5%
Центральная и Восточная Европа и Центральная Азия	38	7,1%
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	42	7,9%
Ближний Восток	7	1,3%
Северная Америка	46	8,6%
Западная Европа	264	49,6%
Итого	532	100,0%

* В настоящий отчет не включены данные о категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД = 8 должностей)

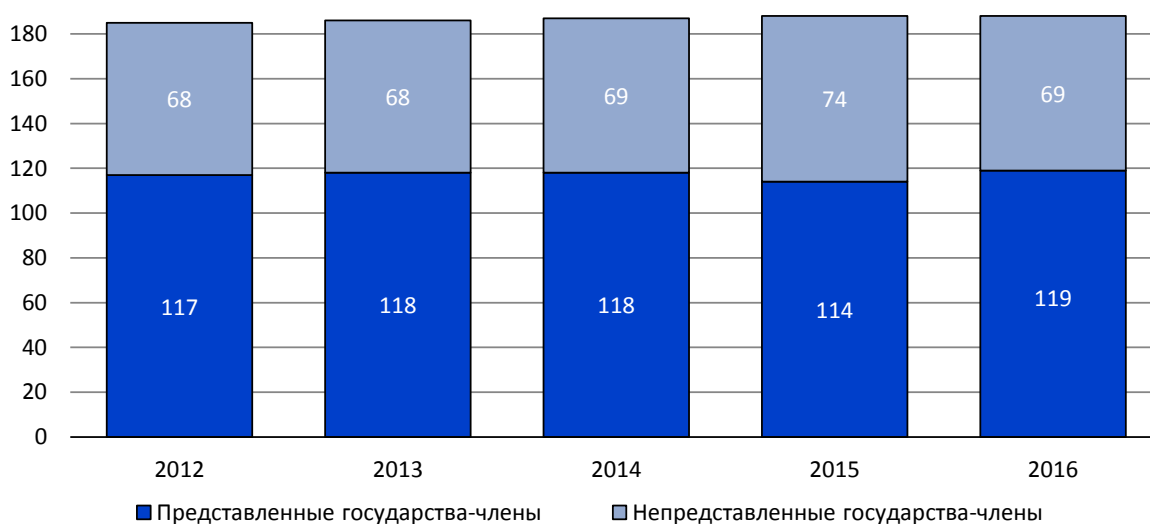
Таблица 4б. Представленность государств-членов в кадровом составе ВОИС (временные сотрудники категории специалистов и выше), июнь 2016 г.

	Временные	Процент
Африка	2	3,7%
Азиатско-Тихоокеанский регион	16	29,6%
Центральная и Восточная Европа и Центральная Азия	6	11,1%
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	4	7,4%
Ближний Восток	4	7,4%
Северная Америка	6	11,1%
Западная Европа	16	29,6%
Итого	54	100%

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ

Таблица 5. Представленность государств-членов в штате ВОИС (2012 г. — июнь 2016 г.)
(срочные, непрерывные, постоянные и временные контракты)

	2012	2013	2014	2015	2016*
Государства — члены ВОИС	185	186	187	188	188
Представленные в кадровом составе ВОИС	117	118	118	114	119
Непредставленные государства-члены	68	68	69	74	69



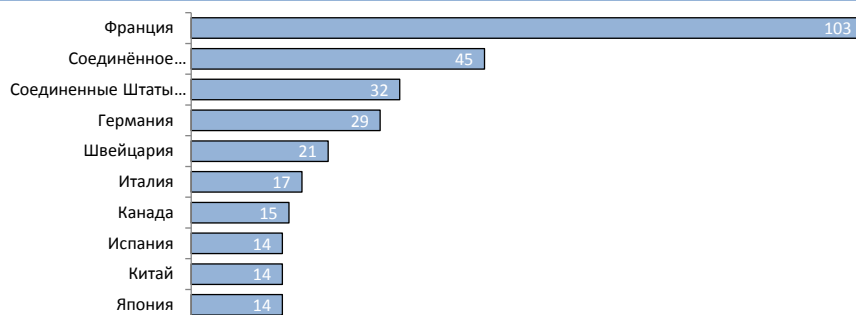
* июнь 2016 г.

Список непредставленных государств-членов

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

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ

Таблица 6а. Представленные страны, категория специалистов и выше (штатные сотрудники)
июнь 2016 г.



Название страны	Число сотрудников
11 Австралия	10
12 Индия	10
13 Российская Федерация	8
14 Бельгия	7
15 Республика Корея	7
16 Алжир	6
17 Аргентина	6
18 Египет	6
19 Греция	5
20 Тунис	6
21 Бразилия	6
22 Марокко	6
23 Ирландия	5
24 Филиппины	5
25 Камерун	4
26 Гана	4
27 Перу	4
28 Румыния	4
29 Уругвай	4
30 Австрия	3
31 Бангладеш	3
32 Болгария	3
33 Камбоджа	3
34 Колумбия	3
35 Эфиопия	3
36 Финляндия	3
37 Венгрия	3
38 Мексика	3
39 Нидерланды	3
40 Пакистан	3
41 Португалия	3
42 Шри-Ланка	3
43 Швеция	3
44 Бывшая Югославская Республика Македония	3
45 Беларусь	2
46 Чили	2
47 Куба	2
48 Демократическая Республика Конго	2
49 Эквадор	2
50 Индонезия	2
51 Ямайка	2
52 Ливан	2
53 Малайзия	2
54 Маврикий	2
55 Мьянма	2
56 Польша	2
57 Сенегал	2
58 Сербия	2
59 Словакия	2
60 Южная Африка	2
61 Уганда	2
62 Венесуэла (Боливарианская Республика)	2
63 Афганистан	1
64 Азербайджан	1
65 Бенин	1
66 Босния и Герцеговина	1
67 Буркина-Фасо	1
68 Коста-Рика	1

Название страны	Число сотрудников
69 Кот-д'Ивуар	1
70 Хорватия	1
71 Кипр	1
72 Чешская республика	1
73 Дания	1
74 Гренада	1
75 Гватемала	1
76 Гвинея-Бисау	1
77 Гаити	1
78 Исландия	1
79 Израиль	1
80 Иордания	1
81 Казахстан	1
82 Кения	1
83 Кыргызстан	1
84 Латвия	1
85 Лесото	1
86 Ливия	1
87 Мадагаскар	1
88 Малави	1
89 Монголия	1
90 Непал	1
91 Новая Зеландия	1
92 Никарагуа	1
93 Нигерия	1
94 Норвегия	1
95 Республика Молдова	1
96 Руанда	1
97 Суринам	1
98 Сирийская Арабская Республика	1
99 Того	1
100 Тринидад и Тобаго	1
101 Турция	1
102 Украина	1
103 Объединенная Республика Танзания	1
104 Зимбабве	1
Итого	540

Страны, представленные только временными сотрудниками категории специалистов и выше

105 Корейская Народно-Демократическая Республика
106 Грузия
109 Литва
107 Мавритания

Страны, представленные только в категории общего обслуживания

109 Армения
110 Боливия
111 Сальвадор
112 Габон
113 Гондурас
114 Иран (Исламская Республика)
115 Либерия
116 Мали
117 Нигер
118 Сейшельские Острова
119 Сингапур

ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ

Таблица 6в. Представленные страны (все сотрудники),
июнь 2016 г.

Страна	Число сотрудников	10 ведущих стран с точки зрения представленности
1 Франция	338	
2 Соединённое Королевство	71	
3 Швейцария	56	
4 Соединенные Штаты Америки	44	
5 Германия	39	
6 Япония	40	
7 Италия	37	
8 Китай	32	
9 Испания	28	
10 Канада	24	

Таблица 10в. Представленные страны (все сотрудники), июнь 2016 г. (продолжение)

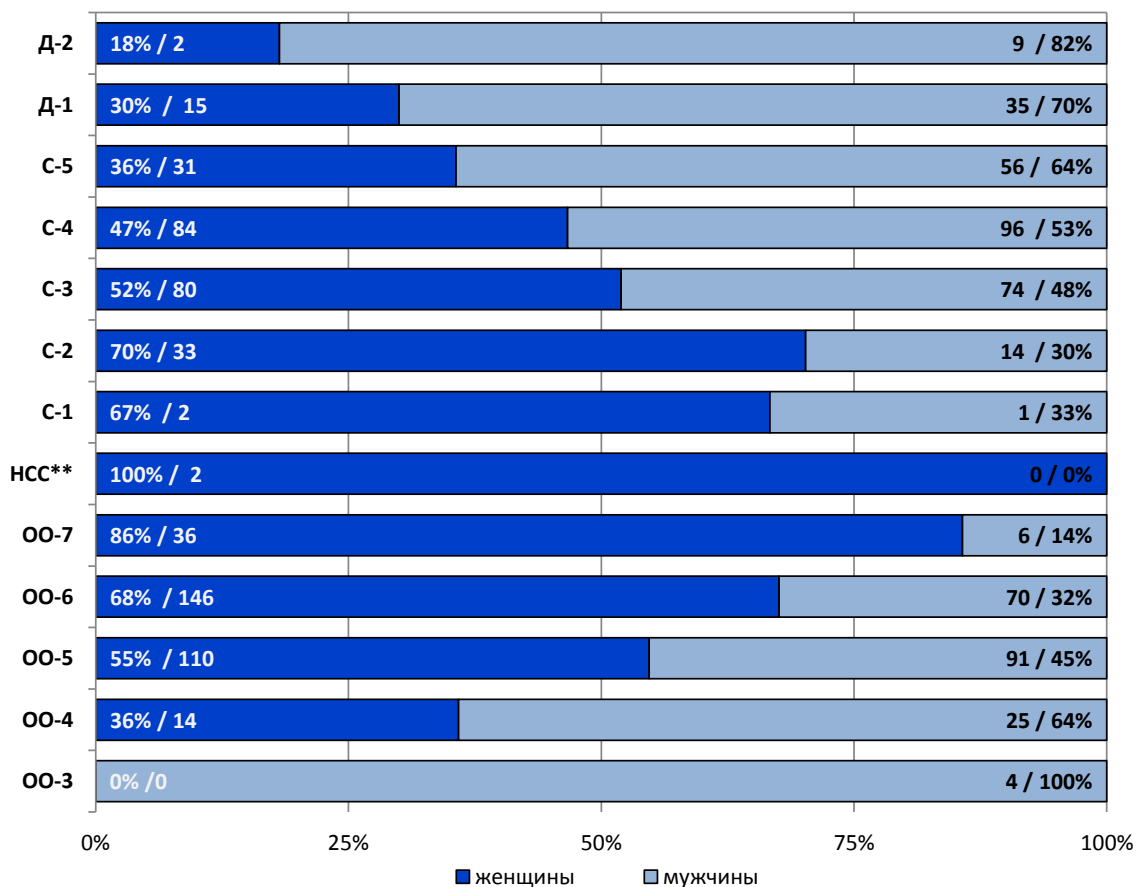
11 Республика Корея	21	66 Чешская республика	2
12 Индия	20	67 Демократическая Республика Конго	2
13 Перу	17	68 Гватемала	2
14 Австралия	15	69 Гаити	2
15 Марокко	15	70 Гондурас	2
16 Российская Федерация	14	71 Индонезия	2
17 Филиппины	13	72 Иран (Исламская Республика)	2
18 Бразилия	11	73 Израиль	2
19 Колумбия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

Итого

1 160

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

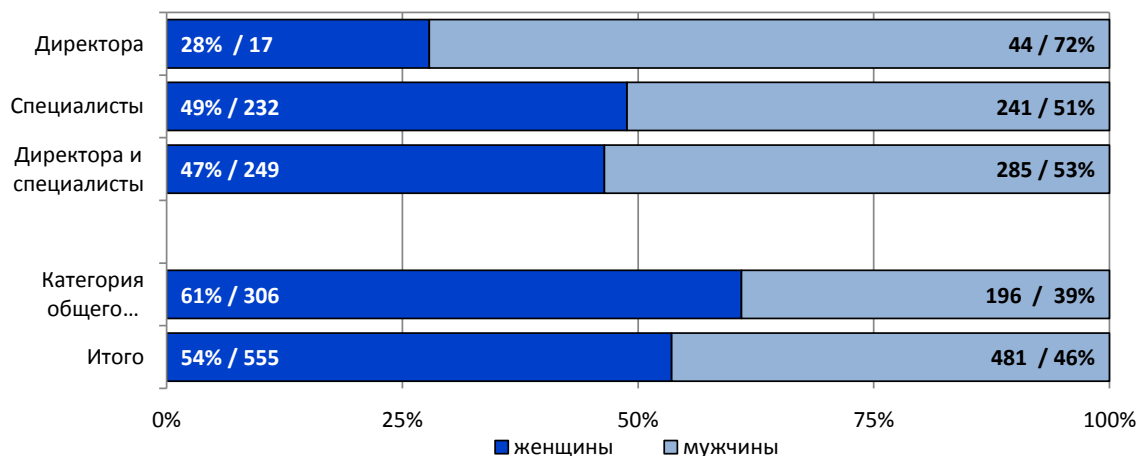
Таблица 7а. Сотрудники в разбивке по полу и классу,
 июнь 2016 г.



* Без учета категории высшего руководства (ГД, ЗГД и ПГД = 8 должностей), временных сотрудников и должностей, финансируемых из резервов и целевых фондов

** Категория национальных сотрудников-специалистов

Таблица 7б. Сотрудники в разбивке по полу и категории,
 июнь 2016 г.



ВЫХОД НА ПЕНСИЮ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ

Таблица 8. Средний возраст в разбивке по категориям, июнь 2016 г.

Категория	Средний возраст
Директора	54,0
Специалисты	46,5
Директора + специалисты	50,2
Категория общего обслуживания	47,0

Таблица 9а. Предполагаемое число сотрудников, выходящих на пенсию (2016–2021 гг.)

Категория/годы	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	Итого
Директора	1	3	2	2	8	5	21
Специалисты	3	9	11	11	20	13	67
Промежуточный итог	4	12	13	13	28	18	88
Категория общего обслуживания	5	9	13	14	14	19	74
Итого	9	21	26	27	42	37	162

Таблица 9б. Прекращение службы (2012–2016 гг.)

Причина прекращения службы	2012	2013	2014	2015	2016*	Итого
Выход на пенсию	23	28	29	21	22	123
Прекращение контракта	24	13	21	9	9	76
Перемещение в рамках системы (перевод, командирование, обмен сотрудниками)**	0	2	1	2	0	5
Итого	47	43	51	32	31	173

* за период до июня 2016 г.

** может быть предусмотрено право на возвращение

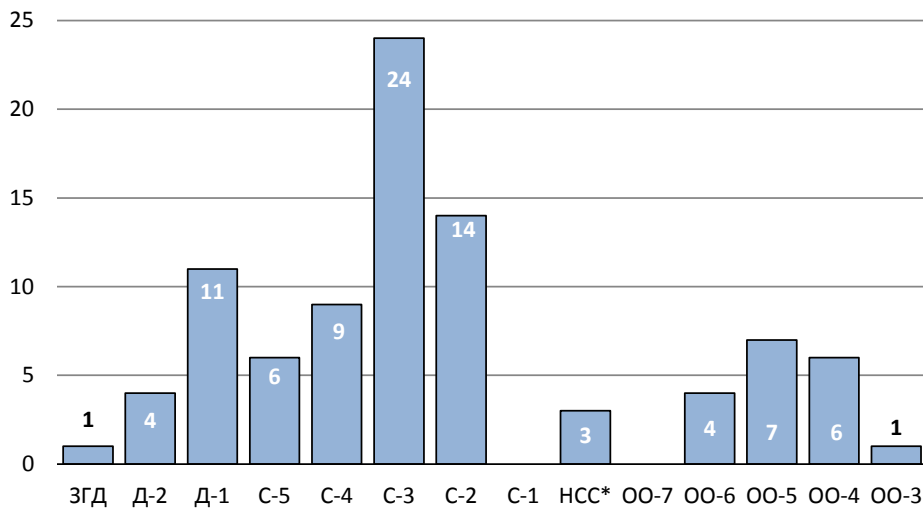
Таблица 10. Сотрудники, работающие на условиях частичной занятости, июнь 2016 г.

Должности, финансируемые из регулярного бюджета	женщины	мужчины	Итого
Полная занятость	412	480	892
Частичная занятость	24	5	29
	104	3	107
	15	0	15
Промежуточный итог, частичная занятость	143	8	151
Процент	25,7%	1,6%	14,5%
Итого	556	488	1 044

Временные сотрудники	женщины	мужчины	Итого
Полная занятость	51	45	96
Частичная занятость	4	0	4
Процент	7,3%	0,0%	4,0%
Итого, численность персонала	611	533	1 144
Частичная занятость	147	8	155
Процент	24,1%	1,5%	13,5%

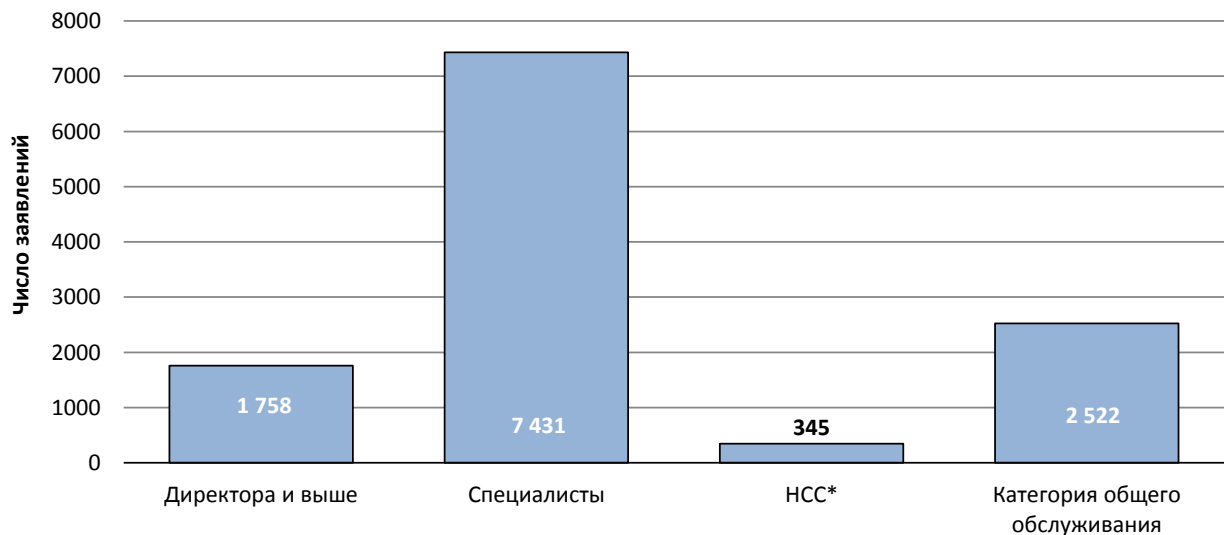
НАЕМ НА РАБОТУ

Таблица 11. Объявления о вакансиях в разбивке по классам, 2015 г.



Директора и выше	16
Специалисты	53
** Категория национальных сотрудников-специалистов	3
Категория общего обслуживания	18
Итого, объявления о вакансиях	90

Таблица 12. Полученные заявления в разбивке по категориям, 2015 г.



Итого, заявления 12 056

Среднее число заявлений на одну объявленную должность в разбивке по категориям

Директора и выше	110
Специалисты	140
*Категория национальных сотрудников-специалистов	115
Категория общего обслуживания	140

НАЕМ НА РАБОТУ

Таблица 13. Назначения и заявления в категории специалистов и выше в разбивке по регионам, 2015 г.

Регион	Произведенные назначения*	Процент	Полученные заявления**	Процент	Соотношение назначений и заявлений
Африка	5	9,3%	1,744	18,3%	348,8
Азиатско-Тихоокеанский регион	11	20,4%	2,156	22,6%	196,0
Центральная и Восточная Европа и Центральная Азия	5	9,3%	1,008	10,6%	201,6
Латинская Америка и Карибский бассейн	4	7,4%	796	8,3%	199,0
Ближний Восток	0	0,0%	338	3,5%	0,0
Северная Америка	5	9,3%	760	8,0%	152,0
Западная Европа	24	44,4%	2,716	28,5%	113,2
Гражданство не указано			16	0,2%	
Общий итог	54	100,0%	9,534	100,0%	176,6

*За исключением назначений на должности, финансируемые из целевых фондов

**Включая объявления о вакансиях, размещенных за пределами Организации, категории специалистов и выше

ОБУЧАЮЩИЕ КУРСЫ

Таблица 14. Категории обучающих курсов, 2015 г.

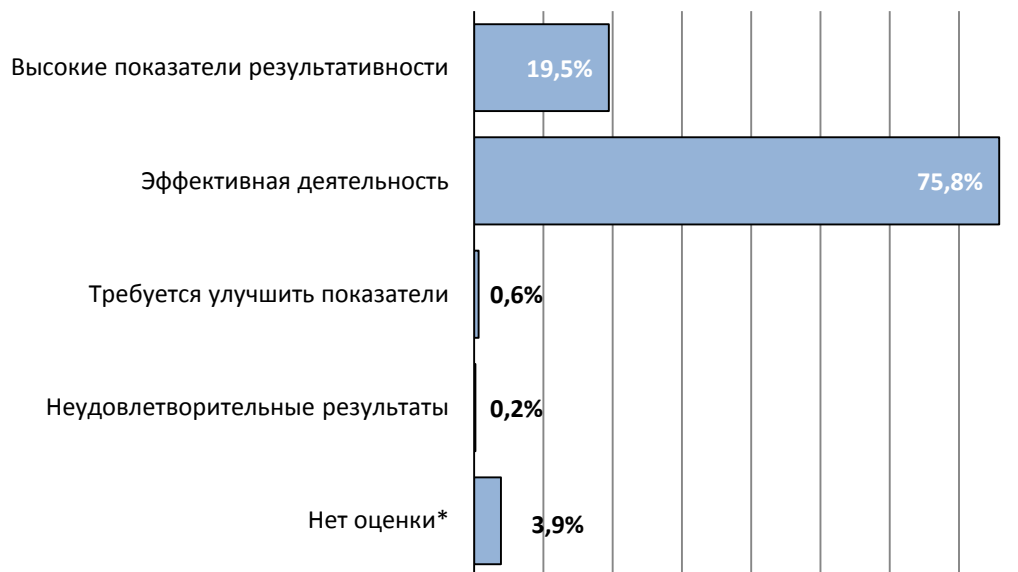
Категория	Число дней	Процент
Управление	647,3	8,6%
Коммуникация	1852,9	24,5%
Языки	2654,7	35,1%
ИТ	455,0	6,0%
ПОР/СУАИ*	45,8	0,6%
Академия ВОИС	120,0	1,6%
Системы регистрации	707,2	9,4%
Вводный курс	222,0	2,9%
Разнообразие (в том числе гендерное)	98,3	1,3%
Этика и добросовестность	103,5	1,4%
Здоровье/безопасность/охрана труда	176,3	2,3%
Прочее	474,9	6,3%
Итого	7,558	

Общее число участников: **4,249**
 Среднее число дней, затраченных на обучение одного сотрудника **6,2**

*ПОР/СУАИ: ИТ-решение ВОИС «Планирование общеорганизационных ресурсов»

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Таблица 15. Оценка результативности; цикл 2015 г. *



Оценка	Число	Процент
Высокие показатели результативности	211	19,5%
Эффективная деятельность	822	75,8%
Требуется улучшить показатели	7	0,6%
Неудовлетворительные результаты	2	0,2%
Нет оценки*	42	3,9%
Промежуточный итог	1,084	96,2%
Цикл ПМСДС не был завершен***	43	3,8%
Итого	1,127	100,0%

#REF!

** Цикла ПМСДС 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 тот период, когда должна была проводиться оценка, или прекратил работу в ВОИС до завершения оценки.

*** Циклы ПМСДС, 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)

ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ

Таблица 16. Заявления, поданные сотрудниками в период с июля 2013 г. по июнь 2016 г.

	июль 2013 г. — июнь 2014 г.	июль 2014 г. — июнь 2015 г.	июль 2015 г. — июнь 2016 г.
Ходатайства о пересмотре административных решений	43	29	15
Оспаривание итогов служебной аттестации	2 ¹	4	1
Жалобы	1 ¹	5	4
Жалобы в Объединенную комиссию по рассмотрению жалоб	4	NA ²	NA ²
Внутренние претензии, поданные в Апелляционный совет ВОИС	22	32 ³	13
Жалобы в административный трибунал МОТ	11	12	7 ⁵
Итого⁴	83	82	40

¹ Эти процедуры были введены только в январе 2014 г. после проведения реформы системы внутреннего правосудия.

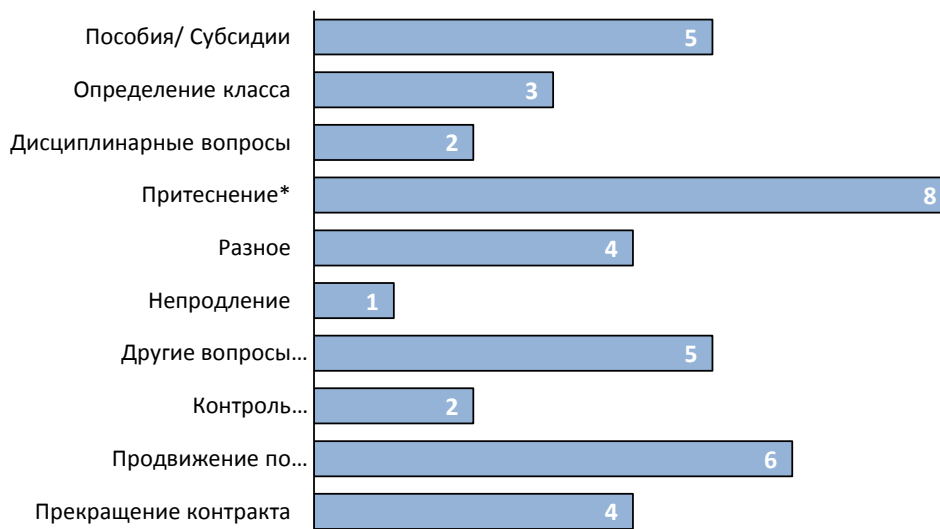
² Объединенная комиссия по рассмотрению жалоб была распущена с 1 января 2014 г.

³ Оно включает в себя коллективные апелляции, поданные 69 (бывшими и действующими) штатными сотрудниками в 2014 г. и девятью сотрудниками в 2015 г.

⁴ Число заявлений, поданных сотрудниками в течение трех рассматриваемых периодов. Каждое заявление могло быть учтено более одного раза за один и тот же период или за разные периоды по мере его прохождения через систему внутреннего правосудия (например, просьба о пересмотре может стать апелляцией в Апелляционный совет ВОИС).

⁵ Включая коллективные жалобы, поданные 44 (бывшими и действующими) штатными сотрудниками в ходе рассматриваемого периода.

Таблица 17. Число поданных заявлений в разбивке по темам, июль 2015 г. – июнь 2016 г.



* Притеснение/ Дискриминация/ Конфликт на рабочем месте

РЕКОМЕНДАЦИИ, ВЫНЕСЕННЫЕ ПО ИТОГАМ АУДИТОРСКОЙ ПРОВЕРКИ

Таблица 18. Ход выполнения незакрытых рекомендаций в области кадровой политики, вынесенных по итогам аудиторской проверки

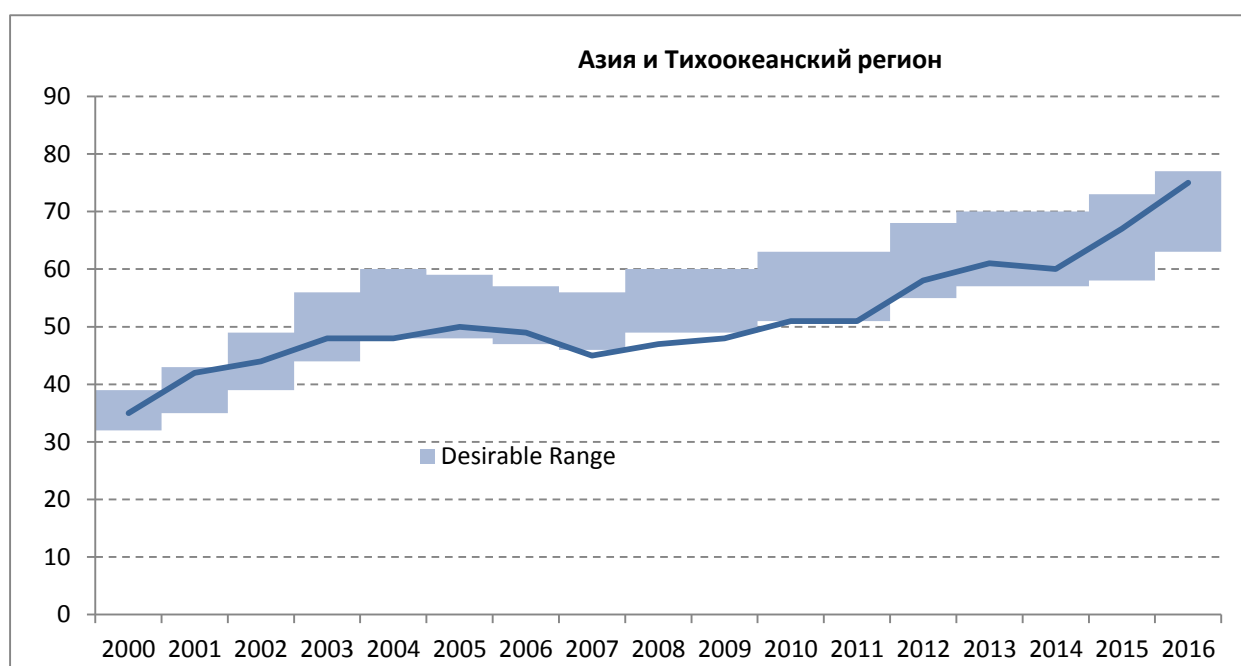
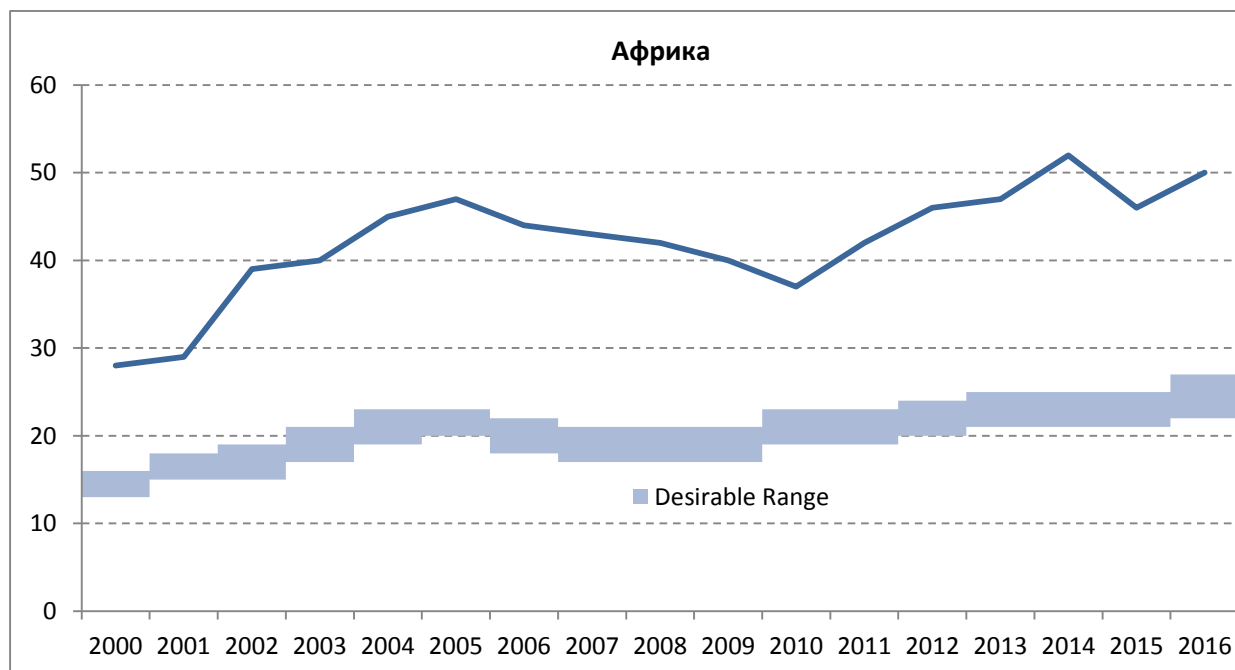
No.	Рекомендация	Приоритет	Описание	Ход выполнения	Ожидаемый срок выполнения
1	126	Средний	Субсидия на образование: повышение эффективности и результативности процессов	75%	30.09.2016
2	410	Высокий	Хранение конфиденциальных и важных документов в электронном виде	25%	31.12.2017
3	429	Средний	ПОР: управление информацией	60%	30.06.2017
4	Процедуры прекращения службы, рекомендация 2	Высокий	Механизм учета профессиональных навыков и компетенции сотрудников	60%	31.03.2017
5	Процедуры прекращения службы, рекомендация 5	Высокий	Процедуры оставления места службы должны носить системный характер и быть автоматизированы	60%	30.06.2017
6	IA 2014-01 Рекомендация 1	Средний	Разработка ИТ-процесса для обработки заявлений сотрудников	80%	30.09.2016
7	IA 2014-01 Рекомендация 7	Средний	Поездка в отпуск на родину: альтернативные ИТ-инструменты для эффективного мониторинга	50%	31.12.2016
8	IA 2014-01 Рекомендация 8	Средний	Надбавка за знание языка: анализ правомерности получения (для сотрудников)	50%	31.12.2017
9	IA 2014-01 Рекомендация 2	Средний	Разработка руководства по работе с персоналом	25%	31.12.2016
10	IA 2015-01 Рекомендация 8 Аудит плана ВСМ	Средний	Повышение уровня информированности в области обеспечения бесперебойного функционирования	50%	31.12.2016
11	EARM 2015-01 Рекомендация 15	Средний	Отпуск на родину: ВОИС следует ускорить процесс обновления ИТ-системы	100%	31.12.2017
12	EARM 2015-01 Рекомендация 16	Средний	Продление временных контрактов для завершения конкурсов на замещение должностей по срочным контрактам		31.12.2017
13	EARM 2015-01 Рекомендация 18	Высокий	Субсидия на аренду жилья: следует обеспечивать своевременное исполнение требований служебных инструкций, касающихся субсидий на аренду жилья.	100%	31.12.2016
14	EARM 2015-01 Рекомендация 19	Высокий	Надбавка за знание языка: пересмотр условий предоставления этой надбавки		31.12.2016
15	EARM 2015-01 Рекомендация 20	Высокий	Организация рабочего времени: укрепление внутреннего контроля	100%	31.12.2016
16	VALID 2014-01 Рекомендация 2	Средний	Процесс передачи дел: разработка процедуры	75%	31.12.2016
17	IA 2016-01 Рекомендация 4	Высокий	Тестирование системы Taleo: полный и тщательный перенос электронных данных о персонале	100%	31.05.2016
18	EVAL 2016-02 Рекомендация 1(b)	Высокий	Повышение квалификации: пересмотр критериев отбора	75%	30.06.2016
19	IA 2015-04 Рекомендация 7	Средний	Обеспечение эффективности деятельности: проведение среднесрочного обзора в случае снижения производительности		31.12.2016
20	IA 2015-04 Рекомендация 8	Средний	Возражения и роль ГД/ директора ДУЛР		31.12.2016
21	IA 2015-04 Рекомендация 3	Средний	Эффективность деятельности и управление рисками		31.12.2016
22	EVAL 2016-02 Рекомендация 1(a)	Высокий	Повышение квалификации: разработка механизма осуществления проекта	25%	31.12.2017
23	EVAL 2016-02 Рекомендация 1(c)	Высокий	Повышение квалификации: выделение ресурсов	20%	31.12.2017
24	EVAL 2016-02 Рекомендация 1(d)	Высокий	Повышение квалификации: набор мероприятий	20%	31.12.2017
25	IA 2015-04 Рекомендация 1	Высокий	ПОР: рациональное использование талантов сотрудников, обеспечение согласованности в этой области и предоставления отчетности		31.12.2017
26	IA 2015-04 Рекомендация 4	Высокий	Увязка целей работы отдельных сотрудников с программой/планом работы		31.12.2017
27	IA 2015-04 Рекомендация 5	Средний	Разработка стандартов работы для типичных для Организации должностей		31.12.2017
28	IA 2015-04 Рекомендация 6	Средний	Совершенствование методов оценки результативности		31.12.2017
29	IA 2015-04 Рекомендация 2	Высокий	Механизмы получения откликов и проведения обзоров для системы управления результативностью работы		31.12.2018
30	IA 2015-06 Рекомендация 1	Средний	Оценка двухлетнего ограничения срока занятости для временных сотрудников		30.09.2016

[Приложение II следует]

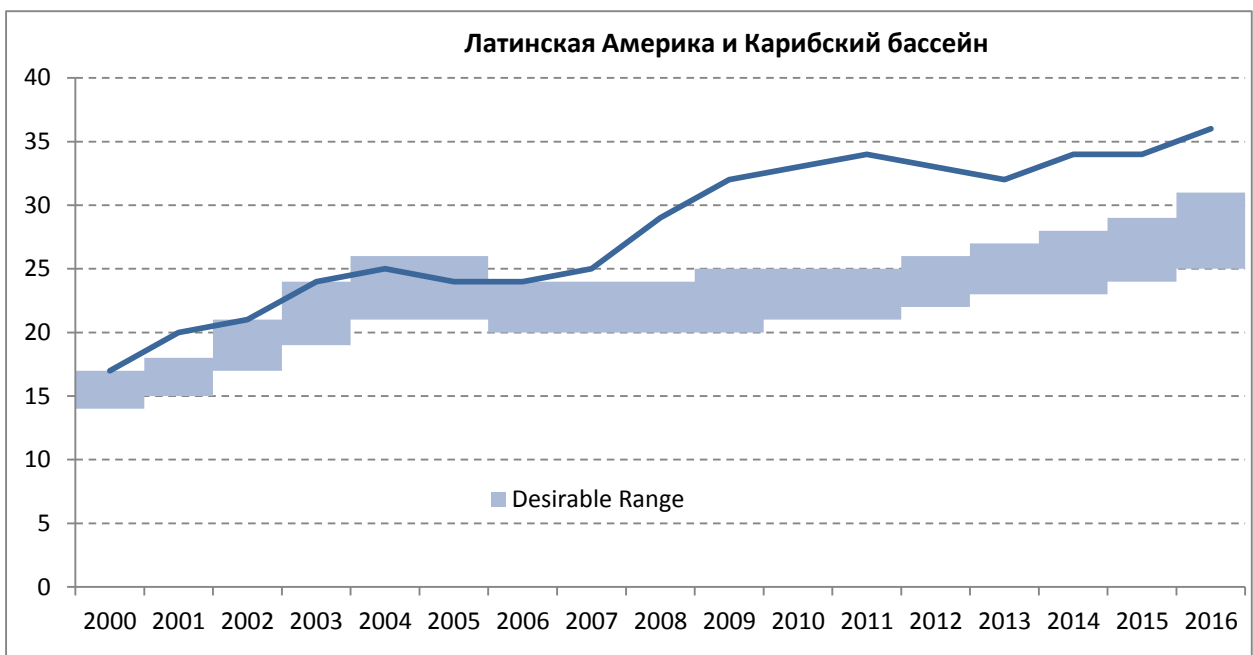
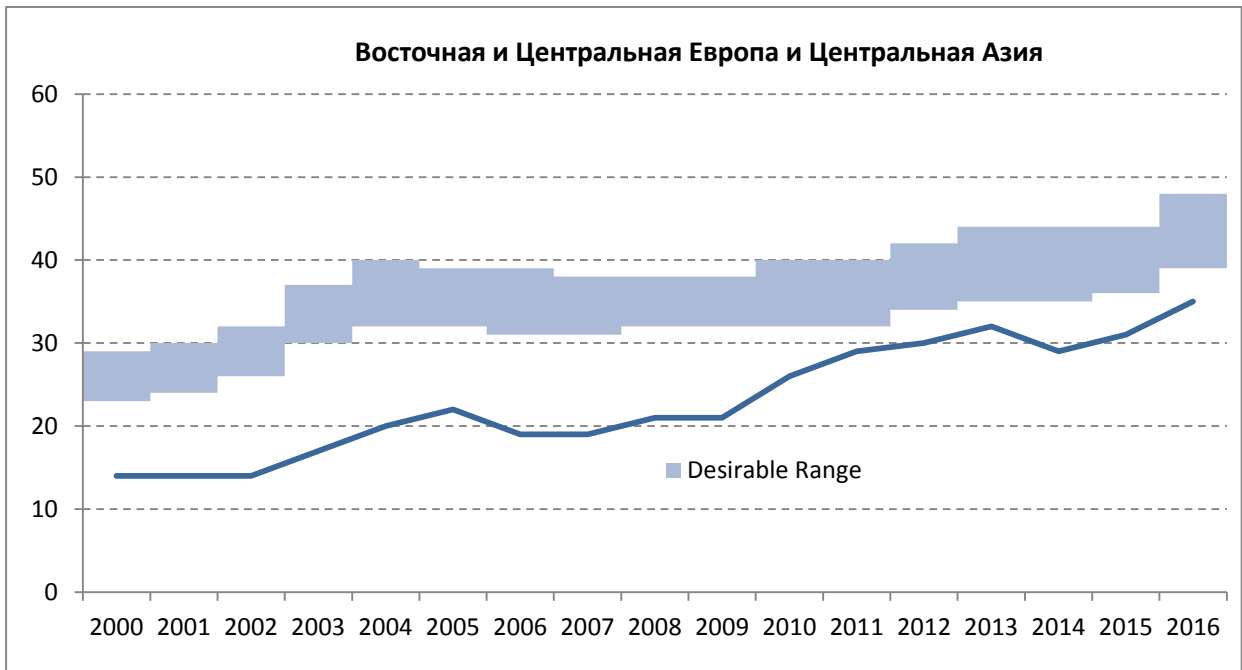
Географическое распределение

Географическое распределение (2000-2016 гг.)

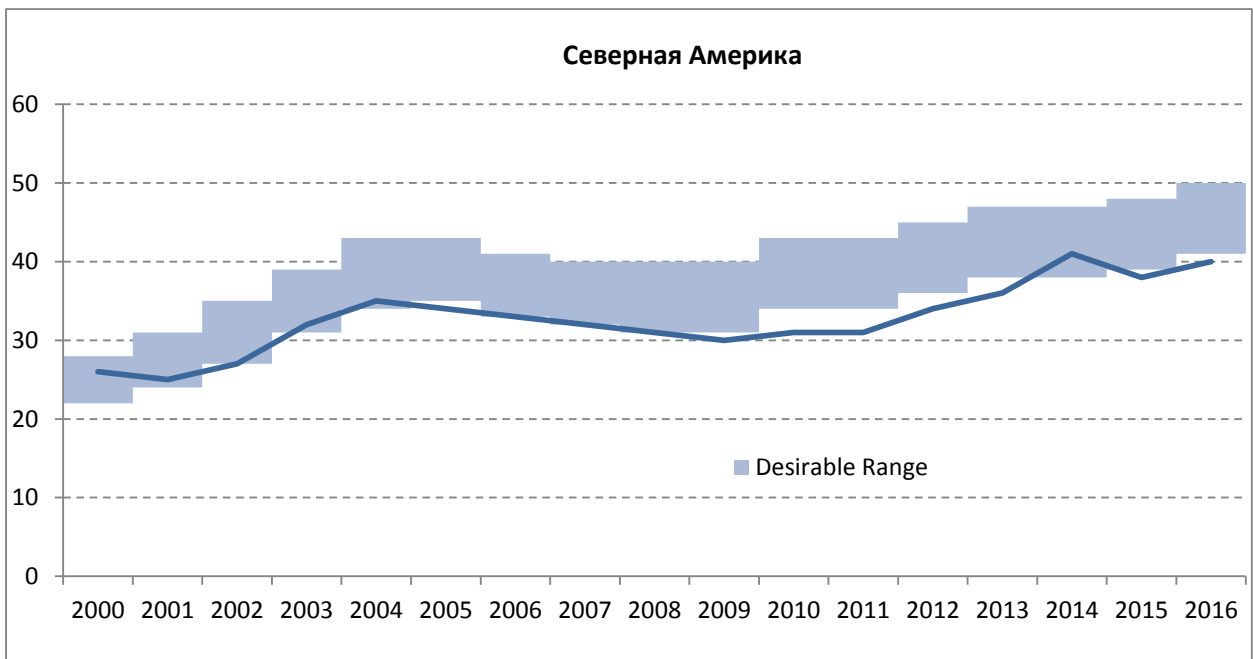
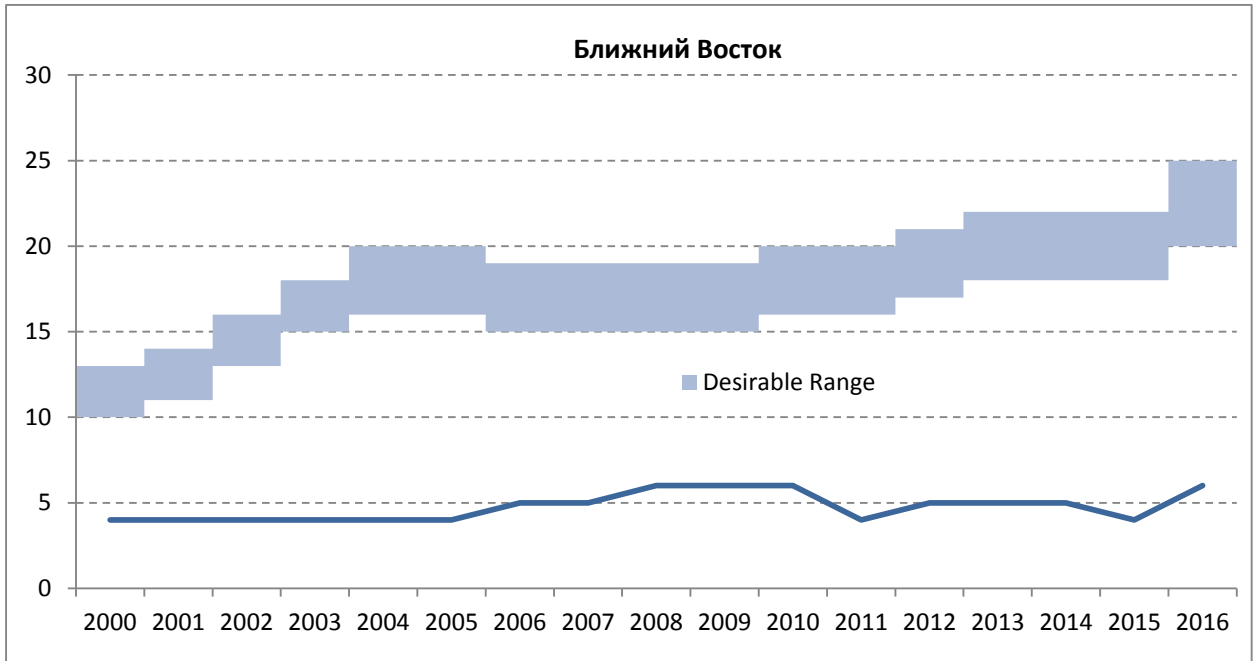
На представленных ниже графиках показано влияние на каждый регион принципа справедливого географического распределения, согласованного государствами-членами в 1975 г.



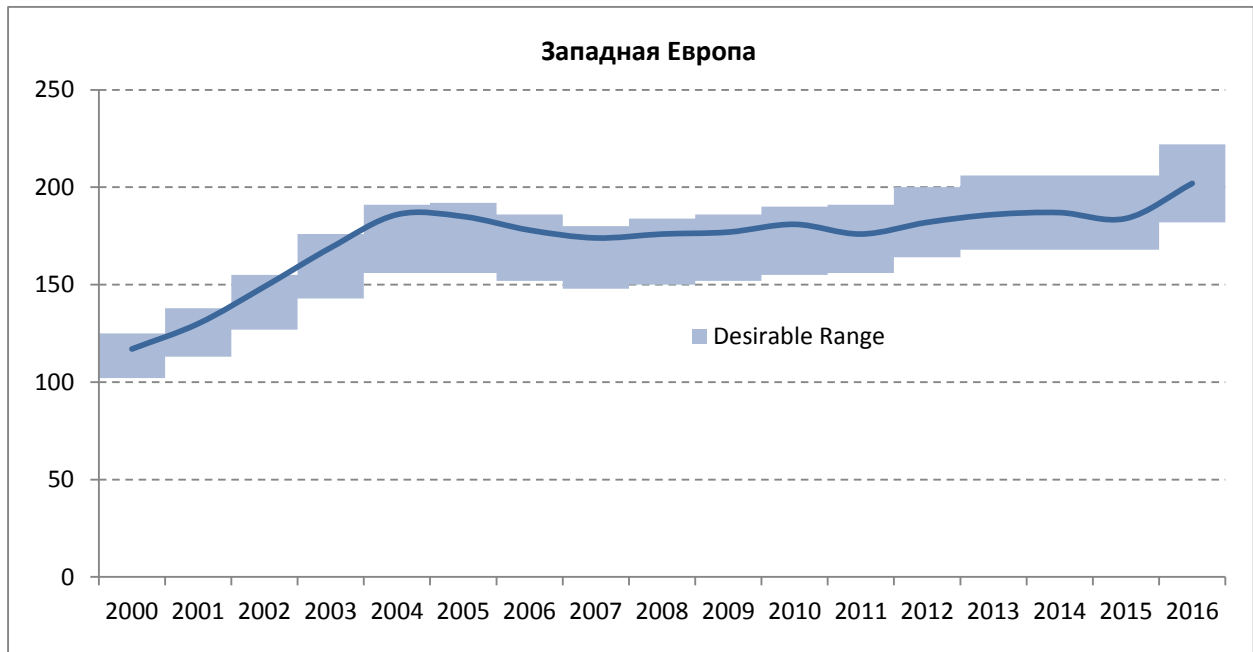
Географическое распределение



Географическое распределение



Географическое распределение



На графиках выше заштрихованные участки показывают искомый диапазон.

Географическое распределение



Географическое распределение должностей (по состоянию на июнь 2016 г.)¹

Географический регион	A В процентах от взноса ²	B Распределение одной четвертой должностей	C Распределение трех четвертей должностей	D Всего (число должностей) ³ B + C	E Искомый диапазон (– 10 / + 10 процентов)	F Фактическое число должностей (июнь 2016 г.)
Африка	2,76	15,6	9,1	24,7	22 - 27	50
Азия и Тихоокеанский регион	16,70	15,6	54,7	70,3	63 - 77	75
Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия	8,55	15,6	28,0	43,6	39 - 48	35
Латинская Америка и Карибский бассейн	3,83	15,6	12,6	28,2	25 - 31	36
Ближний Восток	2,04	15,6	6,7	22,3	20 - 25	6
Северная Америка	9,19	15,6	30,1	45,7	41 - 50	40
Западная Европа	56,92	15,6	186,5	202,2	182 - 222	202
	100,0	109,3	327,7	437,0		444

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

2 = По данным документа "Географическое распределение взносов – итоговые данные в разбивке по регионам за 2016 г." (Источник: финансовый департамент).

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

[Конец приложения II и документа]