

## **Комитет по программе и бюджету**

**Тридцатая сессия  
Женева, 8–12 июля 2019 г.**

### **ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ**

*подготовлен Секретариатом*

1. На своей сессии в сентябре 2012 г. Комитет по программе и бюджету (КПБ) «просил, чтобы годовой отчет о людских ресурсах, направляемый Координационному комитету ВОИС, представлялся также на рассмотрение КПБ на его осенней сессии». Во исполнение этого решения настоящий документ содержит Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/76/INF/1), который будет представлен Координационному комитету ВОИС на его сессии в октябре 2019 г.

[Документ WO/CC/76/INF/1 следует]

## **Координационный комитет ВОИС**

**Семьдесят шестая (50-я очередная) сессия  
Женева, 30 сентября – 9 октября 2019 г.**

### **ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ**

*подготовлен Секретариатом*

#### **I. ВВЕДЕНИЕ**

1. Настоящий годовой отчет о людских ресурсах (ЛР) охватывает все вопросы, касающиеся ЛР, о которых должен уведомляться Координационный комитет ВОИС, а также других кадровых вопросов, представляющих интерес для государств-членов. Он содержит информацию о ходе достижения целей, касающихся некоторых из этих кадровых вопросов, а также краткое описание соответствующих регламентов, инициатив и мероприятий, которые должны соответствовать требованиям Стратегии в области ЛР на 2017-2021 гг.<sup>1</sup>

2. Настоящий отчет охватывает период с 1 июля 2018 г. по 30 июня 2019 г. и представляет вниманию государств-членов наиболее актуальную информацию, исключая указанные в отчете отдельные случаи, для которых отчетный период составляет один календарный год. Данные отчета дополняются отдельной брошюрой по вопросам ЛР (далее – «Брошюра по вопросам ЛР»), содержащей ключевые данные о людских ресурсах за тот же отчетный период или в разбивке по календарным годам. Брошюра по вопросам ЛР за 2019 г., озаглавленная «Персонал ВОИС: на службе глобальной системы ИС», опубликована на вебсайте ВОИС<sup>2</sup>. В настоящем отчете приводятся ссылки на графики и таблицы, содержащиеся в Брошюре по вопросам ЛР.

<sup>1</sup> Стратегия в области ЛР опубликована на вебсайте ВОИС по адресу:  
[https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo\\_cc\\_74/wo\\_cc\\_74\\_5.pdf](https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf).

<sup>2</sup> <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4431>

## II. ПЕРСОНАЛ ВОИС: ОСНОВНЫЕ ДАННЫЕ

3. По состоянию на 30 июня 2019 г. совокупный персонал ВОИС составлял 1 536 человека. Соотношение между основным персоналом (70,2 процента) и персоналом, привлекаемым на гибких условиях (29,8 процента), оставалось стабильным (таблица 1)<sup>3</sup> и сопоставимо с данными за предыдущий отчетный период<sup>4</sup>. Производительность труда сотрудников продолжает расти, о чем свидетельствуют, в частности, результаты деятельности системы Договора о патентной кооперации (РСТ). Мадридская регистрационная система также добилась роста производительности (таблица 4). Эти две регистрационные системы обеспечивают основной объем оказываемых ВОИС глобальных регистрационных услуг и также основные доходы ВОИС; в них работает также основной состав ее персонала.

4. В этом году исполняется 20 лет Программе стажировок ВОИС. Программа была создана накануне нового тысячелетия, в 1999 г., и является одной из форм инвестиций Организации в привлечение перспективных молодых кадров. Программа стажировок ВОИС, названная в отчете Объединенной инспекционной группы за 2018 г. «бизнес-моделью стажировок»<sup>5</sup>, продолжает давать гибким молодым умам возможность участвовать в работе по переводу требований мандата ВОИС в практическую плоскость и знакомиться с ключевыми ценностями Организации. Еще одной формой подготовки молодых специалистов является Программа стажировок ВОИС, которая была создана 10 лет назад в 2009 г. Ниже в отчете приводятся дополнительные данные об учебных программах ВОИС, направленных на развитие молодых талантов.

## III. ВОПРОСЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

### ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ

5. Положение о персонале ВОИС 9.2(g) гласит, что Генеральный директор обязан информировать Координационный комитет ВОИС обо всех случаях прекращения службы сотрудников. В период с 1 июля 2018 г. по 30 июня 2019 г. зафиксированы следующие случаи увольнения сотрудников:

- три увольнения по состоянию здоровья – согласно положению о персонале 9.2(a)(2);
- два увольнения за должностные проступки – согласно положению о персонале 9.2(a)(3); и
- восемь увольнений в интересах надлежащего управления Организацией и по собственному желанию увольняемых сотрудников – согласно положению о персонале 9.2(a)(5).

<sup>3</sup> Все таблицы, ссылки на которые приводятся в настоящем отчете, содержатся в Брошюре по вопросам ЛР.

<sup>4</sup> В предыдущий отчетный период совокупный персонал Организации составлял 1 558 человек, соотношение между основным персоналом и персоналом, привлекаемым на гибких условиях, составляло 70/30.

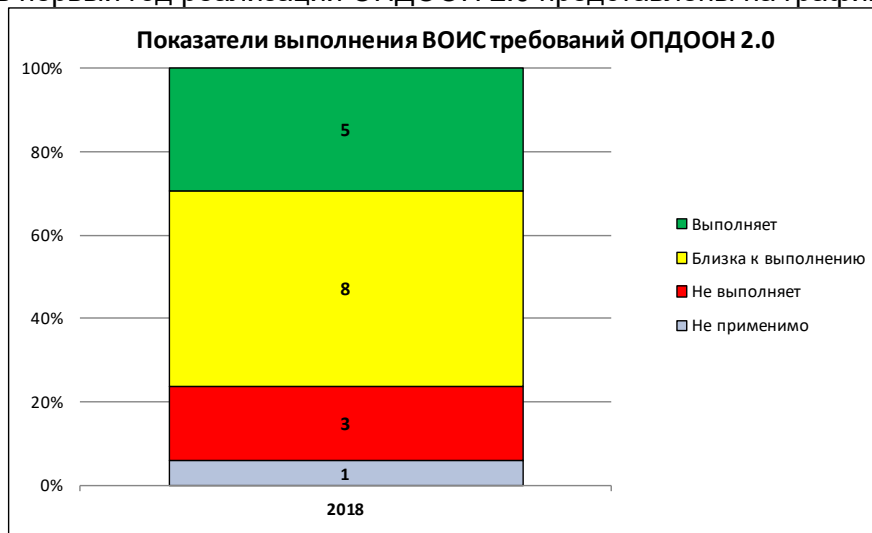
<sup>5</sup> ОИГ признала программы организации стажировок Международной организации труда и ВОИС образцовыми в своем документе «Управление программами стажировок в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2018/1, пункты 54–56), опубликованном по адресу: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/171/40/pdf/G1817140.pdf?OpenElement>.

## ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС

6. ВОИС считает своим долгом повышать уровень представительства женщин в составе персонала, особенно его руководящего звена. Организация участвует в общеорганизационной инициативе ООН, направленной на достижение гендерного баланса. Она также проводит соответствующие мероприятия по собственной инициативе.

7. В документе «Политика ВОИС в области гендерного равенства» говорится, что государства-члены будут полностью информироваться о ходе реализации политики. Принятие этой политики способствовало ускорению реализации в ВОИС Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). Первый этап ОПДООН был утвержден Координационным советом руководителей учреждений системы ООН (КСР) и продолжался с 2012 по 2017 гг.; за этот период организации системы ООН должны были обеспечить выполнение требований ОПДООН<sup>6</sup>. Реализация второго этапа, получившего название «ОПДООН 2.0», была начата в 2018 г.

8. ОПДООН 2.0 уточнял применяемые показатели и «повышал планку» с точки зрения отчетности и результатов работы на предстоящие пять лет путем ужесточения требований по показателям «Оценка», «Аудит» и «Согласованность» и введения нового показателя «Лидерство», а также отдельного показателя, измеряющего равное представительство женщин в составе персонала. Из 17 показателей ОПДООН 2.0<sup>7</sup> ВОИС выполняет шесть и близка к выполнению еще семи показателей. Результаты работы ВОИС в первый год реализации ОПДООН 2.0 представлены на графике ниже.



<sup>6</sup> ОПДООН переводит в плоскость практической работы стратегию, воплощенную в Общесистемной политике гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, принятой КСР в 2006 г.

<sup>7</sup> Ниже приводятся данные по этим 17 показателям и уровню выполнения каждого из них Организацией: ВОИС выполняет требования по показателям (4) Оценка, (5) Аудит, (6) Политика, (8) Управление результативностью работы с учетом гендерных факторов, (16) Знания и коммуникация и (17) Согласованность; ВОИС близка к выполнению требований по показателям (7) Лидерство, (9) Контроль состояния финансовых ресурсов, (11) Гендерная архитектура, (12) Равное представительство женщин, (13) Общеорганизационная культура, (14) Оценка потенциала и (15) Развитие потенциала; Пока не выполняются следующие показатели: (1) Стратегическое планирование работы по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами, (2) Отчетность о работе по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами, и (10) Распределение финансовых ресурсов. К ВОИС не применимы следующие показатели: (3) Программные результаты работы по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами.

9. Один из показателей ОПДООН, в выполнении которых ВОИС продолжает добиваться успеха – это использование индикатора гендерного равенства<sup>8</sup>. Почти половина (47 процентов) из 97 подразделений ВОИС в основном выполнили этот показатель при выполнении своих планов работы на 2018 г., что представляет собой значительный прогресс относительно прошлых лет (20 процентов в 2017 г. и 8 процентов в 2016 г.).

10. После того, как в 2017 г. Генеральный секретарь ООН объявил о принятии Общесистемной стратегии гендерного паритета<sup>9</sup>, ВОИС начала выполнение собственного общеорганизационного плана действий в области обеспечения гендерного паритета на 2019-2021 гг. В плане предусмотрены шесть стратегических направлений: лидерство и подотчетность, набор персонала и отбор кандидатов, обеспечение профессионального роста, создание благоприятной рабочей среды, коммуникация и защита прав, мониторинг и отчетность. Последние данные о работе в области найма персонала и отбора кандидатов показывают позитивные изменения в пользу кандидатов-женщин. В последние три года, с 2016 г. по 2018 г., процент кандидатов-женщин, отбираемых на вакантные должности (от С-4 до Д-2) постоянно возрастал. В 2018 г. женщины составили 42 процента лиц, отобранных для назначения на должности этих классов; для сравнения, в 2016 г., они составляли только 22 процента (таблица 20). Организация прилагает усилия к тому, чтобы закрепить и поддерживать восходящую тенденцию в данной области.

11. ВОИС остается активной участницей программы EMERGE, совместно разработанной 11 учреждениями ООН<sup>10</sup> и реализуемой уже третий год. В рамках этой программы, рассчитанной на девять месяцев, женщины-сотрудницы, занимающие должности класса С-3, проходят подготовку для замещения руководящих должностей. Вторая группа участниц программы в количестве 33 женщин, включая трех сотрудниц ВОИС, прошли обучение по программе в июне 2019 г. В общей сложности в рамках программы прошли подготовку уже семь сотрудниц ВОИС.

12. Показатели обеспечения гендерного паритета по классам должностей с С-4 до Д-2<sup>11</sup> были утверждены государствами-членами и добавлены в перечень показателей результативности Организации. Приведенная ниже таблица отражает эти целевые показатели и показывает динамику доли женщин, занимающих управленческие позиции, за последние четыре года. В июне 2019 г. ВОИС достигла целевых показателей для классов С-4 и Д-1, однако представительство женщин в классах Д-2 и С-5 после 2016 г. снизилось. Организация предпринимает новые усилия к тому, чтобы обратить эту тенденцию вспять.

---

<sup>8</sup> Индикатор гендерного равенства – это инструмент, широко применяемый учреждениями Общей системы ООН в рамках ОПДООН для выявления степени, в которой конкретное мероприятие соответствует принципам гендерного равенства.

<sup>9</sup> Документ «Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин» опубликован по адресу: [https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b\\_gender\\_strategy\\_report\\_13\\_sept\\_2017.pdf](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf).

<sup>10</sup> Более подробная информация о программе имеется по адресу: <https://learning.unog.ch/node/9019>.

<sup>11</sup> К этой группе относятся, в зависимости от класса должности, сотрудники, работающие на основе срочных и постоянных контрактов и занимающие должности, финансируемые из регулярного бюджета.

Класс	Целевые показатели на декабрь 2019 г.	Ситуация на 30 июня 2019 г.	Ситуация на 30 июня 2018 г.	Ситуация на 30 июня 2017 г.	Ситуация на 30 июня 2016 г.
Д-2	20%	15,4%	16,7%	18%	18%
Д-1	35%	36,8%	34,6%	31%	30%
С-5	40%	32,4%	33,3%	35%	36%
С-4	48%	48,7%	47,2%	45%	47%

13. Программа содействия профессиональному и карьерному росту сотрудников ВОИС, в которой предусмотрены целевые показатели доли женщин-сотрудников, занимающих должности классов С-3, С-4 и С-5, реализуется уже четвертый год. Экспертиза второго этапа пилотного проекта программы, проведенная в 2018 г. в качестве одного из независимых надзорных мероприятий ВОИС, показала, что пилотный проект является актуальным и эффективным, но не может осуществляться на долгосрочной основе в его нынешнем виде. Эксперты указали на недостаточность системы профессионального развития ВОИС с учетом текущих и будущих нужд Организации и потребностей самих сотрудников. Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) реализует рекомендации по разработке полноценной системы содействия профессиональному и карьерному росту, включая разработку и реализацию стратегии обеспечения карьерного роста, привлечения к этой работе управленческого состава и сотрудников и назначение координатора этой работы<sup>12</sup>.

14. В ноябре 2018 г. Комитет по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС) принял решение «Женщины и ИС», в котором он призвал государства-члены ВОИС способствовать расширению возможностей вовлечения женщин-участниц инновационной и творческой деятельности в функционирование системы интеллектуальной собственности и участия женщин и девушек в развитии науки и техники и процессах принятия решений, а также организовать обмен информацией о передовых методах работы<sup>13</sup>. КРИС просил Секретариат принять участие в сборе, измерении и анализе данных об участии женщин в создании интеллектуальных активов и продолжить реализацию Политики гендерного равенства ВОИС для оказания помощи государствам-членам в содействии более активному вовлечению женщин и девушек в эти виды деятельности.

15. В ходе той же сессии и по просьбе КРИС ВОИС впервые представила свою инициативу, направленную на содействие более активному участию женщин в создании интеллектуальных активов. Эти инициативы включали сбор и анализ данных, например, предварительных данных о роли женщин в работе Гаагской системы (регистрация промышленных образцов) и мерах по повышению степени участия женщин в инновационной деятельности в различных регионах, таких как Ближний Восток, Латинская Америка и страны Карибского бассейна. В начале 2019 г. началась реализация принятого КРИС четырехлетнего проекта «Повышение роли женщин в инновационной и предпринимательской деятельности: содействие участию женщин развивающихся стран в использовании возможностей системы ИС». В течение первого года проекта основное внимание будет уделяться разработке

<sup>12</sup> Результаты оценки пилотной программы содействия профессиональному и карьерному росту (этап 2), подготовленной службой внутреннего надзора (EVAL 2018-01, 28 сентября 2018 г.), опубликованы по адресу: [https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof\\_dev\\_phase2\\_2018.pdf](https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof_dev_phase2_2018.pdf).

<sup>13</sup> Решение КРИС приводится в пункте 9 резюме председателя сессии Комитета, опубликованного по адресу: [https://www.wipo.int/meetings/en/doc\\_details.jsp?doc\\_id=421755](https://www.wipo.int/meetings/en/doc_details.jsp?doc_id=421755).

базовых показателей для стран-участниц, проведению подготовительных исследований и подготовке учебных материалов.

#### ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

16. Статья 17 Устава Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) гласит, что «Комиссия направляет годовой отчет Генеральной Ассамблее [ООН], включая информацию о ходе реализации ее решений и рекомендаций. Отчет пересылается руководящим органам других организаций через их исполнительных руководителей [...]». В этой связи Генеральный директор обращает внимание Координационного комитета ВОИС на отчет КМГС за 2018 г. (документ ООН A/73/30)<sup>14</sup>.

#### ОТЧЕТ ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ПОПФПООН)

17. Статья 14(а) Положения об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций (далее - «Фонд») предусматривает, что ПОПФПООН не реже раза в год представляет Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам «отчет о деятельности Фонда, включая его финансовые ведомости, и информирует каждую организацию-члена обо всех решениях, принимаемых Генеральной Ассамблеей по итогам рассмотрения отчета». Отчет ПОПФПООН за 2018 г. был представлен семьдесят третьей Генеральной Ассамблее ООН (документ ООН A/73/9).<sup>15</sup> Международное бюро обращает внимание государств-членов на этот отчет.

#### КУЛЬТУРА ПРИЗНАНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

18. Программа награждений и поощрения ВОИС (ПНП) служит свидетельством развиваемой в Организации культуры признания индивидуального и коллективного вклада сотрудников в ее работу, который делает возможным выполнение Организацией ее мандата.

19. На своей ежегодной сессии, состоявшейся в сентябре 2018 г., Координационный комитет ВОИС просил Секретариат представить отчет о ходе реализации ПНП и информацию о любых ее изменениях. В ответ на эту просьбу Секретариат приводит ниже краткий обзор реализации ПНП за семь лет.

20. Организация объявила о создании ПНП в форме пилотного проекта в 2013 г. В рамках программы были учреждены следующие премии и поощрения:

- премии «За результаты в работе и ориентацию на оказание услуг» (12 персональных премий по 2 500 шв. франков каждая);
- премии «За работу всего коллектива как единого целого» (три групповых премии по 5 000 шв. франков на группу);
- премии «За инновации и эффективность» (три персональных премии в форме оплаты участия в программе повышения квалификации сроком до четырех недель); и
- грамоты сотрудникам за достижение выдающихся результатов в работе.

<sup>14</sup> Документ A/73/30 опубликован по адресу: <https://icscweb.un.org/resources/pdfs/ar/AR2018.pdf?d=52920193:51:04AM>.

<sup>15</sup> Документ A/73/9 опубликован по адресу: <https://undocs.org/A/73/9>.

21. Пилотный проект был продлен в 2014 г.; в 2015 г. Отдел внутреннего надзора выполнил оценку его результатов. По итогам проведенной оценки в программу был внесен ряд изменений:

- учреждение премии «За высокий уровень экологической, социальной и управленческой ответственности», присваиваемой самими сотрудниками своим коллегам путем голосования (три персональные премии по 2 500 шв. франков каждая);
- направление предложений о премировании сотрудников менеджерами подразделений руководителям программ/высшему руководству;
- создание веб-страницы ПНП в сети интранет; и
- публикация нового справочника системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала (PMSDS) «Признание достижений сотрудников», в котором объясняется важность признания достижений и принципы, лежащие в основе такого признания, а также приводятся примеры различных форм признания достижений и заслуг сотрудников руководителями.

22. В 2017 г. суммы денежных премий были увеличены следующим образом:

- премия «За результаты в работе и ориентацию на оказание услуг» увеличена с 2 500 до 3 000 шв. франков;
- премия «За высокий уровень экологической, социальной и управленческой ответственности» увеличена с 2 500 до 3 000 шв. франков; и
- премия «За работу всего коллектива как единого целого» увеличена с 5 000 до 6 000 шв. франков.

23. В 2018 г. состоялся четвертый цикл премирования сотрудников в рамках ПНП по четырем категориям персональных и групповых премий, отражающих каждую из уточненных ключевых ценностей ВОИС («Формирование будущего», «Работа всего коллектива как единого целого», «Ответственная деятельность» и «Обеспечение высоких результатов»). Кроме того, в порядке признания достижений в работе ВОИС в целом был увеличен объем средств, выделяемых на премии ПНП, а также количество премий и сотрудников, имеющих право на их получение. В связи с этим были произведены следующие изменения:

- Вместо премии «За результаты в работе и ориентацию на оказание услуг» учреждена премия «За обеспечение высоких результатов». Данная премия может быть выплачена одному из каждых пятидесяти сотрудников каждого сектора (а не одному из каждых ста сотрудников, как ранее), в форме единовременной денежной выплаты, сумма которой увеличена с 3 000 до 6 000 шв. франков;
- Вместо премии «За высокий уровень экологической, социальной и управленческой ответственности» учреждена премия «Ответственная деятельность»;
- Сумма единовременной денежной выплаты для премии «За работу всего коллектива как единого целого» увеличена с 6 000 до 9 000 шв. франков; и
- Учреждена новая премия за результативность коллективной работы, отмечающая вклад каждого сотрудника в результаты работы всей Организации; всем сотрудникам, отвечающим установленным критериям, была выплачена единовременная денежная сумма в 2 000 шв. франков в знак признания их вклада в высокие результаты работы ВОИС в двухлетний период 2016-2017 гг.



24. В 2018 г. общая сумма выплат по линии ПНП составила 2 531 800 шв. франков, что составляет примерно один процент всех затрат ВОИС на оплату труда сотрудников (то есть чистой суммы оплаты труда сотрудников категории специалистов, а также категории общего обслуживания и других связанных с ней категорий).

25. В 2019 г. премия за результаты деятельности всей Организации не выплачивается. Введена новая категория неденежных премий, отмечающих особый вклад сотрудников в осуществление внутренних функций Организации на добровольной основе. Формами такого добровольного вклада являются участие в работе Апелляционного совета ВОИС (АСВОИС) и Объединенной консультативной группы (ОКГ) – двух административных органов, в состав которых входят представители персонала и которые вырабатывают консультации Генеральному директору по вопросам апелляций сотрудников, а также по кадровым и административным вопросам. Кроме того, в 2019 г. были увеличены суммы единовременных денежных выплат по трем категориям премий:

- «Обеспечение высоких результатов»: с 6 000 до 7 500 шв. франков;
- «Ответственная деятельность»: с 3 000 до 4 000 шв. франков; и
- «Работа всего коллектива как единого целого»: с 9 000 до 10 000 шв. франков.

26. В соответствии с принятыми КМГС «Принципами и руководящими положениями в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы»<sup>16</sup>, в уточненные редакции регламента ПНП на 2018 г. и 2019 г., соответственно, были добавлены следующие условия премирования:

- денежные премии не должны превышать 10 процентов чистой суммы базового оклада сотрудника (рассчитываемого без учета корректива по месту службы сотрудников категории специалистов и выше). Если сотрудник получает в любой конкретный год одну или несколько денежных премий, которые, по отдельности или в совокупности, превышают указанный лимит, итоговая сумма корректируется соответствующим образом в сторону понижения; и
- общие затраты по программе ПНП не должны превышать полутора процентов прогнозируемых затрат ВОИС по оплате труда персонала (чистая сумма вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и оклады сотрудников категории общего обслуживания и других связанных с ней категорий).

## ПРОДЛЕНИЕ ВРЕМЕННЫХ КОНТРАКТОВ

27. На своей ежегодной сессии, состоявшейся в сентябре 2018 г., Координационный комитет ВОИС просил Секретариат систематически отражать в его годовом отчете о людских ресурсах детальные сведения о количестве временных контрактов, продлеваемых Генеральным директором по истечении их двухлетнего срока

---

<sup>16</sup> См. пункты 65-67 отчета Комиссии по международной гражданской службе за 2017 г. и приложение VI к этому отчету, опубликованные по адресу: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/256/20/pdf/N1725620.pdf?OpenElement>. Как указано в пункте 67 цитируемого отчета, КМГС «постановила, что организациям следует использовать меры, содержащиеся в приложении VI, в качестве руководящих принципов при условии их одобрения Генеральной Ассамблеей, и настоятельно призвала организации продолжать прилагать усилия в области управления служебной деятельностью в целях повышения эффективности работы организаций в целом».

на основании положения о персонале ВОИС 4.16(a)<sup>17</sup>, с указанием оснований для применения этой исключительной меры.

28. В период с января по июнь 2019 г. по истечении двухлетнего срока были продлены четыре временных контракта. Эти продления в порядке исключения были обоснованы следующим образом:

- Два временных контракта были заменены срочными контрактами. В связи с непредвиденными задержками при наборе сотрудников на должности, замещаемые на основе срочных контрактов, не удалось завершить до истечения срока временных контрактов. Для обеспечения непрерывности в оказании услуг временные контракты были продлены на шесть и пять месяцев, соответственно, чтобы создать условия для завершения процедуры отбора кандидатов на должности, замещаемые на основе срочных контрактов.
- Один временный контракт был продлен в связи с необходимостью дальнейшего выполнения временных функций в течение только шести месяцев.
- Один временный контракт был продлен на два месяца, чтобы дать возможность соответствующему сотруднику завершить временную работу по презентации технических аспектов нового проекта, начатого ВОИС, на совещании, организованном партнером и назначенном на даты, приходившиеся на период после истечения срока временного контракта.

#### IV. ДРУГИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

##### ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

29. ВОИС продолжает повышать уровень географической репрезентативности своего персонала. В течение шести лет подряд начиная с 2013 г. доля сотрудников категории специалистов, представляющих один регион (Западную Европу) снижалась, и в настоящее время, на 30 июня 2019 г., она составляет 45,1 процента (таблицы 8 и 8а), по сравнению с 49,2 процента в 2013 г. Это было обусловлено повышением уровня представленности других географических регионов.

30. На конец 2018 г. в составе персонала ВОИС (таблица 9) было представлено 123 страны (на конец прошлого года этот показатель составлял 118 стран). Впервые представлены следующие шесть государств-членов: Албания, Мавритания, Мозамбик, Судан, Таиланд и Узбекистан. Другие данные показывают и другие позитивные новые тенденции. С 2016 г. растет число новых сотрудников из числа граждан непредставленных стран или слабо представленных регионов, принимаемых на работу по срочным контрактам по классам должностей специалистов и выше (таблица 19). Одновременно продолжает расти общее число заявлений кандидатов из непредставленных государств-членов; в частности, в 2018 г. число таких заявлений значительно возросло по сравнению с уровнем 2017 г. (на 21,5 процента) и 2016 г. (на 26 процентов) (таблица 17)<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Поправка к Положению о персонале ВОИС 4.16(a), вступившая в силу 1 января 2019 г., позволяет Генеральному директору в исключительных обстоятельствах продлевать общий максимальный срок временного контракта с двух до трех лет.

<sup>18</sup> Таблица 17 также показывает рост числа вакансий в трехлетний период с 2016 г. по 2018 г., но пропорционально более низкий, чем рост числа поступающих заявлений.

31. Предпринимаются новые усилия по мобилизации поддержки и оживлению интереса к инициативе по назначению координаторов, одобренной Координационным комитетом ВОИС в 2016 г. в связи с необходимостью улучшения параметров географической репрезентативности персонала ВОИС<sup>19</sup>, в основе которой лежит понимание того, что участие непредставленных государств-членов и слабо представленных регионов в работе ВОИС – это ключевое условие достижения поставленных ею целей в области многообразия. К июню 2019 г. своих координаторов назначили 46 государств-членов, в том числе в первой половине 2019 г. – 14 новых государств-членов. Работа с этими координаторами продолжается.

32. Стремясь активизировать свою информационную работу в непредставленных государствах-членах, ДУЛР, во взаимодействии с другими подразделениями ВОИС, участвовал в проведении информационной работы среди потенциальных кандидатов в рамках мероприятий ВОИС, проводимых в соответствующих странах. В первой половине 2019 г. такая информационная работа проводилась в трех странах: Катаре, Омане и Судане. Участники мероприятий продемонстрировали высокий интерес к представленной информации, а в ответах на вопросник, распространенный среди участников, указали, что нашли информацию полезной и сообщили, что скорее всего подадут заявление на замещение вакансии в ВОИС сами или будут рекомендовать кого-то, кто может стать таким кандидатом. Учитывая эти позитивные результаты, Организация планирует использовать тот же подход в ходе планируемых консультационных поездок в другие непредставленные государства-члены<sup>20</sup>.

#### ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАСШИРЕНИЕ МНОГООБРАЗИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА

33. Другие инициативы, связанные с расширением многообразия кадрового состава, включали создание групп кадрового резерва ВОИС, позволяющих ей обеспечивать устойчивый приток квалифицированных внешних кандидатов на должности специалистов. Особенное внимание уделяется размещению объявлений об открытии вакантных должностей, которые регулярно замещаются путем набора кандидатов и/или по которым поиск кандидатов представляет трудности, по таким специальностям, как право, управление программами, перевод и информационные технологии. Кроме того, наличие женского кадрового резерва для должностей классов С-5 и выше будет способствовать успеху усилий ВОИС в выполнении целевых показателей гендерного баланса по должностям этих классов. В настоящее время информация о группах кадрового резерва размещается на веб-странице кадровой службы ВОИС; она также будет распространяться в социальных сетях, а также в ходе информационных миссий и «ярмарок занятости и профессиональной карьеры», способствуя постоянному пополнению кадрового резерва новыми и разнообразными специалистами. Группы кадрового резерва будут пополняться в течение всего года, с тем, чтобы потенциальные соискатели могли сообщать о своей заинтересованности в замещении должностей в ВОИС по конкретным направлениям специализации до открытия подходящих вакансий, соответствующих их профессиональному профилю. ВОИС будет уведомлять таких соискателей об открытии подходящих для них вакансий, включая временные контракты.

---

<sup>19</sup> См. пункт 17 документа WO/CC/73/5, опубликованного по адресу [https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo\\_cc\\_73/wo\\_cc\\_73\\_5.pdf](https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_5.pdf) и пункт 44 документа WO/CC/73/7, опубликованного по адресу [https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo\\_cc\\_73/wo\\_cc\\_73\\_7.pdf](https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_7.pdf).

<sup>20</sup> За период с 2016 г. состоялось семь поездок по распространению информации о возможностях работы в ВОИС, призванных повысить уровень географической репрезентативности персонала Организации. Таблица 18 показывает динамику числа заявлений о приеме на работу на основе срочных контрактов, полученных из стран, в которых проводились соответствующие информационные мероприятия. Секретариат внимательно изучает эти данные для определения эффекта таких поездок с точки зрения содействия росту числа поступающих заявлений соискателей.

34. В течение всего июня 2019 г. ВОИС участвовала в кампании #WeCanDoBetter, организованной службой Impactpool<sup>21</sup>, проводившейся с целью информирования лиц с ограниченными возможностями из разных стран мира, владеющих конкретными специальностями, о возможностях работы в ВОИС, ООН и их партнерских организациях. Кампания также должна была привлечь внимание общественности к проблемам неравенства в подходе, с которыми продолжают сталкиваться специалисты с ограниченными возможностями.

35. В апреле 2019 г. ВОИС перешла на общесистемную политику ООН по внедрению инклюзивного подхода к лицам с ограниченными возможностями и соответствующей системы отчетности. Эта система включает ряд видов отчетности по кадровым вопросам, отражающих такие аспекты инклюзивного подхода, как адаптация рабочей среды в разумных пределах и обучение. ВОИС уже применяет целый ряд прогрессивных методов работы по обеспечению равных возможностей для лиц с ограниченными возможностями, которые были упомянуты Объединенной инспекционной группой в ее недавнем отчете «Расширение доступной среды для инвалидов на конференциях и совещаниях системы»<sup>22</sup>. Недавно ВОИС впервые организовала сурдоперевод на дополнительном мероприятии, проводившемся в апреле 2019 г. в рамках сессии Постоянного комитета по авторскому праву и смежным правам<sup>23</sup>.

36. ВОИС продолжает расширять использование социальных сетей для адресной информационной работы и поиска кадровых ресурсов, а также для участия в информационных кампаниях. Кампания «Женщины в индустрии высоких технологий», проводившаяся в январе и феврале 2019 г., включала веб-семинар с участием сотрудниц ВОИС, занимающих руководящие должности в подразделениях, работа которых связана с применением высоких технологий. Целью кампании было рассказать о ВОИС как престижном месте работы и добиться повышения числа заявлений женщин о приеме на работу на вакантные должности по профессиям, связанным с высокими технологиями. Кампания вызвала значительный интерес: в ней приняли участие представители 146 стран, включая ряд государств-членов ВОИС, не представленных в составе персонала Организации. ВОИС также расширила свое присутствие на платформе Linked-In, создав страницу карьерных возможностей и разместив платную рекламу и материалы для потенциальных соискателей.

## СОЗДАНИЕ И СОХРАНЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ БУДУЩЕГО

37. Рождающиеся в мире новые силы продолжают менять его на наших глазах. Это заставляет организации регулярно пересматривать свои кадровые потребности и проявлять творческий подход для поиска новых и неожиданных способов решения проблем и использования возникающих новых возможностей. Чтобы оставаться привлекательным местом работы и сохранить свои позиции в конкуренции с другими организациями за лучшие профессиональные кадры, ВОИС постоянно и энергично развивает принципы и подходы своей кадровой работы.

---

<sup>21</sup> Impactpool – это рекрутинговая платформа и сервис, созданные социальным предприятием International Talent Management (Intalma), миссия которого – обеспечение максимальной поддержки для лиц, желающих работать в международных организациях.

<sup>22</sup> Документ JIU/REP/2018/6 опубликован по следующему адресу:  
[https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu\\_rep\\_2018\\_6\\_english.pdf](https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2018_6_english.pdf)

<sup>23</sup> В ходе мероприятия делегат выступил на американском языке глухонемых; его выступление переводилось на английский, а с английского на французский и испанский языки.

### *Будущее содержание трудовой деятельности*

38. Ключевое значение с точки зрения укрепления способности ВОИС достигать своих программных целей имеет опережающее прогнозирование кадровых потребностей. Присоединение новых стран к договорам, административные функции которых выполняет ВОИС, приводящее к появлению новых рабочих языков или иных комбинаций языков подачи и обработки заявок, растущие темпы автоматизации и быстрое развитие технологий – вот лишь некоторые из факторов, непосредственно влияющих на многие программы ВОИС. Процесс кадрового планирования, официально включенный в процедуры разработки программ и бюджетного планирования в 2017-2018 гг. – это главный инструмент, позволяющий руководителям программ планировать свою работу и действовать опережающим образом. Кроме того, ВОИС постоянно совершенствует свои методы получения и ответственного использования кадровой информации. Установление различных взаимосвязей, которое достигается анализом этой информации, дает ключевые исходные элементы для выработки эффективных стратегий кадрового планирования.

39. С 1 января 2020 г. сотрудники, чей обязательный пенсионный возраст ранее составлял 60 лет или 62 года, будут иметь право выхода на пенсию в возрасте 65 лет. В связи с этим такие сотрудники вправе принять решение о частичном или полном продлении срока своей службы в ВОИС в любой момент в течение этого трехлетнего или пятилетнего дополнительного срока. В период с 2020 г. по 2025 г. примерно 250 сотрудников (см. таблицу 21) будут иметь возможность выбора между выходом на пенсию в 65 лет или в 60 лет/62 года. Учитывая, что цикл планирования работы ВОИС составляет два года, это создает определенные проблемы в планировании кадрового состава и обновлении наличных профессиональных квалификаций в предстоящие годы<sup>24</sup>.

### *Подготовка молодых людей к трудовой деятельности*

40. Как упоминалось выше в настоящем отчете, 2019 год знаменует собой двадцатую годовщину программы стажировок ВОИС. Организация с удовлетворением отмечает, что за два эти десятилетия она обеспечила качественные условия обучения для почти 650 молодых специалистов из разных стран мира в возрасте примерно от 22 до 30 лет. В последние годы количество ежегодно принимаемых на работу стажеров составляло от 30 до 50 человек, причем число стажеров-женщин регулярно превышало число стажеров-мужчин. Средняя пропорция между женщинами и мужчинами в составе стажеров за 20 лет, согласно имеющимся данным, составляла 63/37, при этом на два региона, Азиатско-Тихоокеанский регион и Западную Европу, приходилось примерно одинаковое число стажеров. За этими регионами следовал регион Восточной и Центральной Европы и Средней Азии и регион Северной Америки (таблица 5). В приеме и обучении стажеров участвуют все сектора ВОИС. Результаты опросов стажеров всегда были чрезвычайно позитивными: стажеры высоко ценят то, что им поручают содержательную работу, ставят четкие цели и дают ясные руководящие указания и наставления. Стажеры считают, что работа в ВОИС обогащает их профессиональный опыт и полезна для их будущей трудовой деятельности<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Для ограничения такой неопределенности администрация просит сотрудников, которые достигнут возраста 60 лет или 62 года в предстоящие три года, но желают выйти на пенсию в 65 лет, сообщить о своих намерениях заранее, чтобы облегчить Организации кадровое планирование. Таких уведомлений, однако, было получено немного, из чего можно сделать вывод, что сотрудники предпочитают не предвосхищать свое окончательное решение.

<sup>25</sup> В январе 2019 г. ВОИС разработала анкету, которая рассылается всем стажерам по завершении стажировки. За период с января по апрель 2019 г. доля ответивших стажеров составила 82 процента.

41. Для сохранения потенциальных ресурсов перспективных молодых кадров ВОИС произвела с января 2019 г. ряд изменений в своей программе стажировок, расширив возможности прохождения стажировки и поступления на работу в качестве стажеров в ВОИС. В частности, в программу добавлены три вакансии исключительно для граждан государств-членов, не представленных в составе персонала ВОИС. При соблюдении определенных условий стажерам, отбираемым для замещения этих новых вакансий, могут возмещаться путевые расходы. ВОИС активно рассылает информацию об этих новых возможностях в разные университеты многих стран мира, имеющие значительные контингенты студентов-иностранцев, а также в ведущие университеты тех государств-членов, которые не представлены в составе персонала ВОИС. В марте 2019 г. ВОИС приняла первого стажера из Мали – государства-члена, не представленного в составе персонала ВОИС. Кроме того, расширены критерии допуска к участию в программе стажировок. Помимо студентов магистратуры, в качестве стажеров могут приниматься теперь бакалавры третьего или четвертого года университетского обучения или студенты, для которых практика является обязательным элементом учебной программы. Наконец, отменен обязательный двухмесячный перерыв в работе между окончанием стажировки и началом срока временного контракта или контракта внештатного сотрудника ВОИС.

42. С 2009 г. ВОИС предоставила примерно 280 учебных стипендий. Стипендиальное обучение – это вид учебной деятельности, адаптированный к конкретным задачам и призванный дать лицам, отвечающим установленным критериям, возможность углубления профессиональных знаний и навыков в контексте выполнения миссии ВОИС, связанной с руководством процессом построения сбалансированной и эффективной международной системы интеллектуальной собственности, способствующей развитию инноваций и творческой деятельности в интересах всех. Стипендии предоставляются лицам, владеющим конкретными специальностями, особенно гражданам стран, нуждающимся в помощи в развитии, включая кандидатов, предлагаемых государственными органами соответствующих стран.

43. Как и в программе стажировок, в программе стипендиального обучения предпочтение отдавалось женщинам (они составили 70 процентов всех стипендиатов, прошедших обучение в Организации до настоящего времени). Хотя стипендиаты выполняют задачи во всех подразделениях Организации, наибольшее число стипендиатов приходится на следующие три области: перевод и терминологическая работа с документацией РСТ (46 процентов), Мадридский реестр (19 процентов) и Центр по арбитражу и посредничеству (17 процентов). Стипендиаты, как и стажеры, представляют разные географические регионы: наибольшее число стипендий выделяется гражданам стран Азиатско-Тихоокеанского региона, за ним следует Западная Европа, затем Северная Америка и затем – регион Восточной и Центральной Европы и Средней Азии (таблица 5). Стипендиаты проходят основательное обучение, получают наставническую помощь квалифицированных сотрудников и приобретают ценный опыт работы в международной организации. Кроме того, они работают в мультикультурном трудовом коллективе и имеют возможность общаться со специалистами в области ИС из разных стран мира. Стипендиальные программы очень много дали и самой Организации. Стипендиаты вносят свой вклад в основную деятельность Организации, значительно расширяют ее ограниченные лингвистические возможности (особенно когда речь идет о редких комбинациях языков) и имеющиеся в ее распоряжении ресурсы технических знаний. Они также являются дополнительным кадровым ресурсом, обеспечивая Организации дополнительную гибкость и мобильность в решении ее постоянно меняющихся задач.

44. Еще одна категория молодых специалистов в ВОИС – это младшие сотрудники категории специалистов (МСКС). Изначально программа подготовки МСКС была разработана Генеральной Ассамблеей ООН. Эта работа финансируется государствами-членами, стремящимися вкладывать ресурсы в профессиональное обучение собственной молодежи или молодых людей из других стран, уже получивших университетское образование. В рамках своей программы подготовки МСКС ВОИС обеспечивает молодым специалистам первоклассный опыт практической работы в основных областях своей программной деятельности или в подразделениях оперативной и административной поддержки. Сегодня МСКС принимаются в ВОИС на два года с возможностью продления контракта. Текущие контракты МСКС финансируются правительствами Германии, Италии и Республики Корея. МСКС, работающие в ВОИС, имеют редкую и ценную возможность участвовать в выполнении Организацией ее уникального глобального мандата. Они приобретают ценный опыт работы в международной организации и возможность расширить свои профессиональные контакты. Использование этого ресурса много дает и самой ВОИС: молодые профессионалы приносят с собой нетрадиционные взгляды и подходы, а также знания о новых явлениях и процессах в областях своей специализации, расширяя тем самым многообразие кадрового потенциала ВОИС.

45. МСКС работают как профессиональные сотрудники Организации и получают наставническую помощь со стороны своих непосредственных руководителей и коллег на протяжении всего срока контракта. Их деятельность также учитывается в показателях системы управления результативностью работы ВОИС.

#### ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ НАБОРА ПЕРСОНАЛА

46. В период с января по декабрь 2018 г. ВОИС объявила 151 вакансию (106 срочных и 45 временных вакансий) (см. таблицу 14) и получила 16 401 заявлений о приеме на работу (см. таблицу 15). Таким образом, наблюдается устойчивая тенденция постоянного роста числа вакансий и заявлений кандидатов. Эта тенденция может измениться, поскольку повышение пенсионного возраста до 65 лет (см. пункт 39 выше) может привести к снижению числа вакансий.

47. Высокое и устойчиво растущее из года в год число вакансий делает еще более важным обеспечение эффективности применяемых Организацией процедур кадрового набора. Ситуация, когда оформление сотрудника на работу по срочному контракту занимает в среднем 18 недель и требует принятия решения Советом по назначениям в составе четырех человек, а также значительной административной работы ДУЛР, означает наличие определенных резервов оптимизации процесса поступления сотрудников на работу в ВОИС. В настоящее время ВОИС изучает различные варианты упрощения и облегчения этих процедур.

48. Еще один потенциальный резерв повышения эффективности кадровой работы – это применение современных технологий. Процесс отбора итоговых кандидатов из большого числа соискателей, подающих заявления на замещение каждой вакансии (по каждой публично объявляемой вакансии на замещение должности на основе срочного контракта в среднем подается 118 заявлений), мог бы осуществляться с применением систем искусственного интеллекта (ИИ), позволяющих сократить сроки отбора подходящих заявлений по сравнению с неавтоматизированной процедурой. Применение таких систем также могло бы способствовать устранению моментов субъективности при обороте кандидатов, а также могло бы быть полезным при поиске кандидатов или групп кандидатов конкретных специальностей. В сентябре 2018 г. начат эксперимент по определению возможности и эффективности применения систем ИИ при отборе заявлений о приеме на работу в ВОИС. Эксперимент будет продлен

еще на шесть месяцев в 2019 г. Ожидается, что выводы о целесообразности применения технологий ИИ при отборе заявлений о приеме на работу в ВОИС будут сформулированы в 2020 г.

## РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

49. Персонал ВОИС продолжает показывать высокие достижения в работе, что соответствует общей эффективности и результативности работы ВОИС. Как видно из данных PMSDS за 2018 г. (таблица 24), значительное большинство сотрудников (74,6 процента) оценивались их непосредственными руководителями в ходе профессиональных аттестаций как «эффективные работники», а почти пятая часть сотрудников (18,4 процента) удостоилась рейтинга «выдающихся работников». Очень немногие сотрудники (только 0,2 процента) были признаны «неэффективными работниками», и в этом случае предусматривается последующий контроль их работы со стороны их руководителей. Аттестация небольшого процента сотрудников не была завершена (3,3 процента) или была отменена (3,6 процента) по административным причинам.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

50. Общеорганизационная система управления обучением (ELM), созданная в начале 2018 г., функционирует как онлайн-платформа, обеспечивающая регистрацию слушателей на учебные курсы (как очные, так и курсы для самостоятельного прохождения), а также доступ к самим материалам курсов. Система имеет полезную функцию контроля за прохождением слушателями учебных курсов. После внедрения ELM были уточнены программные категории, в том числе категории «Управление» и «Коммуникации» определены как две отдельные категории.

51. Помимо стандартных учебных программ по языковой подготовке и темам «Коммуникация», «Управление», «ИТ» и «Регистрационные системы», в 2017-2018 гг. были запущены новые курсы, призванные повысить степень привлекательности и актуальности учебного контента. В частности, в конце 2018 г. был организован ряд практикумов по вопросам управления организационными преобразованиями, позволивших подготовить управленческий персонал к внедрению новой системы учета рабочего времени (см. пункты 71 и 72). Это привело к значительному повышению общего объема учебного контента для управленческих кадров по сравнению с 2017 г.<sup>26</sup> Практикумы способствовали плавному внедрению новой системы и широкому и заинтересованному участию управленческого персонала и других сотрудников в переходе Организации на новый гибкий режим работы.

52. В ходе Международной недели профессионального наставничества ВОИС впервые провела у себя 30 апреля 2019 г. «День наставника», организовав множество кратких сессий наставнической помощи и презентаций по вопросам организации профессионального наставничества, что позволило примерно 40 участникам мероприятия, которые представляли ВОИС и другие учреждения системы ООН, познакомиться с различными прогрессивными методами организации наставничества. В настоящее время шесть сотрудников ВОИС, получившие соответствующие сертификаты, помогают ВОИС в организации наставнической работы для ее сотрудников.

---

<sup>26</sup> В 2017 г. объем обучения по управленческой тематике составил 693 учебных дня. В 2018 г. соответствующий показатель составил уже 1 162 учебных дня (таблица 23).



53. В 2018 г. число лиц, прошедших обучение по программам ВОИС, резко возросло по сравнению с 2017 г. (прирост составил почти 60 процентов)<sup>27</sup>, подтверждая, что преимущества системы непрерывного профессионального развития охватывают все больше сотрудников Организации. Вместе с тем, среднее число дней обучения, приходящихся на одного сотрудника, несколько снизилось (с 4,8 дней в 2017 г. до 4,0 дней в 2018 г. – см. таблицу 23). Это было обусловлено двумя основными факторами. Первый – изменение подхода к языковой подготовке сотрудников в сторону более точного учета нужд Организации, что привело к сокращению числа оплачиваемых ею языковых курсов. Второй – сокращение числа учебных курсов, посвященных регистрационным системам ВОИС (что связано с повышением уровня подготовленности пользователей этих систем). Сокращение суммарного времени обучения свидетельствует о сдвиге в сторону менее продолжительных и более компактных курсов, что соответствует прогрессивным тенденциям в сфере обучения и профессионального развития.

54. Опираясь на результаты пилотной программы наставничества, начатой в 2018 г., успех которой подтверждается отзывами участвовавших в ней слушателей и специалистов, Организация запустила в начале 2019 г. еще один, более продолжительный, пилотный проект сроком девять месяцев (срок первого пилотного проекта составлял шесть месяцев) с бóльшим числом участников (21 пар слушатель-наставник в сравнении с 12 парами в 2018 г.). Наставники по-прежнему привлекаются из числа собственных разнообразных специалистов Организации. Общая цель программы – повышение удовлетворенности сотрудников условиями своей работы и эффективности их работы, а также обеспечение преемственности профессиональных знаний в ВОИС.

55. В 2018 г. начата практика обучения сотрудников на производстве (сотрудник Отдела закупок и организации поездок был откомандирован на три месяца в частную компанию) в качестве еще одного инструмента профессионального развития и освоения Организацией новых идей и передовых методов работы. Эксперимент стал весьма позитивным опытом как для участвовавшего сотрудника, так и для всего его подразделения: работая в частной компании, сотрудник приобрел новый опыт и освоил современные методы работы с поставщиками и привлечения новых поставщиков, который он в свою очередь передал сотрудникам своего подразделения. Этот опыт воплотился в новых идеях и предложениях об улучшении закупочной работы ВОИС. В 2020 г. Организация планирует расширить практику обучения на производстве для других своих подразделений.

56. После получения позитивных отзывов от сотрудников, участвовавших в пилотном проекте по составлению квалификационного перечня, организованном в рамках проекта ПОР «Управление кадровым потенциалом», в настоящее время ведется подготовка к составлению полного квалификационного перечня. Перечень имеющихся в ВОИС профессиональных квалификаций повысит уровень прозрачности внутренних возможностей профессионального роста для сотрудников Организации и облегчит выявление внутренних кадровых резервов в интересах оптимального ресурсного управления и кадрового планирования.

## УСЛУГИ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

57. В июле 2018 г. секция медицинского обслуживания Отделения ООН в Женеве (ЮНОГ) прекратила оказание медицинских услуг сотрудникам ВОИС. В связи с этим

---

<sup>27</sup> В 2017 г. обучение по программам ВОИС прошли 3 953 человека. В 2018 г. общее число обучавшихся составило уже 6 269 человек (таблица 23).

Организация приняла специалиста на должность старшего консультанта по вопросам медицинского обслуживания. Старший консультант по вопросам медицинского обслуживания оказывает консультации и услуги администрации ВОИС по медицинским вопросам, в том числе по вопросам годности сотрудников к выполнению профессиональных задач по состоянию здоровья, а также норм гигиены и охраны труда на рабочих местах. Старший консультант по вопросам медицинского обслуживания руководит работой медицинского пункта ВОИС (МП ВОИС), в штат которого также входят медицинская сестра по вопросам профессиональной гигиены и секретарь.

58. Для повышения эффективности и конфиденциальности работы с данными сотрудников в июле 2018 г. в ВОИС создана новая база медицинских данных «EarthMed». Ранее медицинские данные сотрудников хранились в виде бумажных досье в секции медицинского обслуживания ЮНОГ. В настоящее время эти досье находятся в ВОИС и будут оцифрованы и загружены в EarthMed.

59. МП ВОИС участвует в работе ряда внутренних комитетов ВОИС и межучрежденческих групп ООН, таких как Совет по реализации Стратегии по решению вопросов психического здоровья и Рабочая группа по применению Политики возвращения к работе. Положения и стратегии, обсуждаемые в рамках этих межучрежденческих форумов, будут влиять на направление этой работы во всех организациях системы ООН, включая ВОИС, и обеспечат их согласованное применение.

#### ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ

60. После внесения соответствующего предложения на рассмотрение Комитета по программе и бюджету (КПБ) на его 28-й сессии в сентябре 2018 г. ВОИС провела оценку потенциальной потребности в услугах дневного ухода за детьми дошкольного возраста или ясельных услугах и объема таких услуг, которые могут быть предоставлены сотрудникам. На основании выводов рабочей группы, созданной для решения этого вопроса, а также результатов опроса сотрудников, проведенного в феврале и марте 2019 г., с сентября 2019 г. был начат эксперимент по сотрудничеству с детским садом, расположенным недалеко от комплекса зданий ВОИС в Женеве. Детский сад выделит ограниченное число мест заинтересованным сотрудникам ВОИС по принципу «живой очереди». ВОИС будет субсидировать услуги детского сада в отношении мест, выделенных сотрудникам ВОИС, с учетом их валового семейного дохода в соответствии с моделью, применяемой в МОТ уже почти два десятилетия при сотрудничестве с тем же самым детским садом.

61. Инициативы и мероприятия, связанные с повышением благосостояния персонала ВОИС, продолжают развиваться благодаря созданию специализированной службы консультаций для сотрудников. В 2018 г. была принята инициатива по подготовке Стратегии обеспечения благополучия сотрудников. Эта стратегия составит общую платформу для разработки инициатив, направленных на повышение благополучия и укрепление здоровья сотрудников ВОИС и выполнение ими своих задач в атмосфере взаимного уважения и гармоничных отношений.

62. ВОИС также продолжала активно участвовать в межучрежденческих усилиях по обеспечению социально-психологического благополучия и здоровья, участвуя в деятельности межучрежденческой рабочей группы «Забота о здоровье и благополучии», сети консультантов по вопросам стрессовой нагрузки персонала и рабочей группы ООН «Информация о здоровье» по разработке и осуществлению мероприятий в порядке выполнения рекомендаций этих межучрежденческих форумов

и внедрения передовых методов работы учреждений системы ООН. К числу таких мер относятся реализация рекомендаций для кадровых консультантов по вопросам обеспечения конфиденциальности и этическим вопросам, реализация рекомендации Совета по реализации Стратегии по решению вопросов психического здоровья в отношении анализа условий договоров страхования применительно к вопросам психического здоровья, по результатам которой были согласованы новые условия с организацией, обеспечивающей медицинское страхование сотрудников ВОИС, отнесение вопросов обеспечения благополучия сотрудников к числу основных направлений деятельности Организации, а также внедрение в качестве стандартной практики ВОИС подхода к решению вопросов обеспечения благополучия и психического здоровья сотрудников, основанного на рассмотрении индивидуальных ситуаций и более активном междисциплинарном взаимодействии.

63. Новым сотрудникам ВОИС и внештатному персоналу оказывается помощь в первый адаптационный период. Сотрудникам, уже имеющим определенный стаж работы, также оказывается помощь по различным вопросам благосостояния, касающимся их самих или их иждивенцев и в связи с подготовкой к выходу на пенсию. Пенсионеры ВОИС также пользуются социальной и медицинской поддержкой Организации, включая медицинское страхование после прекращения службы.

64. Наконец, Комитет ВОИС по технике безопасности и гигиене труда, состоящий из представителей соответствующих служб и персонала, проводит регулярные совещания и служит площадкой для обсуждения и согласования мероприятий, касающихся охраны труда, здоровья и благополучия сотрудников, таких как раздача йодосодержащих препаратов, использование сотрудниками ВОИС электровелосипедов, дальнейший ремонт помещений ВОИС, стратегия обеспечения благополучия сотрудников, обеспечение гигиены и пожарной безопасности конференц-залов, использование эргономичной мебели на рабочих местах, соблюдение инструкций ООН по борьбе с загрязнением воздуха, обслуживание в столовой коллег, работающих в помещениях, находящихся вне основного комплекса зданий ВОИС и переход на использование офисных помещений с открытой планировкой.

#### СОДЕЙСТВИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ГАРМОНИЧНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩЕЙСЯ ВЗАИМНЫМ УВАЖЕНИЕМ СОТРУДНИКОВ И ОТСУТСТВИЕМ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

65. ВОИС приняла участие в опросе сотрудников учреждений общей системы ООН «Безопасная среда: распространенность сексуальных домогательств на рабочих местах», результаты которого показали высокий уровень распространенности сексуальных домогательств в учреждениях системы ООН. ВОИС взаимодействует с другими организациями ООН в усилиях по созданию рабочей среды, свободной от домогательств, внедряя меры, содействующие формированию уважительного отношения сотрудников друг к другу и гармоничных отношений на рабочих местах. В 2019 г. ВОИС будет проводить различные мероприятия для управленческого персонала, штатных сотрудников и внештатных сотрудников, в том числе:

- кампанию в масштабах всей Организации по повышению информированности всех сотрудников в отношении того, что является и что не является должным поведением и обеспечению условий, при которых любое лицо может легко найти информацию и получить помощь при возникновении тех или иных проблем;

- включение элементов информирования сотрудников о политике решительного пресечения притеснений и дискриминации в ВОИС в такие ключевые процессы, как инструктаж новых сотрудников и аттестация персонала; и
- учебные мероприятия для повышения уровня подготовленности управленческих кадров и всех сотрудников ВОИС к совместному созданию рабочей среды, характеризующейся взаимными уважительными и гармоничными отношениями.

66. Что касается последнего пункта, в мае 2019 г. ВОИС разработала обязательный онлайн-курс «Гармоничные отношения на рабочих местах», в котором, в частности, рассматривается проблема притеснений и домогательств. Первая часть курса является обязательной для всех сотрудников ВОИС, а внештатным сотрудникам его прохождение настоятельно рекомендуется. Вторая часть адресована управленческим работникам и является обязательной для них, поскольку они играют ключевую роль в формировании рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением и гармоничными отношениями, но всем сотрудникам ВОИС также рекомендуется проходить этот курс. Онлайн-курс будет дополняться очными практическими семинарами для управленческого персонала и групповыми семинарами для всех сотрудников Организации.

#### ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ: ФОРМАЛЬНОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

67. Таблицы 25 и 26 показывают число разбирательств, инициированных сотрудниками в рамках системы внутреннего правосудия с 1 июля 2018 г. по 30 июня 2019 г., а также предмет рассматривавшихся споров. В отчетный период работающие в Женеве сотрудники категорий специалистов и выше подали в Административный трибунал Международной организации труда (АТМОТ) 253 ходатайства о пересмотре решения о сокращении заработной платы в связи со снижением коэффициента расчета корректива по месту службы в 2018 г.

68. За тот же период администрация возбудила дисциплинарное производство против четырех сотрудников (для сравнения, в предыдущий отчетный период было возбуждено два таких дела), а к трем сотрудникам были применены следующие дисциплинарные меры: увольнение без объяснения причин, увольнение и понижение класса должности на одну ступень на определенный срок.

#### РАСХОДЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАБОТЫ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

69. Решения о выплатах, принятые за отчетный период АТМОТ по делам, проигранным ВОИС, составили 39 000 шв. франков. Кроме того, Генеральный директор санкционировал выплаты по итогам рассмотрения апелляций, поданных в Апелляционный совет ВОИС (АСВОИС), составившие в общей сложности 8 316 шв. франков.

70. Общая сумма постоянных административных расходов по рассмотрению споров в АТМОТ и АСВОИС в отчетный период составила 296 506 шв. франков, из них на АТМОТ приходилось 180 228 шв. франков, на АСВОИС – 116 278 шв. франков (исключая вознаграждение сотрудника класса С-3, выполнявшего задачи секретаря АСВОИС). Таким образом, средние постоянные расходы в расчете на каждое решение,

вынесенное АТМОТ, составили 18 023 шв. франков, а на каждое решение, вынесенное АСВОИС – 10 570 шв. франков<sup>28</sup>.

#### НОВАЯ ПОЛИТИКА УЧЕТА И ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКИХ РЕЖИМОВ РАБОТЫ

71. С 1 января 2019 г. в Организации применяется новая Политика учета и планирования рабочего времени и применения гибких режимов работы. Данная политика была разработана на основании рекомендаций рабочей группы с участием представителей персонала. В соответствии с принятой политикой прежняя система учета рабочего времени была отменена. В настоящее время сотрудники могут, на основании их заявления, использовать один из двух типов гибких режимов работы (с учетом потребностей Организации):

- скользящий рабочий график с гибким временем прихода на работу и ухода с работы; и/или
- сжатый рабочий график, который позволяет сотрудникам регулярно брать отгул в размере половины дня или полного дня, при условии отработки не более чем одного дополнительного часа в день в течение установленного периода.

72. Переходу на новую систему предшествовала разработка детальной стратегии управления переходом на новую систему, включая разработку высшим руководством плана коммуникационных мероприятий и его доведение до нижестоящих управленческих звеньев, ряд практик по подготовке управленческого персонала к нововведениям и пилотный проект по применению новой системы отдельными группами сотрудников в конкретных подразделениях ВОИС. Разработан новый модуль самообслуживания системы управления административной информацией (СУАИ), через который подаются заявки на переход на один из новых гибких режимов работы. Создана специальная страница в сети интранет, содержащая всю необходимую информацию по новой политике. В течение первой недели работы по новой системе также работал оперативный консультационный пункт.

#### ДРУГИЕ ИЗМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНОЙ БАЗЫ

73. На своей ежегодной сессии в октябре 2018 г. Координационный комитет ВОИС утвердил изменения и дополнения к Положениям о персонале и принял к сведению изменения и дополнения к Правилам о персонале, вступившие в силу 1 января 2019 г.<sup>29</sup>

74. В рамках постоянной работы по укреплению основ кадровой политики в отчетный период выпущено более десяти новых или пересмотренных служебных инструкций и других административных документов, сопровождавшихся при необходимости рассылкой циркулярных писем всем сотрудникам Организации для обеспечения надлежащего понимания ими изменений, вносимых в нормативные документы.

75. В сети интранет ВОИС размещена модернизированная версия онлайн-Справочника по людским ресурсам, обеспечивающего сотрудникам ВОИС удобный

---

<sup>28</sup> Постоянные расходы на рассмотрение споров по процедуре АСВОИС включают вознаграждение председателя и заместителя председателя АСВОИС, путевые расходы заместителя председателя и стоимость услуг секретаря АСВОИС, нанимаемого через кадровое агентство.

<sup>29</sup> См. документы WO/CC/75/2 и WO/CC/75/3, опубликованные по адресу: [https://www.wipo.int/meetings/en/details.jsp?meeting\\_id=47812](https://www.wipo.int/meetings/en/details.jsp?meeting_id=47812).

доступ к информации по вопросам, связанным с персоналом, со ссылками на соответствующие документы, такие как Положения и правила о персонале, служебные инструкции и бланки.

[Конец документа]