



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Двести двенадцатая сессия

212 EX/5.IV.A Add.

ПАРИЖ, 7 октября 2021 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 пересмотренной предварительной повестки дня

Выполнение решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Часть IV

Кадровые вопросы

Добавление

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

РЕЗЮМЕ

А. Осуществление стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг.

В соответствии с пунктом 9.2.Е.7 Руководства по кадровым вопросам ЮНЕСКО, Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания к докладу Генерального директора.

- ССЮ было приятно узнать, что примерно половина из объявленных в период 2020-2021 гг. **для внешнего набора** вакансий была заполнена путем **назначения внутренних кандидатов**.
- В то же время мы отмечаем, что средний срок, в течение которого вакантные должности оставались незаполненными, составил **370 дней (351 день** для должностей международных сотрудников категории специалистов). При этом, согласно результатам проведенной IOS ревизии процедуры набора персонала в ЮНЕСКО (документ 212 EX/35), в 29% случаев процесс найма занял 1-2 года, а в 12% случаев – более 2 лет!
- В выводах IOS указывается, что одной из причин крайне длительного периода заполнения вакансий стало «очень большое число поданных заявок». По мнению ССЮ, повы-



Job: 2103272

шению эффективности процесса набора персонала могло бы способствовать возвращение к прежней практике с использованием двухэтапной процедуры набора. Методика могла бы заключаться в объявлении на первом этапе набора среди внутренних кандидатов и только после этого, в отсутствие подходящих для заполнения соответствующей должности квалифицированных сотрудников, – в проведении второго тура, открытого для внешних кандидатов.

- В том что касается **новой политики мобильности**, ССЮ хотел бы напомнить, что ее практическая реализация в 2019 г. не смогла удовлетворить потребности ни государственных, ни сотрудников Организации. В связи с этим второй цикл мероприятий в рамках реализации этой политики осуществляется под пристальным контролем. Предложение о внесении изменений в статью 4.4 Положения о персонале, которое будет представлено на рассмотрение Генеральной конференции, соответствует рекомендациям IOS, направленным на совершенствование нынешней политики мобильности, повышение привлекательности должностей в подразделениях на местах и предоставление сотрудникам возможностей для карьерного роста.
- Что касается подготовки к очередному циклу реализации политики мобильности, ССЮ обратил внимание Администрации на низкое качество услуг по переезду, обеспечиваемых в настоящее время подрядчиками ЮНЕСКО. Эту ситуацию необходимо как можно скорее исправить, с тем чтобы коллеги, которым придется переезжать к месту службы в следующем году, смогли воспользоваться услугами, отвечающими стандартам качества, которых следует ожидать от международной организации, и чтобы им не пришлось покрывать расходы на переезд за счет собственных сбережений.
- ССЮ хотел бы напомнить о статье 57 (с) раздела 5.3 Руководства ЮНЕСКО по кадровым вопросам, касающейся оценки **кандидатов при назначении на должность**. В ней говорится, что начиная с 1 января 2021 г. «в случае повышения в должности до уровня Р-4 и выше от сотрудника, занимающего должность, которая подпадает под критерии географической мобильности, будет **требоваться наличие по меньшей мере одной завершенной командировки в подразделения на местах** минимальной продолжительностью, равной предусмотренному применимому сроку работы в должности». Действующие правила должны применяться ко всем сотрудникам на справедливой и транспарентной основе. Произвольное применение вышеупомянутого правила может стать неверным сигналом для сотрудников и не будет способствовать продвижению в Организации культуры мобильности.
- Что касается общих подходов в вопросах **социального обеспечения персонала**, то по мнению ССЮ, понятие *социального обеспечения* все больше вытесняется понятием *благополучия* в качестве главной политической задачи в сфере социальной и государственной политики. В традиционной социальной политике некоторые авторы полагают, что акцент на благополучии позволяет смотреть под углом «всестороннего развития человечества», тогда как социальное обеспечение сосредоточено в основном на экономических аспектах. ССЮ хотел бы обратить внимание на ответы, представленные сотрудниками в ходе проводившегося недавно глобального опроса персонала ЮНЕСКО. Лишь 50% сотрудников считают, что Организация заботится об их благополучии, всего 44% из них полагают, что ЮНЕСКО помогает им достичь баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью, и только 37% сотрудников считают, что у них есть возможность получить на работе поддержку, которая позволит им справиться с трудностями и стрессом. В ходе опроса не были должным образом рассмотрены некоторые аспекты, непосредственно связанные с социальным обеспечением и благополучием персонала, включая такие, как гендерное равенство, психическое здоровье и стимулирующая рабочая обстановка.

На самом деле, для работающих мужчин и женщин, их семей и окружения реализация инициатив, направленных на создание здоровых условий труда, учитывающих половые и гендерные различия, может способствовать улучшению состояния здоровья и ощущению благополучия. Их реализация может также обеспечить расширение прав и возможностей через равноправное и реальное участие работников в программах, которые поощряют общение и практические действия, а также способствуют мобилизации поддержки. Для работодателей такие инициативы могут обеспечить улучшение итоговых показателей в виде снижения текучести кадров и невыхода на работу без уважительной причины, повышения производительности и морального духа, а также снижения издержек на компенсационные выплаты работникам.

Наряду с этим, при сопоставлении результатов глобального опроса ответы сотрудников ЮНЕСКО нередко были в меньшей степени позитивными, чем ответы сотрудников девяти эталонных организаций, участвовавших в глобальном опросе. В связи с этим очевидно, что Администрации необходимо более активно заниматься вопросами обеспечения благополучия персонала. Взять хотя бы новые, столь долгожданные меры по введению гибкого графика работы: несмотря на то, что речь идет о движении в правильном направлении, эти меры так и не были доведены до сведения ассоциаций персонала. ССЮ остается открытой и готовой содействовать реализации любых инициатив, направленных на улучшение условий жизни и работы персонала.

- Аналогично ответам в отношении благополучия персонала, лишь 51% респондентов опроса, проводившегося в ЮНЕСКО, считают, что имеют возможность пройти **подготовку, необходимую им для надлежащего выполнения своих должностных обязанностей**.
- Что касается гендерного паритета, то ССЮ полностью согласен с тем, что ЮНЕСКО удалось достичь существенного прогресса в вопросе обеспечения гендерного баланса. Вместе с тем мы отмечаем, что представленность женщин на должностях уровня P-5 и D остается низкой.
- Наконец, в том, что касается новой стратегии кадрового управления на период после 2022 г., ССЮ и впредь будет в полной мере готова участвовать в консультациях по разработке этого необходимого Организации документа.
- **Пересмотренная политика классификации должностей:** ССЮ по-прежнему выражает сожаление в связи с решением Генерального директора отменить пункт 102.2 Положения и правил о персонале, озаглавленный «Совместимость функций со стандартами классификации должностей», который позволял каждому отвечающему определенным критериям сотруднику самостоятельно просить о реклассификации своей должности. Это решение было принято вопреки мнению ассоциаций персонала, Консультативного совета по кадровой политике (КСКП) и государств-членов. Новая политика в отношении классификации должностей не является для ЮНЕСКО и ее сотрудников шагом вперед, поскольку право требовать равной оплаты за равный труд оказалось теперь сильно урезанным и ограниченным определенным периодом времени. Возможность обращения с просьбой о реклассификации должности была для наших коллег последним инструментом обеспечения своего карьерного роста в Организации, где любые другие методы для продвижения по службе отсутствуют.
- **Организация служебной деятельности:** ССЮ выражает сожаление по поводу упразднения Совета по вопросам аттестации персонала, который был заменен Советом по оценке эффективности работы персонала, обеспечивающим гораздо меньшие возможности с точки зрения защиты интересов персонала. Имеются явные признаки того, что в некоторых случаях оценка эффективности работы не используется руководством соответствующего уровня по назначению. Не соблюдаются предусмотренные процедуры, игнорируются сроки, не устанавливаются цели на основе принципов SMART (конкретные, измеримые, достижимые, реалистичные и фиксированные по срокам). Кроме того,

не проводятся встречи между начальниками и их непосредственными подчиненными, призванные обеспечить возможности для открытого обсуждения вопроса об определении достижимых целей в рамках имеющихся ресурсных возможностей. Аналогичным образом, в случае положительной динамики не проводится в инициативном порядке корректировка ожидаемых результатов. В таких случаях дух, лежащий в основе действующих правил, к сожалению, игнорируется, и вместо того, чтобы создавать условия и давать сотрудникам возможность демонстрировать более высокую эффективность, вовлеченность и мотивированность, оценка показателей служебной деятельности, похоже, оказывает крайне негативное воздействие на персонал. В этой ситуации мы считаем достойным сожаления тот факт, что компетентные сотрудники не имеют возможности вносить полноценный вклад в работу Организации ввиду отсутствия руководящих указаний и оперативной обратной связи. Более того, такое положение дел негативно сказывается на профессиональной карьере сотрудников, а иногда напрямую влияет на их здоровье, о чем свидетельствуют высокие показатели числа сотрудников, берущих отпуск по болезни, а также выходящих досрочно на пенсию по состоянию здоровья. Отсутствие последствий за подобный стиль работы посылает неверный сигнал остальным сотрудникам. ССЮ надеется, что выявлению подобных ситуаций будет уделено больше внимания и что по результатам этой работы будут приняты соответствующие меры.

- **Пересмотренный Устав апелляционного совета:** ССЮ выступил против следующих изменений, предложенных ADM/HRM:
 - сокращение численного состава Апелляционного совета с пяти до трех членов;
 - сохранение указания «в возможно короткие сроки» в отношении ответа Генерального директора.

В связи с этим ССЮ с удовлетворением принял к сведению, что в утвержденном Уставе Апелляционного совета нашли отражение основные высказанные ССЮ замечания, касающиеся, в частности, сохранения численного состава Совета (пять членов) и обязательства созыва сессии Апелляционного совета в течение шести месяцев с момента получения ответа Администрации.