



Международная организация гражданской авиации

РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

A37-WP/38

EX/14

5/7/10

Corrigendum No. 1

13/9/10

АССАМБЛЕЯ — 37-Я СЕССИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Пункт 19 повестки дня. Управление людскими ресурсами

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

(Представлено Советом ИКАО)

ИСПРАВЛЕНИЕ № 1

Просьба заменить с. 1 и 2 документа A37-WP/38 прилагаемыми.



АССАМБЛЕЯ — 37-Я СЕССИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Пункт 19 повестки дня. Управление людскими ресурсами

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

(Представлено Советом ИКАО)

КРАТКАЯ СПРАВКА

В настоящем документе изложены постоянные инициативы по совершенствованию управления людскими ресурсами и содействию обеспечению служебной этики, эффективности и транспарентности во всей Организации.

Действия: Ассамблее предлагается:

а) одобрить принимаемые Секретариатом меры и заданное Советом направление постоянного совершенствования управления людскими ресурсами в Организации;

б) подтвердить важность привлечения, удержания и стимулирования компетентного многонационального контингента работников, способных обеспечивать высочайшее качество работы, на основе постоянного процесса оценки и признания их вклада в достижение целей Организации;

с) поручить Секретариату продолжать деятельность по модернизации политики, процессов и систем управления людским ресурсами с целью формирования культуры, ориентированной на результаты, на основе эффективного процесса оценки производительности сотрудников и развития персонала.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со вспомогательными стратегиями реализации 1, 4 и 7
<i>Финансовые последствия</i>	Неприменимо
<i>Справочный материал</i>	Дос 7350, Кодекс службы ИКАО

1. **ВВЕДЕНИЕ**

1.1 В 2005 году Совет утвердил стратегические рамки управления людскими ресурсами, основанные на рекомендациях Комиссии по международной гражданской службе. В 2007 году он также создал постоянный Комитет по людским ресурсам для представления Совету, в тесном сотрудничестве с Генеральным секретарем, рекомендаций по всем аспектам политики в области людских ресурсов.

1.2 ИКАО встала на путь проведения комплекса реформ в области управления своими людскими ресурсами с целью обеспечения соответствия с передовой практикой, выявленной во всей системе Организации Объединенных Наций. Цель реформ – помочь Организации в решении стоящих перед ней проблем в плане привлечения, удержания и стимулирования компетентного, мобильного и многонационального трудового коллектива, а также содействовать обеспечению справедливости, равенства, целостности, эффективности, действенности, транспарентности и служебной этики во всей Организации.

2. **ОБНОВЛЕНИЕ КОДЕКСА СЛУЖБЫ ИКАО**

2.1 Поскольку Кодекс службы ИКАО устанавливает общие принципы управления людскими ресурсами Секретариата, а также условия службы и основные права, функции и обязанности членов Секретариата ИКАО, Секретариат под руководством Совета предпринял проведение комплексного пересмотра Кодекса, обращая внимание на вопросы политики набора и назначения кадров и обеспечения служебной этики.

2.2 В 2008 году Совет утвердил изменения к приложению IV А Кодекса службы, касающиеся подбора кандидатов на должности категорий D-1 и D-2. Что касается служебной этики, во всех уведомлениях о вакансии теперь содержится упоминание о необходимости следования ценностям принятых ИКАО Норм поведения международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций и содействия их реализации. В феврале 2008 года Генеральный секретарь ввел новую политику обнародования персональных активов, требующую от сотрудников, чьи функции связаны с финансовыми вопросами и вопросами закупок, а также от всех сотрудников категории D-1 и выше представлять ежегодные финансовые сведения и декларацию о финансовой деятельности. В 2009 году Совет утвердил в принципе новую систему договорных отношений, основанную на реформе системы контрактов, предложенной КМГС и одобренной Генеральной Ассамблеей ООН, которая направлена на упрощение системы контрактов, улучшение справедливости и равенства условий, предлагаемых персоналу, и уточнение увязки с развитием карьеры.

2.3 Результатом всестороннего пересмотра Кодекса службы ИКАО стало введение ряда новых положений, касающихся служебной этики, включая, например, положения о подтверждении основных принципов, использовании собственности и активов, представлении финансовых сведений и деятельности, не связанной с работой в Организации; пересмотренного процесса набора персонала; вопросов оценки производительности и компетенции, а также управления карьерой и развития персонала; и новых видов назначения и связанных с ними контрактов.