

CL 153/3 Корректировка Программы работы и бюджета на 2016-2017 годы

Информационная записка № 5 – ноябрь 2015 года

Кадровое планирование и гибкость в показателях доли вакансий

1. При подготовке к осуществлению Программы работы и бюджета на 2016-2017 годы проводится кадровое планирование, процедура которого соответствует общеорганизационной кадровой политике, с тем чтобы в нужном месте обеспечивать набор в Организацию достойных сотрудников, обладающих требуемыми навыками и компетентностью. В основу процесса определения профессиональных требований и анализа нехватки необходимых кадров в штаб-квартире и децентрализованных отделениях заложены приоритеты по достижению стратегических целей ФАО (СЦ) и решению новых перспективных задач, таких как достижение целей в области устойчивого развития (ЦУР), а также соответствующие указания руководящих органов.
2. Как указано в Информационной записке № 2, наряду с процедурой кадрового планирования, проводимой под руководством двух заместителей Генерального директора, будет необходимо составить новые описания должностных функций вместе с перепрофилированием служебных обязанностей по ряду должностей, которые уже вакантны или скоро станут вакантными. Такая процедура позволит укрепить там, где это требуется, технический потенциал штаб-квартиры, а также субрегиональных и региональных отделений, в которых наблюдается высокий спрос, а технический опыт ФАО незначителен или вовсе отсутствует. Особое внимание будет уделяться приоритетным областям деятельности, таким как статистика, изменение климата и питание.
3. С учетом вышеизложенных соображений и стремления придать этой процедуре кадрового планирования более осмысленный характер основное значение придается сохранению определенной степени гибкости в показателях доли вакансий – в настоящее время порядка 10-15%, – чтобы процесс реализации программы работы можно было динамично адаптировать к новым обстоятельствам и появляющимся приоритетам. Нынешний более высокий показатель доли вакансий объясняется прежде всего уходом из Организации части сотрудников на согласованных условиях, причем все они относятся к нетехническим или вспомогательным службам. Это даст возможность перепрофилировать должности нетехнических и административных подразделений в технические области в русле постоянного принятия мер по повышению эффективности и рентабельности.
4. Важно отметить, что наряду с сохранением гибкости в показателях доли вакансий принимаются меры к тому, чтобы необходимые, важнейшие и основные посты – в частности, такие как руководящие должности, позиции руководителей групп и секретарей комиссий, включая органы, учрежденные в соответствии со статьями VI и XIV, – заполнялись без какой-либо задержки. Аналогичный подход действует в отношении Канцелярии Генерального инспектора и Управления по оценке, где вакансии практически отсутствуют.
5. В таблице 1 представлены показатели доли вакантных должностей в технических и нетехнических подразделениях штаб-квартиры и в региональных отделениях. Как недавно отмечалось внешним аудитором и Финансовым комитетом¹, процедуры набора кадров в ФАО были значительно усовершенствованы, причем это в особенности касается общих сроков приема на службу. При этом процесс сменяемости персонала означает, что в определенный момент времени по ряду должностей проводятся процедуры найма сотрудников. Таким образом, приведенные в последней колонке таблицы 1 показатели доли вакансий наиболее точно отражают сложившуюся ситуацию в разбивке по техническим и нетехническим подразделениям.

¹ CL 153/7 Доклад о работе 160-й сессии Финансового комитета (пункт 23.а)



6. Например, фактическая доля вакансий в нетехнических подразделениях штаб-квартиры, действующих под руководством DDO, составляет 20%, что на один процентный пункт выше, чем в технических подразделениях штаб-квартиры, которые подчинены DDN и ES. Кроме того, в настоящее время проводятся процедуры найма по 11 техническим должностям, подчиненным DDN, и лишь по одной должности, находящейся в ведении DDO. Такая политика проводится в русле приоритетного внимания, уделяемого в Организации техническому потенциалу штаб-квартиры, и в то же время – сохранению гибкости для перепрофилирования нетехнических должностей в приоритетные области в рамках проводимого кадрового планирования.

7. Следует также отметить, что если какая-либо должность вакантна, это не означает, что никто не выполняет функции, предусмотренные для этой должности. На практике в большинстве случаев сотрудники на краткосрочных контрактах и внештатные сотрудники привлекаются для выполнения плановых задач и функций под руководством штатных сотрудников ФАО. Например, по состоянию на 16 ноября насчитывалось 82 сотрудника категории специалистов, работающих по краткосрочным контрактам, и 311 международных консультантов, занятых в технических подразделениях штаб-квартиры, наряду с 89 вакантными должностями, а также 23 сотрудника на краткосрочных контрактах и 100 международных консультантов в региональных отделениях наряду с 41 вакантной должностью.

8. Кроме того, привлечение сотрудников на краткосрочных контрактах к выполнению функций, предусмотренных вакантными должностями, весьма полезно для реализации программ и долгосрочного управления кадровыми ресурсами. Такая практика позволяет оперативно принять меры по обеспечению удовлетворительного выполнения соответствующих функций, особенно когда появляется необходимость адаптации должностных обязанностей с учетом меняющейся обстановки. Наряду с этим привлечение сотрудников на краткосрочных контрактах к работе в Организации дает возможность проверить их результативность на предмет возможного включения в резерв экспертов и дальнейшего потенциального привлечения к работе в Организации на долгосрочных контрактах.

9. Что касается расходов Организации, то, например, стандартные расходы на одну должность С-4 в Риме составляют 16 308 долл. США, а средняя сумма расходов на вознаграждение аналогичного консультанта составила бы от 7 875 до 9 450 долл. США. Те, кто набран на международной основе, вместо суточных имеют право на ежемесячное пособие на проживание, составляющее от 100 до 2 500 долл. США. Таким образом, общая сумма расходов на консультанта, выполняющего функции класса С-4, равна примерно 7 975 – 11 950 долл. США. Аналогичным образом, стандартные расходы на одну должность С-3 в Риме составляют 12 976 долл. США, тогда как общая сумма расходов на оплату услуг международного консультанта эквивалентного уровня составила бы от 6 400 до 10 375 долл. США.

Таблица 1. Показатели доли вакансий в технических и нетехнических подразделениях

	Штатное расписание по ПРБ	Вакантные должности	Начата процедура отбора для вакансий (из числа вакантных должностей)	Доля вакансий	% вакантных должностей, для которых проводится отбор	Текущая планируемая доля вакансий
Высшее руководство	151	33	4	21%	3%	18%
Директора и выше	13	0	0	0	0	0
Специалисты	138	33	4	23%	3%	20%
DDN+ES	420	89	11	21%	3%	19%
Директора и выше	33	7	4	21%	12%	9%
Специалисты	387	82	7	21%	2%	19%
DDO	197	41	1	21%	1%	20%
Директора и выше	11	0	0	0%	0%	0%

Специалисты	186	41	1	22%	1%	22%
ТС	111	31	7	28%	6%	22%
Директора и выше	13	2	0	15%	0%	15%
Специалисты	98	29	7	30%	7%	22%
ИТОГО штаб-квартира	879	194	23	22%	3%	19%
Директора и выше	70	9	4	13%	6%	7%
Специалисты	809	185	19	23%	2%	20%
РО +ССС в Будапеште	189	41	13	22%	7%	15%
Директоры и выше	11	0	0	0%	0%	0%
Специалисты	178	41	13	23%	7%	16%