



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Двести четвертая сессия

204 EX/21

Part VI Add.

Париж, 4 апреля 2018 г.
Оригинал: английский

Пункт 21 предварительной повестки дня

Новые доклады ревизора со стороны

Аналитическое резюме доклада по итогам ревизии внутренних процедур кадрового управления ЮНЕСКО

Добавление

Замечания профсоюза сотрудников ЮНЕСКО (ПСЮ)

В соответствии с пунктом 9.2.E.7 Руководства по кадровым вопросам ЮНЕСКО, Профсоюз сотрудников ЮНЕСКО (ПСЮ) представляет свои замечания по докладам Генерального директора.

Профсоюз сотрудников ЮНЕСКО приветствует подготовку этого доклада и разделяет большинство содержащихся в нем выводов и рекомендаций ревизора со стороны, еще раз подтвердивших наличие в системе управления кадровыми ресурсами серьезных недостатков, на которые в течение многих лет указывал ПСЮ.

Оценка результатов деятельности

ПСЮ разделяет точку зрения ревизора со стороны о том, что программный инструмент оценки эффективности служебной деятельности «My Talent» (Мои таланты) неудобен в использовании и мог бы быть существенно улучшен. В условиях перегруженности работой сотрудники не располагают достаточным временем для проведения самооценки и постановки целей с использованием столь неудобного онлайн-инструмента. «My Talent» должен стать практичным инструментом, призванным упростить процедуру оценки и соответствующей обратной связи как для руководителей, так и для сотрудников. Следует также отметить, что сокращение числа проведенных оценок эффективности деятельности может быть связано, в числе прочего, с несоблюдением руководителями требований в отношении представления индивидуальных планов развития.



JOB: 1500786

В материалах ревизии был отмечен низкий показатель неудовлетворительных оценок (пункт 9 доклада) и сделано предположение о том, что на самом деле число сотрудников, относящихся к этой категории, должно быть выше. При этом, однако, не уточняется, на чем основано такое предположение. Подобные предположения являются для сотрудников демотивирующим фактором, поскольку **ставят под сомнение их профессионализм и достигнутые результаты**, в связи с чем следует избегать подобных выводов, если они не подкреплены подтверждающими данными.

ПСЮ одобряет рекомендации ревизора со стороны, касающиеся проверки эффективности работы. Вместе с тем, для того чтобы процесс управления качеством работы носил объективный и обоснованный характер, он должен предполагать надлежащее обучение тому, каким образом осуществляется постановка целей и как следует управлять служебной деятельностью, руководствуясь действующими Рамочными требованиями к уровню компетентности, касающимися руководителей. В настоящее время в рамках системы Организации Объединенных Наций применяется практика проведения «всесторонней оценки» (360 degrees evaluation). В целях повышения транспарентности и подотчетности данный подход следует внедрить и в ЮНЕСКО.

С момента перераспределения персонала численность Группы по организации обучения и повышению квалификации была сокращена с девяти до трех штатных сотрудников. При этом непосредственно вопросами контроля эффективности занимается всего один сотрудник категории G. В приложении II Части VI по пункту повестки дня 21 (Предварительный план выполнения рекомендаций) подчеркнуто, что для обеспечения выполнения всех 11 рекомендаций на этот участок работы должен быть назначен один штатный сотрудник категории P, а также один временный сотрудник с целью разработки электронных учебных модулей по тематике эффективности служебной деятельности. ПСЮ полностью поддерживает эту рекомендацию.

ПСЮ выступает за внедрение:

- эффективной системы управления служебной деятельностью, предусматривающей возможности для повышения служебной квалификации и профессионального роста;
- объективной и транспарентной системы служебной аттестации на основе всесторонней оценки;
- системы обучения руководителей и сотрудников кадровой службы.

Набор персонала

Настоящий доклад подтверждает, что упраздненная в 2015 г. **процедура внутреннего набора** никогда не была истинной причиной задержек с набором персонала и что она была **упразднена неоправданно**.

Основываясь на выводах ревизора со стороны, ПСЮ полагает, что **процедура внутреннего набора должна быть восстановлена**. Содержащиеся в пунктах 15, 19 и 20 рекомендации обозначают в этом смысле правильное направление движения. Со своей стороны, можем лишь призвать администрацию обеспечить их эффективное выполнение.

ПСЮ выступает за совершенствование процедуры набора кадров в плане повышения ее эффективности, что позволит привлекать наиболее талантливых специалистов и при этом сократить сроки заполнения вакансий. Вместе с тем, добиваясь повышения эффективности процедуры набора, необходимо обеспечить и сохранение их справедливого и беспристрастного характера, а также соблюдение уже действующих правил и процедур. При этом следует также

предусмотреть возможности продвижения по службе для уже работающих в системе сотрудников. В связи с этим ПСЮ в очередной раз настоятельно рекомендует **провести оценку эффективности действующей процедуры внешнего набора, которая, напомним, была введена на экспериментальной основе.**

Следует подчеркнуть, что действующие регламентирующие положения по вопросам найма, в которых участие Бюро управления персоналом предусмотрено лишь на этапе предварительного отбора, полностью отстраняют программные сектора и HRM от процесса планирования людских ресурсов. ПСЮ полагает, что **Бюро управления персоналом должно быть вовлечено во все этапы** этой процедуры, начиная с предварительного отбора и заканчивая назначением сотрудника. ПСЮ в курсе того, что HRM испытывает нехватку кадров, однако рассматриваемый аспект является **одной из основных обязанностей, выполнение которой HRM непременно должно обеспечивать.** Ассоциации персонала также должны быть вовлечены в процедуру набора персонала в качестве наблюдателей, как это было в прошлом, с тем чтобы обеспечить чрезвычайно важную функцию контроля за ходом всего процесса. **В рамках нынешней процедуры профсоюзы сотрудников полностью исключены из процесса набора персонала.**

ПСЮ выступает, в частности, за применение в вопросах назначений согласованного подхода, особенно в том, что касается должностей уровня директора. На практике мы сталкиваемся с многочисленными жалобами на несоответствие уровня квалификации руководителей бюро ЮНЕСКО на местах фактическим требованиям, предъявляемым к кандидатам на занятие этой должности в полевом подразделении. От руководителей подразделений на местах требуется целый комплекс профессиональных навыков, в связи с чем их отбор и назначение должны предполагать более строгую процедуру, принимая во внимание высокую степень их вовлеченности во все аспекты деятельности подразделения, а также уровень задач и ответственности. Эффективность их работы объективно влияет на степень доверия к Организации.

ПСЮ полагает, что в соответствии с рекомендациями ревизора со стороны **нынешняя политика должна стать предметом анализа и корректировки** в консультации с ассоциациями персонала.

Реклассификация должностей

ПСЮ сдержанно относится к рекомендациям, содержащимся в пунктах 21 и 22. Высокий уровень применения в последние годы процедуры реклассификации должностей, а также значительное число дел, проигранных Организацией в АТМОТ (только в 2017 г. АТМОТ трижды выносил решения не в пользу ЮНЕСКО в связи с отказом применить процедуру реклассификации) отражают существующую на уровне Организации в целом потребность внесения изменений в должностные инструкции в целях приведения их в соответствие с реально выполняемым кругом обязанностей и с произошедшими структурными изменениями. Отказ от предоставления сотрудникам формальной возможности для пересмотра классификационного уровня должности по инициативе сотрудника, представлял бы шаг назад. Порядок проведения реклассификации должностей на основе конкурсной процедуры должен быть предметом тщательного анализа с участием ассоциаций персонала, с тем чтобы было обеспечено соблюдение приобретенных прав сотрудников.

В пункте 27 говорится, что в период с января 2014 г. по январь 2018 г. произошло повышение класса должности всех заполненных реклассифицированных должностей. Это утверждение попросту **не соответствует действительности.** Так, например, в СИЮ был понижен уровень трех заполненных должностей (одна должность Р-4 реклассифицирована до Р-3, одна должность Р-3 была понижена до уровня Р-2 и еще одна должность Р-2 преобразована в должность G-7). Не все соответствующие сотрудники были проинформированы об этом: некоторые из них узнали об изменениях из распространенной среди персонала пересмотренной организационной структуры. При этом один штатный сотрудник был повышен в классе должности без какого-либо уведомления остальных сотрудников.

В действительности с момента начала «реформы» – процесса перераспределения персонала, сопровождавшегося сокращением численности сотрудников – круг обязанностей большинства из них расширился, хотя их должностные инструкции по-прежнему отражают реалии десятилетней давности. Лишь немногие из сотрудников работают на основе пересмотренных должностных инструкций. Как следует из доклада, такое положение дел, помимо всего прочего, непосредственно отражается на оценке служебной деятельности персонала, поскольку руководители нередко используют устаревшие должностные инструкции для формулирования текущих задач своих подчиненных.

В условиях упраздненной процедуры внутреннего набора персонала и в отсутствие у Организации реальной и конкретной кадровой стратегии **реклассификация должностей является единственной доступной в рамках Организации формальной процедурой для пересмотра уровня ответственности конкретной должности и приведения ее в соответствие с реальным положением дел. В связи с этим просьба сотрудника о реклассификации должности должна рассматриваться как его приобретенное право.**

ПСЮ отказывается согласиться на меньшее, чем на равное и справедливое отношение к сотрудникам, за которыми закреплено право на равную оплату за выполнение одинаковых функциональных обязанностей.