



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Двести одиннадцатая сессия

# 211 EX/5.III.B Add.

Париж, 7 апреля 2021 г.  
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

## Часть III

### Кадровые вопросы

#### Добавление

#### **Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)**

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



job: 2101243

## **В. Осуществление стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг.** (Выполнение решения 209 EX/5.III.A)

---

1. **Кадровое планирование и сбор данных о профессиональных навыках сотрудников:** ССЮ выступает в поддержку давно необходимого сбора данных о навыках сотрудников ЮНЕСКО. Однако для понимания того, как HRM намерено проводить эту работу, было бы полезно получить дополнительную информацию о том, каким образом будет составляться перечень навыков. Результаты этой работы должны будут главным образом использоваться для совершенствования существующих программ повышения квалификации и предоставления сотрудникам ЮНЕСКО дополнительных возможностей обучения для повышения их квалификации, а не только для выявления пробелов, которые подлежат заполнению путем внешнего набора. ССЮ будет внимательно следить за тем, как HRM будет проводить эту работу и как ее результаты будут использоваться администрацией.

2. **Набор:** почти половину набранных в 2020 г. сотрудников составили внешние кандидаты. Как это согласуется с «обучением и повышением квалификации» уже работающих сотрудников ЮНЕСКО? ССЮ призывает провести дополнительный учебный курс, посвященный новому инструменту набора «Факторы успеха», поскольку он вовсе не является удобным и простым для понимания, и руководители, занимающиеся набором персонала, сообщают о связанных с ним многочисленных трудностях.

3. **Обучение и повышение квалификации:**

- Как будет измеряться воздействие этих мер?
- «Продолжали проводиться индивидуальные и групповые учебные мероприятия по вопросам развития карьеры и продвижения по службе», а где же результаты?

4. **Мобильность персонала:**

- (1) Объявленные **ограничения масштабов мобильности на период 2020-2021 гг.** могут создать проблемы с точки зрения прозрачности, поскольку используемые критерии не ясны, а решение этого вопроса, как представляется, оставлено на усмотрение секторов и HRM. Предлагаемые географические перемещения с профсоюзами не обсуждались, поэтому они не могут выполнять свои обычные функции в группе по обзору мобильности. Включение в этот цикл только директоров и руководителей подразделений на местах означает, что перемещения будут происходить только между подразделениями на местах и ими не будут охвачены коллеги на уровнях P-5 и D в Штаб-квартире, что приведет к ограничению необходимой мобильности между Штаб-квартирой и подразделениями на местах.
- (2) Цикл мобильности 2021-2022 гг.: его необходимо провести, не повторяя допущенных в прошлом году ошибок, с полным учетом **всех** рекомендаций IOS и на основе четких и объективных критериев. Подготовка/обновление списка подлежащих мобильности должностей должны осуществляться на транспарентной основе и с применением одних и тех же критериев во всех секторах во избежание несправедливых решений и ненадлежащего обращения.

5. **Программа стажировок ЮНЕСКО:** в документе говорится, что эта программа должна «способствовать созданию резерва талантливых молодых специалистов различного профиля, в том числе из непредставленных и недопредставленных стран, для работы в ЮНЕСКО». Возможно ли это без создания **программы оплачиваемых стажировок**? Как могут воспользоваться этой возможностью талантливые студенты со всего мира, если мы не обеспечим их необходимыми средствами и финансовой поддержкой? Особенно когда речь идет о стажировке в Париже, который является слишком дорогим городом для большинства студентов.

6. **Управление служебной деятельностью:** переход к ежегодному циклу служебной аттестации и обязательному среднесрочному обзору пока означает лишь удвоение количества предельных сроков и увеличение нагрузки на сотрудников и руководителей, особенно если параллельно с этим не меняется отношение к этой работе. Надежды на переход к «от малоэффективного административного инструмента к конструктивному, продуктивному диалогу» еще не оправдались и не оправдаются до тех пор, пока сотрудники не получают возможность высказывать мнение о работе их начальников.

7. **Обзор политики и процедур:** хотя мы приветствуем введенное Генеральным директором более широкое делегирование полномочий в области кадрового управления, реформа **системы внутреннего правосудия** и пересмотр Устава Апелляционного совета были проведены вовсе не в интересах персонала, как это представлено в документе.