

ПАРИЖ, 9 мая 2023 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

Часть II

Кадровые вопросы

Добавление

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

РЕЗЮМЕ

A. Стратегия кадрового управления на 2023-2027 гг.

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



А. Общие замечания

1. ССЮ приветствует новую стратегию кадрового управления на 2023-2027 гг., отмечая меры, принятые для учета выводов оценки стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг., проведенной департаментом внутреннего надзора, а также усилия по сбору предложений путем проведения расширенных консультаций со всеми заинтересованными сторонами, в которых ССЮ принял конструктивное и инициативное участие. Вместе с тем ССЮ сожалеет о том, что по предложениям, выдвинутым некоторыми заинтересованными сторонами, в частности, молодыми сотрудниками ЮНЕСКО, не проводились углубленные консультации, не было принято дальнейших мер и не представлены отзывы.

2. ССЮ хотел бы выразить свою глубокую обеспокоенность в связи с тем, что реализация этой масштабной стратегии будет в значительной степени зависеть от финансовых и кадровых ресурсов, выделяемых HRM для этой цели, что в условиях постоянного сокращения имеющихся в распоряжении Организации ресурсов (в реальном выражении), может привести к тому, что обозначенные намерения, скорее всего, останутся на бумаге, и станут скорее источником разочарования, чем основой улучшения благосостояния и производительности персонала. Сопровождение подобных процессов непрерывных преобразований с предоставлением надлежащих возможностей для обучения и укрепления потенциала, разработкой и внедрением современных цифровых кадровых программ и систем требует соответствующих ресурсов, которых на сегодняшний момент не выделено.

В. Конкретные замечания

Стратегия, охватывающая всех сотрудников

3. ССЮ признателен HRM за то, что в новой стратегии уделяется особое внимание новым характеристикам контингента сотрудников ЮНЕСКО, который более чем на 51% состоит из внештатных сотрудников, а также за намерение «обеспечить справедливое и равноправное применение кадровой политики и процедур, надлежащее вознаграждение и условия службы, доступ к возможностям обучения и карьерной поддержки, в частности для сотрудников, работающих в течение длительного времени».

4. ССЮ высоко оценивает меры, которые уже были приняты для улучшения условий контрактов с внештатными сотрудниками, но вместе с тем сожалеет о сохраняющейся путанице в отношении конкретных прав и обязанностей внештатных сотрудников, которые слишком часто нанимаются не только для дополнения потенциала и функций штатных сотрудников, но и для выполнения критически важных функций, связанных как с административными вопросами, так и с осуществлением программы, что подтверждается, в частности, тем, что их контракты утрачивают свой временный характер и де-факто продлеваются в течение долгого периода времени.

5. Таким внештатным сотрудникам, в особенности в подразделениях на местах, необходимо предоставлять более качественную и четкую информацию относительно их конкретных прав и обязанностей, а также перспектив карьерного роста по сравнению со штатными сотрудниками ЮНЕСКО. Ведь они не одинаковы, как и их ожидания и перспективы карьерного роста в ЮНЕСКО. При реализации этой новой стратегии особое внимание следует уделить обучению и мониторингу мер, принимаемых руководителями на местах в этом отношении, а также предоставлению конкретных возможностей карьерной поддержки внештатным сотрудникам. Как отмечается в докладе IOS о стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг., таких возможностей до сих пор нет у сотрудников, работающих по срочным контрактам, поэтому не очень ясно, как в рамках новой стратегии кадрового управления на 2023-2027 гг. будут удовлетворяться потребности всех сотрудников ЮНЕСКО.

Стратегия, которая более эффективно поддерживает деятельность подразделений на местах

6. Более эффективная поддержка деятельности подразделений на местах с точки зрения кадрового управления должна обеспечиваться в соответствии с планом реорганизации сети подразделений на местах, представленным в документе 216 EX/5.II.D. К сожалению, в очередной раз крупные структурные изменения обусловлены ограниченностью имеющихся финансовых ресурсов, что не позволяет в полной мере перейти к реальным стратегическим преобразованиям в ЮНЕСКО и большей ориентации на работу на местах. Задача повышения эффективности устойчивого административного и финансового управления подразделений ЮНЕСКО на местах не может быть решена только путем создания очень небольшого числа дополнительных должностей, как это предусмотрено в документе 42 C/5 (общие затраты на них в рамках базового сценария составят 8 млн. долл.). ССЮ приветствует это предложение, рассматривая его лишь как первый шаг в нужном направлении, и подчеркивает настоятельную необходимость в принятии серьезных мер и целенаправленном укреплении потенциала для устранения структурных недостатков в большинстве наших подразделений на местах.

7. Проводимые преобразования также потребуют соответствующего уровня подготовки и обучения руководителей и специалистов по программе, мандат и функции которых во многих случаях радикально изменятся (с переходом от обслуживания региона к обслуживанию ограниченного числа стран, от выполнения конкретного проекта/программы к ответственности за целый сектор деятельности, и наоборот). Также необходимо будет выделить надлежащие средства для поддержки процесса, который можно рассматривать как своего рода функциональную мобильность.

8. Для ряда коллег эти преобразования также повлекут за собой географические перемещения, и в этой связи ССЮ хотел бы выразить пожелание, чтобы следующий цикл географической мобильности в большей мере учитывал потребности процесса реформирования сети подразделений на местах. ССЮ признает, что второй цикл географической мобильности, который охватывал 2021-2022 гг., был более успешным по сравнению с первым циклом. Однако циклы мобильности по-прежнему предлагают весьма ограниченные варианты для тех сотрудников, стандартный срок назначения которых истек, особенно в подразделениях на местах, где слишком часто сотрудники, которым действительно пора сменить место работы, остаются на месте в течение длительных периодов времени. Перевод из подразделений на местах в Штаб-квартиру по-прежнему представляет собой сложную задачу, в связи с чем сотрудники Штаб-квартиры опасаются, что в случае перевода в подразделения на места они не смогут вернуться обратно. Этот круг необходимо разорвать раз и навсегда: географическая мобильность – одно из условий службы в ООН, однако планирование и предсказуемость жизни – это условие человеческого благополучия. HRM должно обеспечить соблюдение ССН во всех местах службы, чтобы сотрудники ЮНЕСКО и их семьи могли планировать и организовывать свою профессиональную и личную жизнь соответствующим образом. В этой связи ССЮ вновь выражает сожаление в связи с отсутствием непосредственной увязки географической мобильности (цель 4, ключевая задача III) с кадровым планированием сектора (цель 1, ключевая задача I), которая позволила бы сотрудникам и секторам надлежащим образом задействовать навыки и компетенции, необходимые ЮНЕСКО для выполнения своего мандата.

Стратегия, поощряющая и поддерживающая принципы многообразия, справедливости и инклюзивности

9. ССЮ приветствует прогресс, достигнутый в отношении гендерного паритета и соблюдения этических принципов и стандартов поведения. Однако «стеклянный потолок» для женщин в ЮНЕСКО уже несколько лет находится на уровне P-4, и ССЮ не видит существенного прогресса в этом отношении. Доля женщин, которым удастся дослужиться до уровня P-5 и выше, по-прежнему невелика. До сих пор стратегии HRM были недостаточно успешными, поэтому необходим более инициативный подход, например обеспечение того, чтобы в процессе найма эта приоритетная задача решалась на практике в первую очередь.

10. ССЮ приветствует приверженность Организации поощрению многообразия и инклюзивности и готов сотрудничать с Администрацией по этим вопросам. Вместе с тем важно уже сейчас определить ряд конкретных мер, с тем чтобы это обязательство выполнялось на практике, даже несмотря на крайне ограниченные финансовые возможности. В ЮНЕСКО уже существуют инициативы, в которых участвуют, например, представители молодежи, а также коллеги ЛГБТИК+, и они могли бы стать веской основой для дальнейшего коллективного анализа эффективных способов воплощения в жизнь этих основных принципов нашей Организации.

11. ССЮ хотел бы передать комментарии Ассоциации молодежи ЮНЕСКО относительно положения дел с разнообразием, равенством и инклюзивностью:

Ассоциация молодежи ЮНЕСКО высоко оценивает тот факт, что в новой стратегии кадрового управления наконец-то было признано важное значение создания справедливой и инклюзивной программы стажировок с точки зрения воплощения в жизнь собственных ценностей ЮНЕСКО, а также с точки зрения укрепления географического баланса сотрудников ЮНЕСКО в долгосрочной перспективе. Этого можно добиться только путем предоставления стажерам достаточной стипендии (по крайней мере, равной базовой стоимости жизни в соответствующем месте службы), для чего в стратегии содержится просьба об определении «отдельного предсказуемого источника финансирования». Пока этот источник не будет определен и пока не будут пересмотрены условия контрактов, Ассоциация молодежи ЮНЕСКО просит в качестве переходной меры немедленно установить достойную систему вознаграждения для всех стажеров из любого источника финансирования, в том числе путем предоставления исключений или принятия любых других необходимых мер, позволяющих использовать существующие контракты, такие как контракты младших консультантов. Давайте не будем оставаться одной из последних международных организаций, полагающихся на неоплачиваемый труд!

Масштабные задачи, требующие инвестиций

12. ССЮ полностью поддерживает формулировку одного из главных компонентов стратегии: «Масштабные задачи требуют инвестиций». Приветствуя усилия Администрации по разработке справедливой и инклюзивной программы оплачиваемых стажировок, ССЮ присоединяется к процитированному выше призыву наших молодых коллег о незамедлительном принятии переходных мер.

13. В то же время ССЮ выражает обеспокоенность в связи с тем, что особое внимание к постоянной модернизации систем кадрового управления Организации и выделяемые на нее бюджетные средства не приносят заметных результатов, что также было признано в проведенной IOS оценке предыдущей стратегии кадрового управления. Вместо того, чтобы продолжать приобретать дорогостоящее программное обеспечение, можно было бы направить больше ресурсов на предоставление сотрудникам доступа к реальным возможностям обучения, способствующим профессиональному и карьерному росту, формируя или сохраняя их конкурентоспособность по сравнению с внешними кандидатами.

Достижение цели 1 – ключевая задача 1: «Создание штата способных и компетентных сотрудников в целях эффективного выполнения мандата ЮНЕСКО»

14. ССЮ решительно поддерживает постулат о том, что ЮНЕСКО может выполнять свой мандат только при наличии квалифицированных и высокоэффективных сотрудников во всем мире. Возможности карьерного роста имеют крайне важное значение для мотивации сотрудников ЮНЕСКО, поэтому интересной инициативой могло бы стать создание внутренних кадровых резервов, включая руководителей, для сопровождения коллег в их карьерном росте и в выполнении новых ролей и функций. Это должно привести к значительному расширению масштабов найма внутренних кандидатов по сравнению с внешними.

15. Как уже отмечалось в пункте 7 выше, для достижения такой цели необходимы обучение на протяжении всей жизни и повышение квалификации, которые не могут ограничиваться он-лайнowymi ресурсами, касающимися, в основном, языков, администрации, безопасности или кадрового управления. В таком специализированном учреждении, как ЮНЕСКО, обладающем столь обширным мандатом, квалифицированные и работоспособные сотрудники также должны обновлять свои знания в областях, в большей мере связанных с программой, чтобы оставаться конкурентоспособными и сохранять мотивацию.

Достижение цели 1 – ключевая задача II: «Содействие формированию организационной культуры подотчетности»

16. ССЮ неоднократно призывал к укреплению культуры подотчетности руководителей. Предоставление сотрудникам ЮНЕСКО возможности оценивать эффективность работы руководителей по управлению кадрами имеет решающее значение для повышения общей эффективности и культуры подотчетности в Организации. Необходимо в кратчайшие сроки определить прозрачные и эффективные средства для достижения этой цели. ССЮ согласен с тем, что руководителям, с одной стороны, необходимо определить инструменты и способы управления в случае неудовлетворительных показателей труда и конфликтов, а с другой – необходимо иметь возможность признания превышающих ожидания показателей в целях обеспечения всесторонней приверженности и мотивации сотрудников. В более общем плане, руководителей следует поощрять и предоставлять им необходимые инструменты, с тем чтобы они внимательно относились к развитию карьеры и профессиональному росту.

Достижение цели 3 – ключевая задача I: «Более гибкая и динамичная Организация»

17. ССЮ призывает Администрацию продолжать эффективное осуществление мер, направленных на превращение ЮНЕСКО в более гибкую и учитывающую интересы семей сотрудников Организацию, что имеет решающее значение для благополучия персонала. Необходимо обеспечить принятие таких мер в Штаб-квартире, однако особое внимание также следует уделить коллегам на местах, особенно в рамках географической мобильности: HRM должно сделать все возможное для обеспечения беспрепятственного перевода сотрудников, а также переезда их семей, например, путем сопровождения супругов при поиске работы или детей при обучении в школе и адаптации к новой среде.

Достижение цели 4 – ключевая задача I: «Безопасная и здоровая рабочая среда»

18. ССЮ сожалеет, что результаты проведенного ОИГ в 2022 г. на уровне всей системы ООН опроса, касающегося здравоохранения, поступили несколько поздно и не могут быть официально учтены в качестве базовой основы для разработки новой стратегии кадрового управления. Результаты этого опроса содержат актуальные, подробные и статистически значимые данные о психическом и физическом здоровье сотрудников ЮНЕСКО, а также их сравнение с другими учреждениями ООН. Поскольку четвертый компонент стратегии касается благополучия персонала, ССЮ хотел бы призвать HRM и Администрацию создать рабочую группу, в которой он готов принять участие, для решения многочисленных проблем, которые выявил этот опрос, и совместного изучения возможных путей устранения их коренных причин. Работа этой группы может, таким образом, послужить ориентиром для дальнейшей реализации и дополнения стратегии кадрового управления.

Достижение цели 4 – ключевая задача II: «Позитивные и конструктивные отношения между сотрудниками и руководителями»

19. ССЮ обеспокоен тем, что в настоящей стратегии не упоминаются механизмы рассмотрения жалоб или апелляции, а делается акцент на роли руководителей в развитии культуры подотчетности и содержится призыв к принятию мер, направленных на «предоставление руководителям инструментов для решения проблемы неудовлетворительных результатов работы и урегулирования конфликтов». Создается впечатление, что управление процессом

предотвращения и разрешения конфликтов в целях выстраивания «позитивных и конструктивных отношений между сотрудниками и руководителями» рассматривается только в направлении «сверху вниз». Когда речь идет об оценке результативности служебной деятельности, все сотрудники в Штаб-квартире и на местах должны иметь одинаковые права на справедливый и сбалансированный обзор их работы.

20. ССЮ будет продолжать следить за реализацией новой стратегии в этом отношении, призывая к немедленному введению всеобъемлющей оценки и отзывов для руководителей, а также к обеспечению того, чтобы существующие процедуры предоставляли равные права и инструменты всем сотрудникам, как в Штаб-квартире, так и в подразделениях на местах, когда речь идет об оценке результативности служебной деятельности, посредничестве, раннем предупреждении и урегулировании конфликтов. Безопасная и здоровая среда также основана на уверенности в том, что в случае необходимости руководители и сотрудники будут нести ответственность за свои действия.

21. В связи с этим ССЮ выражает признательность советнику по вопросам этики и ее бюро за работу над новым руководством по этичному поведению, в подготовке которого он также участвовал. ССЮ готов сотрудничать с советником по вопросам этики в процессе распространения этого руководства и использования в качестве справочника при организации учебных курсов.

Достижение цели 4 – ключевая задача III: «Поддержка карьерного роста»

22. Программы функциональной и географической мобильности играют ключевую роль в устранении некоторых недостатков Организации, в частности таких хронических административных проблем ЮНЕСКО, как высокий средний срок пребывания в должности или значительное число сотрудников, стандартный срок назначения (ССН) которых превышен. Оптимизм вселяет идея создания новой программы развития лидерских качеств, поскольку она предоставит сотрудникам перспективы карьерного роста и будет способствовать их мотивации, что ССЮ может только приветствовать. Поддерживая быстрое развертывание квалифицированных кадров для реализации программы, краткосрочные назначения могут также стать эффективным способом подготовки сотрудников к мобильности, давая им возможность испытать новые задачи и функции и, таким образом, лучше ориентироваться в своих карьерных решениях. Тем не менее, краткосрочные контракты должны предоставляться только в том случае, если могут быть применены и соблюдены такие ключевые принципы, как эффективность, справедливость и прозрачность.

С. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

23. В настоящем дополнении ССЮ хотел бы обратить внимание на несколько важнейших областей, которые потребуют тщательного рассмотрения и постоянной работы. Как показал прошедший год, ССЮ по-прежнему привержен сотрудничеству и конструктивному взаимодействию с Администрацией в целях эффективной реализации новой стратегии кадрового управления на 2022-2027 гг., обеспечивающей соблюдение и защиту прав персонала. Мы убеждены, что, продолжая уделять внимание этим важным вопросам, мы сможем создать более справедливую и продуктивную рабочую среду для всех, кого это касается, – как штатных, так и внештатных сотрудников.