



Исполнительный совет

Девяносто пятая сессия,
Белград, Сербия, 27-29 мая 2013 года
Пункт 3 II) g) предварительной повестки дня

CE/95/3 II) g)
Мадрид, 12 марта 2013 года
Язык оригинала: английский

Доклад Генерального секретаря

Часть II: Административные и уставные вопросы

g) Доклад Ассоциации персонала

I. Введение

1. В настоящем докладе Ассоциации персонала ЮНВТО¹ кратко излагаются основные вопросы и области, представляющие особый интерес и вызывающие обеспокоенности персонала Организации, и их последствия для обеспечения благополучия и гармоничного функционирования Секретариата в целом, его рабочей среды и услуг, предоставляемых членам.

II. Достижения и приоритеты

2. Во второй половине 2013 года завершится десятилетний период со времени преобразования Всемирной туристской организации (ЮНВТО) в специализированное учреждение Организации Объединенных Наций (ООН). В течение этого времени, и в рамках реформаторского процесса, предпринятого Генеральным секретарем с тем, чтобы ЮНВТО в еще большей мере учитывала интересы своих членов, Организация постепенно приводит свои условия труда в соответствие с условиями труда других учреждений ООН, и в последние годы перешла от структуры, основывающейся на работе отделов, к структуре, основывающейся на работе программ. Был предпринят ряд мер для обеспечения как можно более гладкого перехода, включая, среди прочего, введение Плана профессионального роста и подготовку общих описаний должностей.

3. Однако, применяемая уже на протяжении шести лет подряд политика нулевого номинального роста бюджета в этих трудных экономических обстоятельствах, существенно осложняет условия труда и усиливает нагрузку на персонал, что, в свою очередь, порождает риск ухудшения качества услуг, оказываемых членам. Ассоциация персонала считает, что эффективное управление людскими ресурсами, основанное на принципах прозрачности, ясности

¹ Ассоциация персонала ЮНВТО была создана в 1977 году. Она представляет интересы около 80% сотрудников и является членом Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (FICSA) с 1989 года.



и справедливости, имеет важное значение для обеспечения того, чтобы, невзирая на эти трудности, персонал мог продолжать свою работу с энтузиазмом и эффективностью в соответствии с идеалами и принципами Организации Объединенных Наций.

4. Одним из недавних и главных достижений, которые Ассоциация персонала отмечает, ценит и призывает развивать далее, является введение Программой людских ресурсов ЮНВТО *Руководящих принципов реализации плана профессионального роста*. Эти Руководящие принципы:

- i. устанавливают периодичность обновления списка программ и должностей, крайние сроки подачи заявлений на продвижение по службе и критерии и процедуры принятия соответствующих решений; и
- ii. должны способствовать обеспечению прозрачности процедур, полное соблюдение которых имеет важное значение для создания среды, благоприятствующей честной и справедливой работе.

Однако, следует отметить, что на данный момент существуют лишь общие и весьма обширные по своему характеру описания должностей, которые не отражают разнообразный профессиональный опыт (особенно, технический), требуемый для выполнения программы работы Организации. В этом отношении, Ассоциация персонала рекомендует разрабатывать *описания должностей, ориентированные на конкретные посты*, с учетом структуры Организации, основывающейся на работе программ, что обеспечит ряд выгод, таких как:

- более четкое понимание организационной структуры Организации, разнообразия услуг и областей профессиональных знаний, предлагаемых нашим членам; и
- содействие в реализации Плана профессионального роста путем введения более четкого разграничения ролей и обязанностей по каждому посту в целях оптимизации использования потенциала людских ресурсов Организации. Такие действия имеют важное значение, учитывая нынешние ограничения бюджета Организации, а также позволили бы создать основу для рационального заполнения вакансий и ограничить наем временных сотрудников, для осуществления Программы работы Организации.

5. Вопросы, касающиеся гендерного баланса, продолжают быть в центре внимания Ассоциации персонала. Отмечая, что хотя за последние годы ряды Организации пополнились несколькими женщинами, по-прежнему существует потребность в установлении более справедливого гендерного баланса в Организации, особенно на уровне старшего руководящего звена, и рекомендованная КМГС в 1995 году цель 50/50 все еще далека от достижения.

6. Область, в которой Ассоциация персонала работала в тесном сотрудничестве с Администрацией, - достижение баланса между работой и личной жизнью. В этом году, в частности, на утверждение Исполнительного совета были представлены два предложения по внесению поправок в Правила о персонале ЮНВТО связанные с отпуском по уходу за детьми и отпуском в связи с усыновлением/удочерением ребенка. В этой области был достигнут существенный прогресс и Ассоциация приветствует выраженную администрацией готовность решать эти вопросы.

7. Ассоциация персонала продолжает уделять важное внимание развитию программы обучения персонала. Администрации было направлено предложение на 2013 год, содержащее основные рекомендации по использованию, одобрению и финансированию самых разных

программ обучения по техническим и административным темам. Ассоциация надеется, что усовершенствованная программа обучения персонала ЮНВТО, учитывающая потребности конкретных программ, позволит Организации оказывать ее членам более качественные услуги.

8. В дополнение ко многим своим функциям, Ассоциация персонала стремится помогать Организации достигать своих целей, обеспечивая при этом эффективное функционирование Секретариата. В этом отношении, следует отметить наблюдавшиеся в процессе реформирования и реструктурирования дружественные отношения между персоналом и Администрацией, и Ассоциация убеждена, что такое сотрудничество поможет нам в будущем решать другие проблемы. Конечная цель Ассоциации персонала состоит в том, чтобы содействовать созданию благоприятствующей рабочей среды, в которой сотрудники могут оказывать самые лучшие возможные услуги нашим членам.

III. Меры, которые надлежит принять Исполнительному совету

9. Исполнительному совету предлагается:

- a) Рекомендовать Генеральному секретарю продолжить сотрудничество и оказывать поддержку Ассоциации персонала в ее деятельности, включая разработку описания должностей, ориентированных на конкретные посты с учетом основывающейся на работе программ структуры Организации, чтобы обеспечить заполнение вакансий и продвижение по службе на справедливой и базирующейся на уровне профессиональной компетентности основе, в соответствии с Планом профессионального роста и Правилами о персонале, а также поощрять дальнейшее достижение прогресса в вопросах обеспечения гендерного равенства в Организации, и
- b) Поддерживать и поощрять выполнение поэтапной, но тем не менее постоянной программы обучения сотрудников персонала в пределах имеющихся финансовых ресурсов в целях повышения их квалификации и, таким образом, улучшения качества обслуживания членов.