



A37-WP/345

EX/78

1/10/10

**АССАМБЛЕЯ — 37-Я СЕССИЯ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**ПРОЕКТ ТЕКСТА ДОКЛАДА
ПО
ПУНКТАМ 19 И 20 ПОВЕСТКИ ДНЯ**

Прилагаемый материал по пунктам 19 и 20 повестки дня представляется для рассмотрения Исполнительным комитетом.

Пункт 19 повестки дня. Управление людскими ресурсами

19.1 На своем 5-м заседании Исполнительный комитет рассмотрел документ WP/38, в котором излагаются постоянные инициативы по совершенствованию управления людскими ресурсами и содействию в сфере обеспечения служебной этики, эффективности и транспарентности во всей Организации.

19.2 Значительный прогресс был достигнут в области управления людскими ресурсами за счет всеобъемлющего пересмотра Кодекса службы ИКАО, модернизации политики и процессов набора на работу, развития новой системы управления трудовой деятельностью, а также усиления использования новой техники с целью усовершенствования управленческих процессов. Подчеркивается постоянный характер реформы и модернизации управления людскими ресурсами Организации, так же как и потребность в обеспечении этики, эффективности и транспарентности. В настоящее время идет разработка всеобъемлющей структуры этических норм на рабочем месте, которая сформирует часть Кодекса службы ИКАО с целью реализации в июле 2011 года.

19.3 Исполнительный комитет с удовлетворением принял к сведению информацию о достижениях, изложенных в документе WP/38, и предлагает Ассамблее:

- a) одобрить принимаемые Секретариатом меры и заданное Советом направление постоянного совершенствования управления людскими ресурсами в Организации;
 - b) 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;
 - c) поручить Секретариату продолжать деятельность по модернизации политики, процессов и систем управления людскими ресурсами с целью формирования культуры, ориентированной на результаты, на основе эффективного процесса оценки производительности сотрудников и развития персонала.
-

Пункт 20 повестки дня. Кадровая ситуация в ИКАО

20.1 На своем 5-м заседании Исполнительный комитет рассмотрел документ WP/39, касающийся кадровой ситуации в ИКАО. В этом документе представлена информация о кадровой ситуации в ИКАО за 2007, 2008 и 2009 гг., включая данные о положении дел в области обеспечения справедливого географического представительства (СГП) и гендерного равенства, анализ назначений на должности категории специалистов и выше и их влияния на СГП и гендерное равенство, а также подготовленные Отделом людских ресурсов (HR) данные, касающиеся возраста, стажа работы и прогнозируемого выхода на пенсию сотрудников. В нем также приводятся замечания по статистическим данным и изложены будущие действия в отношении планирования кадров, СГП и гендерного равенства.

20.2 Исполнительный комитет принял к сведению представленную в этом рабочем документе информацию и поблагодарил за усилия, предпринятые в целях улучшения ситуации в области СГП и гендерного равенства. Что касается гендерного равенства, то Комитет признал позитивные изменения и тенденции в области представленности и положения женщин на должностях категории специалистов и выше, показатель которой достиг 31,5 % по состоянию на 31 декабря 2009 года, что является самым высоким процентным показателем в истории ИКАО. Однако среди 30 организаций ООН, которые сообщили о состоянии дел в области гендерного равенства по состоянию на ту же самую дату, ИКАО занимает 26-е место. Поэтому совершенно необходимо, чтобы Секретариат ИКАО, а также государства-члены продолжали совместно работать для дальнейшего повышения представленности женщин в Секретариате.

20.3 Что касается СГП, то была сделана ссылка относительно гражданства сотрудников, находящихся на должностях специалистов в региональных бюро. Было упомянуто, что набор на эти должности не следует ограничивать только гражданами стран конкретного региона.

20.4 С целью достижения и сохранения принципа многонациональности, гибкости и мотивированности кадровой ситуации Исполнительный комитет предлагает Ассамблее утвердить будущие действия, изложенные в настоящем докладе:

- a) планирование людских ресурсов, включая разработку стратегий планирования преемственности и соответствующих директивных указаний;
- b) поиск поддержки у Договаривающихся государств в деятельности по выявлению и побуждению квалифицированных специалистов из недостаточно представленных и представленных ниже желательного уровня государств, а также кандидатов из числа квалифицированных женщин подавать заявления на должности в ИКАО;
- c) укрепление внутренних процессов контроля и подотчетности для достижения целей обеспечения разнообразия в области СГП и гендерного равенства;
- d) изучение возможностей для обучения и подготовки кандидатов из непредставленных государств и государств, представленных ниже желаемого уровня, а также кандидатов-женщин.