

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
23 March 2021
Russian
Original: English

Сессия 2021 года

23 июля 2020 года — 22 июля 2021 года

Пункт 20 повестки дня

**Учебные и научно-исследовательские учреждения
Организации Объединенных Наций**

**Колледж персонала системы Организации
Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи. В нем говорится о прогрессе, достигнутом Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 2019–2020 годов во исполнение резолюции 2019/12 Экономического и Социального Совета, в которой Совет призвал Колледж персонала продолжать расширять набор учебных программ в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления в системе Организации Объединенных Наций.

В течение рассматриваемого периода количество курсов, услуг и материалов Колледжа персонала увеличилось на 22 процента по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, а количество слушателей достигло 57 000 человек во всем мире. Колледж персонала провел в общей сложности 281 учебное мероприятие. По итогам анкетирования после прохождения курсов 96 процентов респондентов заявили, что готовы рекомендовать учебные программы Колледжа другим, что является свидетельством актуальности курсов и подтверждением эффективности применяемой Колледжем методологии, ориентированной на спрос.

Колледж персонала по-прежнему стремится удовлетворять потребности организаций системы Организации Объединенных Наций, государств-членов и партнеров, предлагая новаторские, гибкие, междисциплинарные программы и услуги, направленные на содействие организациям системы Организации Объединенных Наций в выполнении их мандатов.

Как и для всех остальных учреждений Организации Объединенных Наций, из-за сбоев, вызванных глобальной пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19), 2020 год был трудным. Когда в начале 2020 года сотрудники



Организации Объединенных Наций и учреждений-партнеров стали работать в удаленном режиме, Колледж персонала адаптировался и начал предлагать свои учебные программы в режиме онлайн, продолжив таким образом выполнять свой мандат и впервые за свою историю в полной мере став учебным заведением дистанционного обучения.

Колледж персонала продолжает функционировать и развиваться в качестве главной межучрежденческой структуры по управлению знаниями, обучению и подготовке кадров. Это было подтверждено Объединенной инспекционной группой, которая рекомендовала укрепить роль Колледжа персонала как узлового учебного центра системы Организации Объединенных Наций.

За двухгодичный период Колледж персонала добился хороших финансовых результатов. Это объясняется повышенным спросом на его учебные программы и эффективностью его деловых операций.

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Генеральная Ассамблея вновь подтвердила роль Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением и распространением знаний, профессиональной подготовкой и непрерывным обучением персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления. В докладе содержится информация о прогрессе, достигнутом в течение двухгодичного периода 2019–2020 годов во исполнение резолюции 2019/12 Экономического и Социального Совета, в которой Совет призвал Колледж персонала продолжать расширять набор учебных программ в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления в системе Организации Объединенных Наций.

2. Колледж персонала, учрежденный Генеральной Ассамблеей в 2002 году, предлагает учебные программы, ориентированные на достижение ясной, но крайне важной цели: содействие построению мира, в котором каждый человек процветает в условиях мира, достоинства и равенства на здоровой планете. Колледж персонала играет важнейшую роль в обеспечении того, чтобы программы обучения и профессиональной подготовки способствовали выполнению мандатов организаций системы Организации Объединенных Наций в целях создания более устойчивого, справедливого и равноправного мира. В 2019–2020 годах Колледж персонала руководствовался в своей работе своим стратегическим планом на 2018–2021 годы, согласно которому ему поручено предлагать самые современные учебные решения, с тем чтобы система Организации Объединенных Наций и широкий круг ее партнеров были снабжены всем необходимым для выполнения своих организационных мандатов.

3. Штаб-квартира Колледжа персонала расположена в Турине (Италия), а его Центр знания для устойчивого развития — в Бонне (Германия). Задача Колледжа персонала заключается в содействии повышению эффективности, результативности и гибкости Организации Объединенных Наций посредством обучения, профессиональной подготовки и распространения знаний. Для выполнения этой задачи Колледж персонала применяет методы обучения, основанные на сочетании результатов научных исследований и практического опыта, накопленного в Организации Объединенных Наций, что благоприятствует глубокому критическому мышлению и творческому подходу к решению проблем. Колледж персонала поощряет своих слушателей сотрудничать друг с другом в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в целях устранения организационной и функциональной разобщенности. Слушатели, представляющие гражданское общество, научно-образовательные круги и частный сектор, а также другие субъекты учатся бок о бок с сотрудниками Организации Объединенных Наций, что способствует созданию благоприятных условий для выработки оригинальных решений.

4. Портфель программ Колледжа персонала включает в себя очные курсы, смешанные программы, курсы дистанционного обучения, платформы для обмена знаниями и информационные ресурсы, включая тематические исследования, вводно-ознакомительные пособия и видеоматериалы. Кроме того, разрабатываются и осуществляются специализированные учебные программы, отвечающие конкретным потребностям организаций системы Организации Объединенных Наций и ее партнеров. Работе Колледжа персонала способствует тот факт, что он является единственным поставщиком образовательных услуг в системе Организации Объединенных Наций, имеющим межучрежденческий

мандат. Это обстоятельство позволяет Колледжу персонала удовлетворять потребности и запросы системы Организации Объединенных Наций в целом.

5. В настоящем докладе говорится о том, каким образом Колледж персонала выполнял просьбу государств-членов разработать свой набор программ. Доклад содержит следующие разделы: основные достижения Колледжа персонала в осуществлении программ за последние два года (раздел II); меры, принимаемые Колледжем персонала в связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19) (раздел III); вклад учебных инициатив Колледжа персонала в осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (раздел IV); вклад Колледжа персонала в миростроительство и сохранение мира, а также в проведение реформ управления Организации Объединенных Наций и формирование культуры преобразований (разделы V и VI); признание Колледжа персонала в качестве важного учреждения, которое государствам-членам и структурам Организации Объединенных Наций следует и далее укреплять (раздел VII); а также рекомендация о том, чтобы государства-члены и структуры Организации Объединенных Наций продолжали оказывать Колледжу персонала всестороннюю поддержку.

II. Общий обзор основных достижений в осуществлении программ

6. С момента своего создания Колледж персонала, пользующийся регулярной финансовой поддержкой Германии, Италии и Швеции, активно стремится удовлетворять потребности системы Организации Объединенных Наций, государств-членов и партнеров, предоставляя актуальные, современные и междисциплинарные программы и услуги.

7. В период 2019–2020 годов непосредственно инструкторами Колледжа персонала было проведено в общей сложности 281 учебное мероприятие — на 18 процентов больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде. Курсами, услугами и материалами Колледжа персонала было охвачено 57 542 слушателя во всем мире, причем 15 процентов из них работают не в Организации Объединенных Наций. Этот показатель на 22 процента выше показателя за предыдущий двухгодичный период, что свидетельствует о значительном уровне роста. Согласно опросам, проведенным после прохождения обучения, общее качество учебных материалов и мероприятий по-прежнему оценивалось как высокое: среднее число участников, рекомендовавших курсы, составило приблизительно 96 процентов.

8. В течение рассматриваемого периода Колледж персонала демонстрировал хорошие финансовые результаты, обусловленные его способностью удерживать расходы на уровне ниже уровня доходов. Благодаря своей эффективной работе Колледжу персонала удалось увеличить численность персонала в ключевых стратегических областях (таких, как разработка учебных программ). Кроме того, он расширил охват своих учебных программ и инвестировал средства в новые технологии, что оказалось особенно актуальным в свете пандемии COVID-19.

III. Меры, принимаемые в связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19)

9. В 2020 году учебные программы, предлагаемые Колледжем персонала, были адаптированы с учетом пандемии коронавирусного заболевания

(COVID-19). Глобальный режим изоляции вызвал повышение спроса на цифровое обучение в целом, и сотрудники Организации Объединенных Наций и другие многосторонние партнеры стали более активно принимать участие в образовательных программах в режиме онлайн. В то же время Колледж персонала столкнулся с возросшей конкуренцией, поскольку слушатели во всем мире получили возможность выбирать из множества поставщиков услуг по дистанционному обучению. На этом фоне Колледж персонала смог резко поднять число непосредственных участников до рекордного уровня: на 241 процент больше, чем в 2019 году.

10. Стремительно обновив каталог своих программ и полностью прекратив очные занятия в 2020 году, Колледж персонала впервые за свою историю в полной мере стал учебным заведением дистанционного обучения. Благодаря своей способности разрабатывать интересные и высококачественные решения в области электронного обучения и пониманию им потребностей Организации Объединенных Наций Колледж персонала зарекомендовал себя как ведущий поставщик решений в области цифрового обучения. В этой связи в 2020 году привычная бизнес-модель Колледжа кардинальным образом изменилась. Доля учебных мероприятий в режиме онлайн, которая в 2019 году составляла примерно 24 процента, в 2020 году возросла до более 85 процентов от общего числа мероприятий.

11. В целях адаптации к трудностям, обусловленным пандемией COVID-19, Колледж персонала инвестировал средства в новые технологии. Несмотря на необходимость сокращать расходы, было закуплено оборудование ИКТ, позволяющее синхронизировать удаленные учебные занятия. Колледж персонала активизировал текущие проекты по развитию и запланировал инвестиции для усовершенствования своего собственного решения по управлению учебной деятельностью — приложения UNKampus30. Благодаря успешному запуску глобальной учебной платформы «Голубая линия»¹, которая была разработана Организацией Объединенных Наций для Организации Объединенных Наций и в которой ее сотрудники могут в произвольном темпе проходить различные бесплатные учебные курсы, в 2020 году число слушателей резко возросло.

12. Был успешно разработан и внедрен ряд онлайн-учебных продуктов по таким актуальным темам, как «Как помочь командам справляться с неопределенностью» и «Ведущая роль Организации Объединенных Наций в условиях неопределенности». Кроме того, Колледж персонала задействовал собственный опыт перевода учебных материалов в цифровой формат. Он проявил себя как лидер в области разработки программ дистанционного обучения и получил от других подразделений Организации Объединенных Наций просьбы о помощи в разработке онлайн-курсов. Колледж персонала также увеличил количество своих бесплатных онлайн-курсов для сотрудников Организации Объединенных Наций и организаций-партнеров: с 4 процентов в 2019 году до более 28 процентов от общего числа мероприятий в 2020 году.

13. В 2020 году 3500 человек записались на более 40 бесплатных вебинаров, которые вели известные эксперты. Вебинары были предназначены для обмена знаниями и идеями, особенно по теме мира и безопасности. Наиболее популярные занятия, на которых присутствовали почти 200 участников, были посвящены следующим темам: «Данные и климатическая безопасность: каким образом анализ данных по климатической безопасности может способствовать комплексному анализу в интересах поддержания мира», «Как справляться с неопределенностью: ваши истории — обучение ради будущей устойчивости»,

¹ unssc.org/about-unssc/blue-line-global-learning-hub-designed-un-un/.

«Климатическая безопасность для сохранения мира», «Будущее многосторонности в мире после COVID-19» и «Сохранение мира в условиях изменения климата: почему изменение климата важно для посредничества в урегулировании конфликтов».

14. Достигнутые в 2020 году результаты способствовали укреплению репутации Колледжа персонала как учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением и распространением знаний, профессиональной подготовкой и непрерывным обучением персонала системы Организации Объединенных Наций и — во все большей степени — партнеров Организации Объединенных Наций. Колледж добился этих результатов посредством распространения в рамках всей системы знаний о Повестке дня на период до 2030 года, поддержании мира и реформе системы управления.

IV. Содействие реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года посредством обучения

15. Повестка дня на период до 2030 года — это самая многозадачная повестка дня, когда-либо принимавшаяся государствами — членами Организации Объединенных Наций. Она требует от системы Организации Объединенных Наций и ее партнеров действий во всех секторах, а также укрепления и расширения партнерских связей, для которых ключевое значение имеют сотрудничество и синергия. В своем выступлении на политическом форуме высокого уровня по устойчивому развитию в сентябре 2019 года Генеральный секретарь призвал общество провозгласить «десятилетие действий» по достижению целей в области устойчивого развития к 2030 году. Колледж персонала способствует реализации Повестки дня на период до 2030 года, используя обучение в качестве средства достижения этой более широкой цели.

16. Для укрепления общей базы знаний о целях в области устойчивого развития Колледж персонала совместно с Управлением по координации деятельности в целях развития, Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций и Сетью по поиску решений в целях устойчивого развития разработал базовую программу сертификации по вопросам устойчивого развития для координаторов-резидентов и онлайн-курс под названием «Базовый учебный курс по Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» для всех заинтересованных специалистов-практиков, занимающихся вопросами развития, и государств-членов.

17. Колледж персонала совместно с Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций запустил онлайн-платформу UN SDG: Learn («ЦУР ООН: обучение»), на которой размещена информация о возможностях для обучения по вопросам устойчивого развития. Цель этой инициативы заключается в расширении охвата учебных программ, поощряющих целостное мышление и применение комплексных подходов, а также способствующих налаживанию партнерских отношений на основе сотрудничества. Платформа предлагает более 400 курсов и учебных микромодулей, разработанных и реализованных более чем 150 организациями и учреждениями. К концу 2020 года платформа насчитывала 65 852 пользователя.

18. Преимущества платформы «ЦУР ООН: обучение» были признаны в докладе Объединенной инспекционной группы под названием «Политика и платформы в поддержку обучения: повышение слаженности, координации и согласованности действий» (JIU/REP/2020/2), в котором Группа отметила

способность платформы предлагать тщательно отобранные учебные решения по вопросам устойчивого развития заинтересованным учащимся, отдельным лицам или организациям. Группа также рекомендовала участвующим организациям предлагать свои программы обучения и использовать имеющиеся курсы или варианты микрообучения, добиваясь коллективными усилиями совершенствования трех основных компонентов платформы «ЦУР ООН: обучение» — платформа, партнерство и программа.

19. Для содействия реализации Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития — самого важного инструмента планирования и осуществления деятельности Организации Объединенных Наций в области развития на страновом уровне в поддержку выполнения Повестки дня на период до 2030 года — Колледж персонала совместно с Управлением по координации деятельности в целях развития разработал комплект учебных материалов для страновых групп Организации Объединенных Наций. Для содействия созданию более слаженной, эффективной и действенной системы развития Организации Объединенных Наций, которая является одним из ключевых приоритетов четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики, для страновых групп Организации Объединенных Наций был организован в общей сложности 41 учебный курс.

20. В целях обеспечения более глубокого понимания важности партнерских отношений для устойчивого развития Колледж персонала способствовал накоплению важнейших знаний по следующим темам: важность партнерских объединений с участием многих заинтересованных сторон для осуществления Повестки дня на период до 2030 года и Парижского соглашения; трудности и возможности в области развития партнерских отношений; стратегии, руководящие принципы и инструменты, способствующие налаживанию партнерских отношений между Организацией Объединенных Наций и заинтересованными сторонами; и способы налаживания предметных и надежных партнерств.

21. В 2020 году большой популярностью пользовались бесплатные курсы. Благодаря взносу Федерального правительства Германии Центр знания для устойчивого развития смог бесплатно предложить весь набор своих онлайн-курсов под руководством инструкторов и преподавателей, на каждый из которых записалось в среднем более 150 слушателей. В число таких курсов вошли «Раскрытие потенциала частного сектора для реализации Повестки дня на период до 2030 года», «Парижское соглашение об изменении климата как программа в области развития», «Согласованность политики в интересах устойчивого развития», «Циркулярная экономика и Повестка дня на период до 2030 года» и «Борьба с коррупцией в контексте Повестки дня на период до 2030 года».

22. Колледж персонала оказывал последовательную и эффективную поддержку странам в реализации Повестки дня на период до 2030 года. Поддержка оказывалась несколькими способами: посредством укрепления лидерских навыков, знаний и потенциала координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и старших членов страновых групп Организации Объединенных Наций; посредством расширения навыков сотрудников страновых групп в области совместного лидерства и принятия общесистемных мер реагирования Организации Объединенных Наций в связи с приоритетными задачами той или иной страны в области устойчивого развития; посредством наращивания знаний, навыков и потенциала сотрудников канцелярий координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и персонала системы развития Организации Объединенных Наций на страновом уровне в рамках процесса переориентации системы развития Организации Объединенных Наций. Колледж персонала также содействовал активизации осуществления Повестки дня на период до

2030 года путем укрепления знаний, потенциала и лидерских навыков гражданских служащих в плане реализации программ в области устойчивого развития.

23. Колледж персонала ставит перед собой задачу развивать потенциал следующего поколения лидеров, благодаря которым цель построения устойчивого будущего станет более выполнимой. В этой связи налаживаются партнерские отношения с ведущими академическими учреждениями. В частности, совместно с Международной школой глобальных и общественных отношений Института коммерции в Мадриде была разработана программа для соискания степени магистра в области международного развития, цель которой — вдохновить новое поколение лидеров на активную поддержку многосторонности.

24. Признавая важную роль оценки в отслеживании прогресса в деле осуществления Повестки дня на период до 2030 года, Колледж персонала увеличил количество программ, ориентированных на укрепление потенциала учреждений Организации Объединенных Наций в области оценки. Учебные программы в этой области сосредоточены на трех элементах: формирование благоприятной оценочной культуры, которая способствует использованию оценок на основе фактических данных в качестве инструмента для принятия решений; расширение возможностей для профессионального роста на основе систем наставничества и тренировки; и укрепление индивидуального, технического и управленческого потенциала в области оценки.

V. Содействие интеграции системы Организации Объединенных Наций в целях миростроительства и сохранения мира

25. С Повесткой дня на период до 2030 года связаны две резолюции о миростроительстве и сохранении мира, параллельно принятые Генеральной Ассамблеей и Советом Безопасности. В этих резолюциях государства — члены Организации Объединенных Наций заявляют о необходимости применения всеобъемлющих и скоординированных подходов к укреплению навыков и потенциала обществ в целях устранения коренных причин конфликтов и строительства и поддержания мира ненасильственными способами. В течение рассматриваемого периода Колледж персонала, преследуя цель содействовать осуществлению этих двух аналогичных резолюций, предлагал учебные программы, призванные способствовать достижению целей в области сохранения мира и укреплению навыков персонала Организации Объединенных Наций, связанных с работой в сложных условиях. Колледж персонала также прилагал усилия к тому, чтобы его учебные программы способствовали удовлетворению потребностей в знаниях и изменению парадигмы мышления, требуемым в соответствии с реформой Генерального секретаря компонента мира и безопасности, в контексте которой он призвал к повышению согласованности подходов Организации Объединенных Наций к работе на страновом и региональном уровнях за счет повышенного внимания региональному и совместному анализу и преодолению институциональной разобщенности в целях усиления синергетического эффекта в деле предотвращения конфликтов.

26. Крайне важно, чтобы персонал Организации Объединенных Наций хорошо понимал сложный характер сложившейся в мире обстановки и изменчивую природу конфликтов и насилия. Укрепление аналитических навыков и применение комплексных подходов лежат в основе многочисленных программ Колледжа персонала, к которым относятся курсы, посвященные анализу конфликтов, изучению и пониманию деятельности негосударственных вооруженных групп, макроэкономике в интересах мира, децентрализованному управлению,

безопасности людей, сотрудничеству в области гуманитарной помощи, развития и мира, а также учету связи между правами человека и изменением характера конфликтов. В июле 2020 года был запущен новый экспериментальный курс по развитию навыков написания текстов по теме «Комплексный анализ ради сохранения мира», который вошел в набор учебных программ, ориентированных на повышение квалификации сотрудников и предлагаемых в период режима самоизоляции. В рамках более широких усилий Организации Объединенных Наций, направленных на выработку долгосрочного подхода к сохранению мира посредством обеспечения всестороннего учета вопросов климатической безопасности на этапе анализа и разработки и осуществления программ в области миростроительства, в ноябре 2020 года был развернут онлайн-курс «Разработка и осуществление программ с учетом климатических факторов в целях сохранения мира».

27. Колледж персонала и Центр международных операций в пользу мира пригласили заместителей специальных представителей Генерального секретаря, чтобы вместе проанализировать последствия реформы Организации Объединенных Наций для операций по поддержанию мира, изучить применяемую в операциях в пользу мира практику перехода от раннего предупреждения к ранним действиям и поддержать расширение участия женщин в мирных процессах.

28. Для осуществления резолюций о мире в сложных условиях необходимы специальные оперативные знания. Колледж персонала совместно с Департаментом по вопросам охраны и безопасности разработал учебные модули для повышения осведомленности в вопросах безопасности в рамках программы «Методы обеспечения охраны и безопасности в полевых условиях». Эти модули дополняются программами подготовки инструкторов, которые предусмотрены для сотрудников безопасности Организации Объединенных Наций и связанных с ней организаций и которые позволяют оперативно направлять персонал в нестабильные и опасные районы.

29. Предусмотренные целями в области устойчивого развития задачи отражают конкретные обязательства стран сократить вдвое число смертей и травм в результате дорожно-транспортных происшествий в мире к 2020 году, обеспечить всеобщий доступ к безопасным, недорогим, доступным и устойчивым транспортным системам и повысить безопасность дорожного движения для всех. Разработанные Колледжем персонала модули по безопасности дорожного движения получили международную аккредитацию Королевского общества по предупреждению несчастных случаев.

30. В контексте двадцать пятой годовщины проведения четвертой Всемирной конференции по положению женщин, двадцатой годовщины принятия резолюции [1325 \(2000\)](#) Совета Безопасности и пятой годовщины принятия резолюции [2250 \(2015\)](#) Совета Безопасности Колледж персонала при щедрой поддержке правительства Италии провел Виртуальный туринский форум по вопросам сохранения мира в поддержку третьего национального плана действий Италии по вопросу о женщинах и мире и безопасности. В течение этого недельного мероприятия 400 участников, как относящихся, так и не относящихся к системе Организации Объединенных Наций, обсуждали с 70 ораторами важнейшие темы, касающиеся содействия осуществлению повестки дня по вопросам женщин и мира и безопасности, а также молодежи и мира и безопасности. Неизменно прилагая усилия для содействия полному осуществлению резолюции [2250 \(2015\)](#) Совета Безопасности, Колледж персонала разработал для сотрудников Организации Объединенных Наций интенсивный онлайн-курс, посвященный повестке дня по вопросам молодежи и мира и безопасности.

VI. Содействие проведению реформы управления и формированию в Организации Объединенных Наций культуры, благоприятствующей преобразованиям

31. Для достижения результатов в интересах государств-членов огромное значение имеют концептуальные рамки руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций и реформа управления. В обоих случаях от персонала Организации Объединенных Наций требуется выработка новых методов работы. В 2019 году Колледж персонала предложил сотрудникам Организации Объединенных Наций на всех уровнях продвинутые учебные программы и инструменты для содействия внедрению новых методов работы. Одной из таких программ стала Программа для руководителей Организации Объединенных Наций. В этой программе, осуществляемой одиннадцатый год подряд, приняли участие сотни старших должностных лиц Организации Объединенных Наций и были задействованы более 200 выдающихся ораторов. Это официальная программа Секретариата Организации Объединенных Наций по развитию лидерских навыков.

32. С целью оценить, в какой степени группы, департаменты и подразделения Организации Объединенных Наций демонстрируют основные профессиональные качества в соответствии с концептуальными рамками руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций, Колледж персонала разработал «инструмент оценки культуры руководства». Инструмент обеспечивает важную платформу для стимулирования изменений в поведении и оценки культуры руководства на уровне всей системы Организации Объединенных Наций. Он помогает Организации Объединенных Наций сокращать разрыв между нынешней и желаемой культурой руководства и выявлять ключевые возможности для повышения квалификации руководителей, эффективности и результативности на всех уровнях.

33. В 2019 году в сотрудничестве с Фондом Дага Хаммаршельда Колледж персонала реализовал программу для старших руководителей. Участники проделали интенсивную работу по развитию лидерских качеств, в ходе которой им приходилось менять некоторые аспекты своей личной жизни и профессиональной среды. По линии третьего учебного курса для старших руководителей — программы «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций» — женщинам на руководящих должностях в рамках системы Организации Объединенных Наций и за ее пределами предлагалось внести вклад в развитие концептуальных рамок руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций. Учебная программа предоставила сотрудникам Организации Объединенных Наций возможность изучить темы, необходимые для развития навыков преобразовательного и харизматичного руководства.

34. Для содействия важным преобразованиям, которые являются плодом новаторского мышления, Колледж персонала стал распорядителем «Инновационного инструментария Организации Объединенных Наций». Этот инструментарий, разработанный по распоряжению Генерального секретаря и под руководством секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, был создан совместно с «Инновационной сетью Организации Объединенных Наций» и партнерами. В 2019 году Колледжу персонала было поручено включить его в программы обучения в качестве средства поощрения новаторства на уровне всей системы.

35. В целях стимулирования деятельности по управлению преобразованиями в поддержку реформы Организации Объединенных Наций Колледж персонала предложил учебные курсы по планированию организационных преобразований

и управлению ими. Для содействия формированию культуры преобразований и инноваций в рамках всей системы Организации Объединенных Наций Колледж персонала создал Лабораторию организационных изменений и знаний Организации Объединенных Наций (UNLOCK). Под эгидой Лаборатории Колледж персонала продолжает предлагать инициативы, направленные на стимулирование перемен и поддержки в системе Организации Объединенных Наций. Эта работа стала особенно актуальной в 2020 году, когда приоритеты и методы работы людей изменились. По линии консультативных услуг в области управления преобразованиями структурам Организации Объединенных Наций была оказана поддержка в оценке, анализе и осуществлении различных программ преобразований, связанных с реформой Организации Объединенных Наций.

36. В рамках деятельности по укреплению потенциала и расширению возможностей в области управления преобразованиями сотрудникам на всех уровнях (от категории общего обслуживания и смежных категорий до уровня помощника Генерального секретаря), а также координаторам-резидентам и членам страновых групп Организации Объединенных Наций оказывалось содействие в деле повышения уровня информированности, понимания и знаний о том, как применять принципы управления преобразованиями в своей работе. Кроме того, в сотрудничестве с Управлением по координации деятельности в целях развития Колледж персонала разработал индивидуализированные учебные программы, в частности посвященные стратегии оперативной деятельности, в поддержку реализации плана Генерального секретаря по повышению эффективности. Эта работа продолжится в 2021 году в формате программ электронного обучения, посвященных системе общих помещений и общим вспомогательным подразделениям.

37. В сотрудничестве с пятью подразделениями Организации Объединенных Наций Колледж персонала опубликовал под эгидой Лаборатории свое пятое тематическое исследование, посвященное сетям инициаторов преобразований в системе Организации Объединенных Наций. Под руководством Колледжа персонала группа советников изучила вопрос о внедрении сетей инициаторов преобразований в Организации Объединенных Наций, их эффективном задействовании и управлении ими.

38. Колледж персонала принял участие в проекте «Новые методы работы» Целевой группы по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций Комитета высокого уровня по вопросам управления. Эта работа является частью более широких усилий Колледжа персонала по оказанию содействия Комитету высокого уровня по вопросам управления в переходе на новые методы работы.

39. В своем докладе об обзоре управления преобразованиями в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2019/4) Объединенная инспекционная группа отметила работу Колледжа персонала, указав, что Лаборатория могла бы играть гораздо более значительную роль в преобразованиях в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, если бы была обеспечена надлежащими ресурсами и поддержкой.

VII. Признание Колледжа персонала в качестве важнейшего учебного заведения для системы Организации Объединенных Наций

40. В своем докладе за 2020 год «Политика и платформы в поддержку обучения: повышение слаженности, координации и согласованности действий»

(JIU/REP/2020/2) Объединенная инспекционная группа признала Колледж персонала важным учреждением Организации Объединенных Наций, обеспечивающим общесистемное обучение. В докладе говорится о том, что, по мнению участников обследования, проведенного Объединенной инспекционной группой, преимущества Колледжа персонала заключаются в первую очередь в формировании единого образа Организации Объединенных Наций, учете рекомендаций в отношении практики руководства и управления и его готовности адаптировать программы для учреждений. Также отмечалась открытость Колледжа персонала для сотрудничества и совместной разработки материалов.

41. В своем докладе Объединенная инспекционная группа указала Колледж персонала в качестве одного из трех основных учреждений, способных сыграть решающую роль в повышении слаженности, скоординированности и согласованности действий в системе Организации Объединенных Наций, что, возможно, позволит в целом экономить средства на общесистемном уровне и эффективнее расходовать начисленные или добровольные взносы государств-членов.

42. Стремительный рост Колледжа персонала обусловлен высокими показателями эффективности его работы за последние годы, как отмечалось Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях 2019/12 и 2017/5. Этот рост является подтверждением того, что Колледж персонала располагает всеми возможностями для выполнения в рамках системы Организации Объединенных Наций важной функции в качестве центра обучения и управления знаниями в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы.

VIII. Выводы и рекомендация

43. За отчетный период Колледж персонала расширил набор своих программ и продемонстрировал высокую степень гибкости, продолжив, несмотря на пандемию, предлагать возможности для обучения посредством перевода своих курсов в онлайн-формат. Колледж персонала продолжал держать в центре внимания нужды своих клиентов и учитывать их, в том числе посредством организации новых учебных программ для удовлетворения потребностей персонала Организации Объединенных Наций и организаций-партнеров в условиях пандемии.

44. В связи с последствиями пандемии для многосторонности появилась потребность в новом поколении международных гражданских служащих, способных добиваться целей в области международного сотрудничества и строить лучшее будущее для всех. Благодаря своему разнообразному набору учебных материалов и межучрежденческому мандату Колледж персонала может внести ключевой вклад в развитие потенциала будущего кадрового состава системы Организации Объединенных Наций.

45. Для того чтобы Колледж персонала продолжал разрабатывать и внедрять качественные программы обучения для персонала Организации Объединенных Наций и организаций-партнеров, как это предусмотрено в Уставе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, огромное значение имеет поддержка со стороны государств-членов.

46. Государствам-членам и структурам системы Организации Объединенных Наций рекомендуется продолжать оказывать Колледжу персонала всестороннюю поддержку в его усилиях по наращиванию потенциала нынешних и будущих сотрудников системы Организации Объединенных Наций и ее партнеров.