



A38-WP/386  
EX/132  
27/9/13

**АССАМБЛЕЯ — 38-Я СЕССИЯ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**ПРОЕКТ ТЕКСТА ДОКЛАДА  
ПО  
ПУНКТАМ 22 И 23 ПОВЕСТКИ ДНЯ**

Прилагаемый материал по пунктам 22 и 23 повестки дня представляется для рассмотрения Исполнительным комитетом.

---

**Пункт 22 повестки дня. Управление людскими ресурсами**

22.1 На своем 5-м заседании Исполнительный комитет рассмотрел документ A38-WP/75, в котором представлены осуществляемые в настоящее время инициативы по совершенствованию управления людскими ресурсами и по содействию внедрению норм этики и повышению эффективности и транспарентности в рамках всей Организации.

22.2 Комитет отметил, что управление людскими ресурсами в ИКАО продолжало улучшаться: доработан *Кодекс службы ИКАО*; внедрена концептуальная основа ИКАО по вопросам этики; пересмотрены Положения о персонале с учетом передовой практики, применяемой в организациях системы ООН и рекомендаций государств-членов в отношении политики; реализуются или улучшены принципы обеспечения мобильности персонала, управление эффективностью деятельности, обучение и повышение квалификации персонала, а также информационно-просветительская деятельность и целевой набор персонала; и, кроме этого, продолжается модернизация бизнес-процессов в области людских ресурсов наряду с внедрением усовершенствованных средств автоматизации, направленных на повышение эффективности и степени реагирования на потребности программ.

22.3 Исполнительный комитет принял к сведению отмеченные в документе A38-WP/75 достижения и предлагает Ассамблее:

- a) принять к сведению проводимые реформы и успехи Организации в области совершенствования управления людскими ресурсами;
- b) одобрить приоритетные инициативы и намеченные на следующий трехлетний период действия по дальнейшему совершенствованию управления людскими ресурсами.

## **Пункт 23 повестки дня. Кадровая ситуация в ИКАО**

23.1 На своем 5-м заседании Исполнительный комитет рассмотрел документ A38-WP/76, в котором идет речь о кадровой ситуации в ИКАО. В этом документе приведено описание кадровой ситуации в ИКАО в 2010, 2011 и 2012 годах, включая положение дел со справедливым географическим представительством (СГП) и гендерным равенством, а также результаты анализа назначений на должности категорий специалистов и выше и то, как такие назначения повлияли на СГП и гендерное равенство, а также приводятся данные по людским ресурсам, включая сведения о возрасте, стаже работы сотрудников и прогнозы относительно их выхода на пенсию. В документе также приводятся результаты наблюдений, основанные на имеющихся статистических данных, и описание будущих действий, связанных с кадровым планированием и соблюдением принципов справедливого географического представительства и гендерного равенства.

23.2 В отношении СГП Исполнительный комитет отметил, что количество государств-членов, представленных в Секретариате, увеличилось. Что касается гендерного равенства, то Комитет приветствовал принятие проактивных мер, направленных на улучшение положения дел в ИКАО с представительством женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше. Было признано, что это является общей целью как для Секретариата, так и для государств-членов, и достижения в этой области в результате общих усилий могут служить моделью для авиационного сектора.

23.3 В отношении кадрового планирования Комитет подчеркнул важность заблаговременного планирования с целью своевременного заполнения вакантных должностей для обеспечения оптимальной эффективности, принимая во внимание все соответствующие бюджетные и управленческие соображения.

23.4 В целях создания и поддержания на уровне требований многонационального, гибкого и мотивированного кадрового потенциала, учитывая при этом важную роль кадрового планирования и корпоративные цели, заключающиеся в том, чтобы обеспечить как можно более широкое географическое представительство, и принимая меры по обеспечению гендерного равенства, Исполнительный комитет предлагает Ассамблее одобрить предлагаемые в этом рабочем документе действия, связанные с:

- a) кадровым планированием, включая разработку стратегий и процедур замены кадров в увязке с политикой продвижения сотрудников по службе и повышения их квалификации;
- b) стратегиями управления кадровым потенциалом, цель которых заключается в определении, привлечении и удерживании сотрудников требуемой квалификации в нужное время, добиваясь при этом, чтобы эти стратегии были увязаны с другими организационными стратегиями и мерами, направленными на накопление, обмен и передачу коллективных знаний и опыта;
- c) улучшением политики и процедур набора кадров и обеспечением внутреннего контроля и подотчетности в целях выполнения широкого круга задач;

расширением возможностей повышения информированности и продвижения кандидатов на занятие должностей категории специалистов и выше из непредставленных или представленных ниже желательного уровня государств, а также кандидатов из числа женщин.