

СОВЕТ

Сто сороковая сессия

Рим, 29 ноября - 3 декабря 2010 года

Доклад о ходе осуществления Плана неотложных действий

Аналитическое резюме

- На своей 137-й сессии (сентябрь-октябрь 2009 года) Совет предложил провести анализ последствий мероприятий, проводимых в рамках реформы. В ответ на предложения Членов была проведена работа по упрощению формы и структурированию программы ПНД по принципу осязаемых благ, то есть была установлена связь этих благ с завершением реализации важнейших мероприятий ПНД.
- Настоящий документ указывает ключевые блага по каждой из шести тематических областей. Кроме того, в нем отражены успехи в осуществлении ПНД, достигнутые в период с мая по октябрь 2010 года.
- Были сделаны предварительные шаги по подготовке доклада о количественной оценке хода осуществления ПНД. Доклад будет подготовлен и представлен КоК-НВО на его следующем совещании, намеченном на февраль 2011 года.
- В соответствии с предложением, сделанным в ходе сессии Совета, прошедшей в мае 2010 года, настоящий доклад содержит актуальную информацию по результатам оценки рисков, связанных с программой основных изменений, которая была проведена с целью выявления рисков и разработки мер по их смягчению, чтобы обеспечить достижение Организацией благ, связанных с реформой. В дополнение к выявлению рисков для каждого проекта ПНД, было рекомендовано усилить внутреннее руководство ПНД. На основании предложений, содержащихся в докладе, Генеральный директор ввел в действие пересмотренные механизмы повышения эффективности управления программой ПНД, усиления управления программой ПНД и повышения ответственности и подотчетности за счет усиления надзора со стороны старших руководящих сотрудников через создание Советом старших руководящих сотрудников (СРС) Совета по программе ПНД и Группы по управлению программой ПНД.
- Обеспечение коммуникации и взаимодействия с сотрудниками представляет собой один из важнейших компонентов механизмов руководства ПНД. В связи с этим Управлению коммуникации и внешних связей была поставлена задача разработать полный вариант Программы коммуникации и взаимодействия. Кроме того, будет проведено обследование всего персонала организации.
- Ожидается, что общий объем расходов по ПНД в 2010 году составит

19,91 млн. долларов США. В эту сумму входят ассигнования в размере 16,82 млн. долларов США, выделенные Конференцией, и перенесенный с 2009 года остаток средств Целевого фонда для осуществления Плана неотложных действий в размере 3,08 млн. долларов США, который будет использован полностью. Общие бюджетные потребности и сводные затраты и экономия средств на период 2010-2011 годов сохраняются на уровне, который был подтвержден при выделении ассигнований, и составляют 39,6 млн. долларов США.

- Общая сумма по предварительной смете затрат на программу ПНД на период 2012-2013 годов составляет 39,5 млн. долларов США. Эта сумма включает расходы на новые инициативы в размере 15,0 млн. долларов США, плюс чистые регулярные расходы на период 2012-2013 годов по мероприятиям ПНД, осуществление которых было начато в период 2010-2011 годов, в размере 24,5 млн. долларов США. В начале 2011 года разбивка указанных сумм будет представлена ближайшему совещанию КоК-НВО и ближайшей сессии Финансового комитета в контексте Программы работы (ПРБ) на период 2012-2013 годов.

Предлагаемые действия Совета

- Совету предлагается принять к сведению информацию, представленную в документе CL 140/14.

Вопросы в отношении существенных положений настоящего документа следует направлять

**г-ну Дэвиду Бенфилду,
директору Группы по управлению программой ПНД
Тел.: +3906 5705 4508**

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В последнем докладе Совету (CL 139/9) был отражен прогресс, достигнутый до апреля 2010 года. Было отмечено, что в 2009 году реформы ФАО взяли хороший старт. Кроме того, доклад содержал информацию об успехах, достигнутых до апреля 2010 года, и об основных мероприятиях, реализация которых предполагается программой работы на 2010-2011 годы.

2. Настоящий доклад Совету о ходе осуществления ПНД подтверждает успешный ход выполнения ПНД в период с мая по октябрь 2010 года. В Разделе II доклада особое внимание уделено ожидаемым ощутимым благам и ключевым областям прогресса в осуществлении ПНД в контексте шести тематических областей рамок высокого уровня ПНД. В Разделе III представлен план организации отчетности по количественным показателям хода осуществления отдельных проектов ПНД. В Разделе IV приведены результаты анализа оценки рисков ПНД, предпринятой в качестве меры, соответствующей передовой практике управления, и в ответ на предложение, сделанное Советом в мае 2010 года и направленное на получение в рамках обратной связи информации о рисках ПНД¹. В Разделе V отражены основные аспекты Программы коммуникации и взаимодействия ПНД, являющейся одним из важнейших элементов механизма управления процессом изменений ПНД.

¹ CL 139/REP, п. 49.

3. В Разделе VI приводится информация об общей сумме ожидаемых расходов за 2010 год. Кроме того, там содержится информация о результатах предпринятого при приближении к середине двухлетнего периода пересмотра выделенных ассигнований по проектам ПНД в рамках бюджетов на 2010-2011 годы и приводится полная предварительная смета финансовых потребностей для осуществления ПНД в период 2012-2013 годов.

II. ПРОГРЕСС НА ПУТИ К ПОЛУЧЕНИЮ БЛАГ ОТ РЕФОРМЫ ФАО

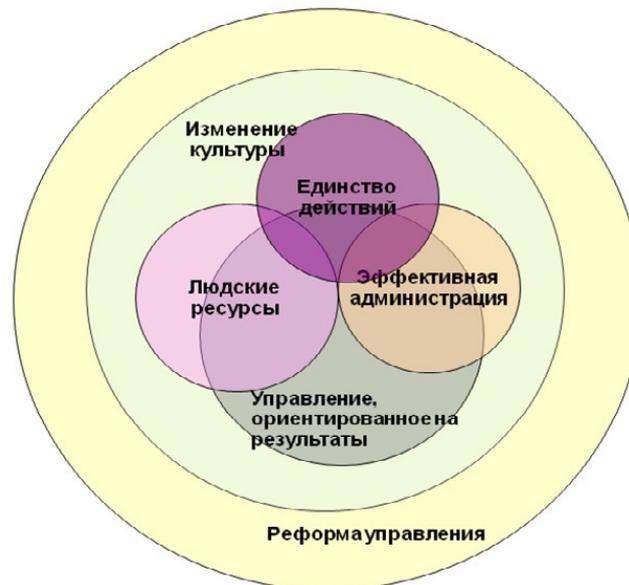
4. На своей 137-й сессии (сентябрь-октябрь 2009 года) Совет предложил провести анализ последствий мероприятий, проводимых в рамках реформы², а совещание КоК-НВО, состоявшееся в июне 2010 года, обратилось к Руководству с просьбой провести анализ программы ПНД, в большей мере учитывающий количественные показатели. В ответ на эти предложения было выработано всеохватывающее заявление о благах реформы в контексте ПНД, в соответствии с которым обновленная ФАО будет:

- *направлять все свои мероприятия на достижение четко обозначенных результатов для формирования мира, свободного от голода, и содействия устойчивому повышению уровня жизни. Это будет обеспечиваться за счет совершенствования методов управления, чтобы четко представлять нужды членов и совершенствовать практику внутреннего управления для осуществления деятельности с учетом этих потребностей;*
- *обеспечивать, чтобы все ее ресурсы в любом географическом месте использовались на основе эффекта синергии и в производительном партнерстве с внешними участниками, чтобы обеспечить максимальное воздействие;*
- *иметь сбалансированную и мотивированную рабочую силу, работающую в благоприятных условиях, обладающую необходимыми знаниями и опытом, чтобы лучше выполнять работу по осуществлению мандата Организации;*
- *использовать свои вспомогательные службы, которые будут ориентированы на содействие клиентам, будут иметь упорядоченную структуру, и смогут предоставлять своевременную и достоверную информацию по финансовым и другим ресурсам самым эффективным образом.*

5. Данное всеохватывающее заявление связано с шестью тематическими областями рамок высокого уровня Программы ПНД (рисунок 1). Для каждой из указанных тематических областей предусмотрен отдельный набор основных мероприятий ПНД и связанных с ними благ. Завершение мероприятий ПНД во всех тематических областях обеспечит получение всех благ от реформы ФАО. В Приложении 1 приведена детальная информация по основным мероприятиям ПНД, способствующим получению благ в каждой из шести указанных выше тематических областей.

² CL 137 REP, п. 44.

Рисунок 1. Шесть тематических областей реформы ФАО



Связь с шестью тематическими областями и с мероприятиями ПНД



6. Ключевым благом для тематической области «**Управление, направленное на достижение конкретных результатов**», является четко определенное и согласованное на основе консенсуса воздействие Организации на получателей благ и поддающиеся измерению средства для его достижения. Всеобъемлющая цель реформы ФАО заключается в преобразовании Организации в такую Организацию, где управление направлено на достижение конкретных результатов. Для этого необходимо успешно внедрить два элемента: четкую постановку задач перед Членами, и в этом контексте – определение и достижение поддающихся измерению результатов, эффект от воздействия которых очевиден.

7. Для обеспечения этого организационного блага необходимо добиться успехов в двух областях: *Основы для управления, направленного на достижение конкретных результатов – планирование и мониторинг*, что должно обеспечить создание необходимых рамок, измерение и мониторинг получаемых результатов и представление соответствующих отчетов по ним, а также *Связь персонала с Организационными*

результатами, что подразумевает установление связи между планом и средствами его осуществления.

8. В плане прогресса, достигнутого в ходе отчетного периода, все подразделения Организации составили собственные планы оперативной работы на 2010-2011 годы. На этих планах будет строиться деятельность по осуществлению, мониторингу и отчетности, они лягут в основу подготовки договоров, предусмотренных новой Системой служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС). Процесс охватил всю Организацию, договоры об управлении эффективностью работы на 2010 год заключили 96 процентов сотрудников. Это большое достижение, конкретный шаг в направлении изменения образа деятельности Организации: впервые задачи ежедневной работы сотрудников были связаны с задачами Организации.

9. В ходе отчетного периода Секретариат также поддержал дискуссию о процессе определения приоритетов технической работы Организации: был подготовлен сводный документ по итогам дискуссии о приоритетах в рамках четырех региональных конференций и четырех технических комитетов. Кроме того, Секретариат подготовил для рассмотрения руководящими органами аннотированные материалы с изложением двух основных докладов по вопросам мониторинга и осуществления, направленных на достижение конкретных результатов.

10. В октябре 2010 года указанные материалы были рассмотрены в ходе сессии Комитета по программе. Комитет рекомендовал, чтобы подготовка ПРБ на период 2012-2013 годов и соответствующий процесс определения приоритетов отталкивались от ориентировочных результатов, утвержденных Среднесрочным планом на 2010-2013 годы³. В ходе сессии, прошедшей в октябре 2010 года, совместным совещанием Комитета по программе и Финансового комитета были одобрены основные элементы предложенных механизмов мониторинга и отчетности, направленных на достижение конкретных результатов. Совместное совещание рассмотрело текущее положение дел в части стратегии мобилизации ресурсов и управления и затребовало дополнительную информацию, которая должна быть представлена следующей сессии⁴.



11. Ключевое благо для тематической области «Единство действий» заключается в том, что все ресурсы Организации в любом географическом месте и все внешние партнеры проводят работу по достижению Организационных результатов в рамках направленности на достижение конкретных результатов, на основе эффекта синергии и принципа взаимодополняемости. Для обеспечения этого организационного блага необходимо, чтобы все ресурсы ФАО взаимодействовали на основе эффекта синергии, *преодолевая географические границы*, т.е. с обеспечением оптимального баланса в предоставлении услуг ФАО со стороны штаб-квартиры и децентрализованных отделений, а также *преодолевая институциональные границы*, т.е. совершенствуя взаимодействие ФАО с

³ CL 140/8, п. 5.

⁴ CL 140/9, пп. 6 и 11.

организациями-партнерами в деле достижения Стратегических целей с опорой на сравнительное преимущество Организации.

12. В плане прогресса, достигнутого в ходе отчетного периода, в августе 2010 года в штаб-квартире была окончательно внедрена новая структура. Передача региональным представителям (помощникам Генерального директора) основной ответственности за технические и материально-технические аспекты надзора также была успешно завершена, что ознаменовало собой еще одну перемену в работе Организации после начала процесса реформирования.

13. Октябрьскому совещанию КоК-НВО был представлен доклад о ходе децентрализации. КоК-НВО предложил, чтобы по окончании Региональной конференции для Ближнего Востока в декабре 2010 года Руководство подготовило документ с изложением концепции сети децентрализованных отделений, включающий предложения по повышению их роли и потенциала в целях обеспечения взаимодействия децентрализованных отделений со штаб-квартирой на основе эффекта синергии, что гарантирует эффективность единства действий Организации. Данное предложение было подтверждено на прошедшей в октябре 2010 года сессии совместного совещания Комитета по программе и Финансового комитета⁵.

14. На рассмотрение старшим руководящим работникам была представлена концептуальная записка о системе контрольных показателей для децентрализованных отделений, которая позволит обеспечить отчетность и мониторинг на основе результативности работы. Кроме того, в январе 2010 года все три организации (ФАО, ВПП и МФСР) подписали устав Единой службы закупок, и к настоящему моменту проводятся либо уже завершены совместные подрядные торги по 17 позициям.



15. Ключевое благо для тематической области «Людские ресурсы» состоит в том, чтобы способная, эффективная и мотивированная рабочая сила могла лучше осуществлять мандат ФАО. Для обеспечения этого организационного блага *состав* людских ресурсов надлежит сбалансировать, обеспечив более широкое представительство с учетом демографического, национального и гендерного факторов. Кроме того, необходимо расширить *знания и опыт* людских ресурсов, направить их на достижение согласованных Организационных результатов.

16. В плане прогресса, достигнутого в ходе отчетного периода, в докладе проекта по людским ресурсам, представленном Финансовому комитету в октябре 2010 года, был констатирован значительный прогресс в нескольких областях, включая Основы кадровой политики и стратегии Организации. Среди достижений – рассмотрение предлагаемой политики мобильности недавно учрежденным Комитетом по людским ресурсам и разработка Программы профессионального обучения молодежи, для реализации которой были определены департаменты и подразделения, которые должны принять первых участников программы молодых специалистов, отобранных по результатам рассмотрения

⁵ CL 140/9, пп. 13 и 14.

более чем 2000 поступивших заявлений.

17. Завершена разработка Руководящих принципов кадровой ротации, что будет способствовать осуществлению ПНД в этой части и даст Организации возможность значительно повысить мобильность кадров. В настоящее время разрабатывается Политика кадровой ротации и мобильности, призванная поддержать разработку и внедрение основанной на стимулах политики кадровой ротации в штаб-квартире и между штаб-квартирой и децентрализованными отделениями.

18. Внедрение пересмотренных процедур отбора кандидатов требует особого внимания к вопросам географического и гендерного представительства. Для департаментов и отделов были разработаны цели в области географического и гендерного представительства на 2010 год. Была создана и постоянно обновляется всеобъемлющая база данных по учебным заведениям и организациям, что позволило обеспечить более широкую публикацию информации о вакансиях ФАО с особой нацеленностью на непредставленные и недопредставленные страны.

19. В дополнение, первым важным достижением новой Информационно-отчетной системы по управлению людскими ресурсами стал пилотный выпуск информационных панелей и отчетов.



20. Ключевое благо для тематической области «**Эффективная администрация**» состоит в более эффективном оказании технических услуг ФАО на основе ориентированных на клиента и оптимизированных административных процедур, повышения значимости и актуальности сведений о финансовых и других ресурсах, а также внедрения инновационных методов оказания административных услуг. Для обеспечения этого организационного блага необходимо добиться успехов в трех областях. Нужны эффективные *Административные процессы*, обеспечиваемые на основе более четкого увязывания административных услуг с поддержкой, требуемой для более эффективного оказания технических услуг; *Административная информация* должна обеспечить наличие более точных и более полных сведений о финансовых и прочих ресурсах; *Методы оказания административных услуг* должны обеспечить внедрение инновационных механизмов предоставления административных услуг, повышающих их эффективность.

21. В течение отчетного периода прогресс в тематической области «**Эффективная администрация**» определялся, в частности, успешным осуществлением внедрения Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) и проекта по замене системы учета на местах, в рамках которого было принято решение об использовании эффекта синергии в совместной работе с проектом по необходимому обновлению системы Oracle в контексте общей программы работы по Системе планирования общеорганизационных ресурсов. Такой подход, основанный на использовании эффекта синергии, по мере внедрения МСУГС и замены системы учета на местах, должен способствовать более эффективной разработке других инициатив в рамках Системы планирования общеорганизационных ресурсов, в частности, новой системы организации служебных поездок. Кроме того, он позволит использовать новый функционал

R12 с целью внедрения интегрированного интернет-решения для отделений на местах, необходимого с точки зрения обеспечения поддержки их потребностей. Приведенная выше информация была включена в доклад, представленный сессии Финансового комитета, состоявшейся в октябре 2010 года⁶. Комитет поддержал подход, основанный на использовании эффекта синергии, который должен позволить в 2012 году завершить разработку систем, совместимых с МСУГС, и подготовить в 2013 году финансовую отчетность, соответствующую требованиям МСУГС⁷.

22. В области Информационных технологий, в 2010 году пропускная способность сетей была увеличена приблизительно в 40 подразделениях, во всех региональных и субрегиональных подразделениях было установлено оборудование для видеоконференций, обеспечивающее передачу сигнала высокой четкости.



23. Ключевое благо для тематической области «**Изменение организационной культуры**» состоит в том, что создается благоприятная и способствующая вовлечению рабочая среда, в основе которой лежат внутреннее видение и ценности ФАО, что позволяет Организации лучше осуществлять свой мандат и оптимально использовать способности собственных сотрудников. Работа по изменению организационной культуры сосредоточена в двух основных областях. *Создание и укрепление групп по изменению культуры на местах* позволит разработать новые, основанные на модели изменения организационной культуры методы работы персонала ФАО в штаб-квартире и в децентрализованных отделениях, включая создание междисциплинарных групп, обмен знаниями и непрерывное обучение. *Привлечение старших руководящих сотрудников к осуществлению изменения организационной культуры* повлечет за собой повышение уровня осведомленности о новых подходах, средствах и методах руководства, что будет способствовать внедрению новой, современной практики управления и, в конечном итоге, приведет к формированию более действенной и эффективной Организации.

24. В плане прогресса, достигнутого в ходе отчетного периода, была сформирована новая Группа по изменению организационной культуры. После отъезда в августе 2010 года г-на Джима Батлера ответственность за осуществление соответствующего проекта ПНД была возложена на г-на Хафеза Ганема, помощника Генерального директора Департамента экономического и социального развития. Новая Группа по изменению организационной культуры разработала план действий и учредила четыре рабочие группы по отдельным тематическим рабочим областям проекта.

⁶ См. документ FC135/12.

⁷ CL 140/21, п. 45.



25. Ключевым благом для тематической области «**Реформа управления**» является более четкое определение потребностей Членов, более высокий уровень доверия и последовательности действий как между Членами, так и между Членами и Руководством, чему способствует совершенствование практики внутреннего руководства, направленное на более эффективно достижение Организационных результатов.

26. Для достижения полного успеха, процесс реформирования ФАО должен опираться на более надежную систему управления, в рамках которой *реформа руководящих органов* позволит обеспечить более всеобъемлющую, открытую и пользующуюся доверием систему членского управления при поддержке деятельности по *внутреннему управлению*, которая обеспечит усиление системы внутреннего надзора и управления в целях совершенствования управления ресурсами и повышения эффективности.

27. В плане прогресса, достигнутого в ходе отчетного периода, продолжалась работа, направленная на принятие различными руководящими органами, в том числе Советом, Многолетних программ работы (МПР). В октябре 2010 года МПР была принята Финансовым комитетом, а в сентябре 2010 года Комитет по уставным и правовым вопросам принял собственные Правила процедуры.

28. Разработан новый подход, обеспечивающий интегрирование в систему управления ФАО, направленную на достижение конкретных результатов, вопросов регулирования внутренних рисков. В октябре 2010 года обновленная информация была представлена Финансовому комитету, который положительно отметил такой подход. Комитет просил представить доклад о ходе выполнения плана работы по проекту регулирования внутренних рисков, информацию о результатах пилотных процессов регулирования внутренних рисков и план осуществления общеорганизационного регулирования внутренних рисков в ФАО, включая формат отчетов перед руководящими органами⁸.

III. ДОСТИГНУТЫЙ ПРОГРЕСС В ОРГАНИЗАЦИИ ОТЧЕТНОСТИ ПО КОЛИЧЕСТВЕННЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ

29. Подробная информация о достижениях за период с мая по сентябрь 2010 года была представлена КоК-НВО в ходе совещаний, прошедших 23 июня⁹ и 20 октября 2010 года¹⁰. В ходе последнего из упомянутых совещаний Члены, дав положительную оценку качественной информации, представленной в докладе о ходе осуществления ПНД, просили представить больший объем информации количественного характера, которая позволила

⁸ CL 140/21, пп. 46 и 47.

⁹ С докладом о ходе осуществления ПНД, представленный КоК-НВО в ходе совещания, состоявшегося 23 июня 2010 года, можно ознакомиться, перейдя по ссылке:

http://typo3.fao.org/fileadmin/user_upload/IEE/IPA_Progress_Rep_CoC23June_E.pdf

¹⁰ С докладом о ходе осуществления ПНД, представленный КоК-НВО в ходе совещания, состоявшегося 20 октября 2010 года, можно ознакомиться, перейдя по ссылке:

http://typo3.fao.org/fileadmin/user_upload/IEE/IPA_Progress_Rep_CoCIEE3_20Oct2010_E.pdf

бы лучше понять текущее положение дел в сфере осуществления всех положений программы ПНД.

30. В качестве первого ответа на высказанный запрос, руководителям проектов ПНД было поручено представить расчетную оценку общего хода выполнения руководимых ими проектов. Результат подтвердил положительный прогресс в области осуществления мероприятий ПНД по каждому проекту. Полученная информация подлежит дальнейшей обработке, она найдет отражение в годовом докладе о ходе осуществления ПНД за 2010 год, который будет представлен КоК-НВО в ходе совещания, намеченного на февраль 2011 года.

IV. ОЦЕНКА РИСКОВ ПНД

31. В ответ на указанную Членами необходимость уделить особое внимание аспектам рисков при реализации ПНД, в представленном Совету в мае 2010 года докладе было объявлено о проведении полной оценки рисков по всем положениям программы ПНД¹¹. Оценка проводилась не для того, чтобы поставить под сомнение достоинства, необходимость или обоснованность реформы, либо тех благ, на достижение которых она направлена. Скорее, эту работу следует рассматривать как подсказанную передовой практикой управления меру, направленную на содействие внесению своевременных уточнений и корректив в процесс осуществления ПНД за счет выявления и преодоления любых текущих угроз или выявления потребностей в совершенствовании, а также за счет предоставления руководителям проектов ПНД средств для преодоления рисков, с которыми они могут сталкиваться в будущем.

32. Надзор за проведением оценки осуществляло Бюро Генерального инспектора, который в целях содействия проведению этого мероприятия привлек внешнего специалиста по проблемам рисков. Процесс выявления рисков был направлен на определение трех областей рисков: i) риски, связанные с осуществлением мероприятий ПНД с точки зрения бюджета и времени; ii) риски, связанные с нарушением согласованной программы работы ФАО в результате осуществления ПНД, и iii) риски, связанные с достижением ожидаемых благ ПНД.

33. В ходе проведения оценки рисков руководителями проектов были подготовлены детальные реестры рисков. Кроме того, руководители проектов выполнили ранжирование рисков в зависимости от уровня их воздействия и вероятности их возникновения. Детальные реестры рисков будут использоваться для управления, преодоления и мониторинга рисков и соответствующих мер по смягчению, определенных руководителями проектов в целях управления основными выявленными рисками. Такая процедура применялась как на уровне отдельных проектов ПНД, так и на программном уровне.

34. Руководство приветствовало доклад о результатах оценки рисков, полученный 29 сентября и представленный на совещании КоК-НВО, прошедшем 20 октября¹², и обязалось обеспечить выполнение рекомендаций, содержащихся в докладе. Выявленные на основе оценки риски и вызовы связаны с основными усилиями руководства, направленными на обеспечение перемен, *«масштабы и сложный характер которых носят беспрецедентный характер в системе ООН и могли бы возникнуть только в частном*

¹¹ В своем докладе, выпущенном в октябре 2009 года (CL 137/REP, п. 45) Совет признал, что *«в обязанностях Членов произойдет сдвиг от непосредственной практической деятельности в сторону надзора и мониторинга, и особое внимание будет уделяться аспектам рисков при реализации ПНД»*.

¹² Аналитическое резюме было оформлено приложением к докладу КоК-НВО о ходе выполнения ПНД. Ознакомиться с ним можно по ссылке:

http://typo3.fao.org/fileadmin/user_upload/IEE/CoC_IEE3_IPA_Annexes_20Oct2010_E.pdf

секторе после приобретения корпорации», отмечается в Аналитическом резюме оценки рисков.

35. В указанном докладе содержалась рекомендация укрепить внутреннее руководство ПНД за счет учреждения Совета по программе ПНД, официально наделенного правом принятия решений и несущего всю ответственность за совершенствование надзора и предоставление ключевым руководителям поддержки в принятии решений. При этом руководители проектов ПНД были бы подчинены непосредственно Совету по программе ПНД.

36. Кроме того, в докладе содержалась рекомендация об учреждении подчиненной Совету по программе ПНД службы по управлению программой ПНД, которая осуществляла бы координацию и направляла работу по ПНД как по единой слаженной программе. За счет этого улучшилось бы общее управление программой ПНД. Реализация указанных рекомендаций позволила бы установить стандарты управления проектами и обеспечить соответствие требованиям этих стандартов, определить взаимную зависимость отдельных сторон координации и управления, осуществить мониторинг программы ПНД и проектных рисков, определить порядок реализации проектов с учетом критичности отдельных аспектов, обеспечить более согласованное и эффективное управление проектами ПНД.

37. С учетом доклада о результатах оценки рисков и с целью повысить эффективность управления программой ПНД, Генеральный директор в неотложном порядке принял меры с целью:

- учредить Совет по программе ПНД под председательством Заместителя Генерального директора (Операции) и с участием Заместителя Генерального директора (Знания), Директора канцелярии и руководителей основных служб департаментов, ответственных за осуществление ПНД;
- расширить полномочия Группы поддержки реформы, переименованной в Группу по управлению программой ПНД, в части выполнения функций по управлению программой ПНД, с подчинением ее Совету по программе ПНД;
- усилить ответственность путем отражения обязанностей по ПНД в договорах ПЕМС руководителей проектов ПНД;
- ежемесячно на одном из Совещаний старших руководящих сотрудников рассматривать только вопросы, имеющие отношение к ПНД.

38. В качестве непосредственной приоритетной задачи Руководство осуществит обзор всех проектных рисков самого высокого уровня и в своем следующем докладе КоК-НВО об осуществлении ПНД представит информацию о мерах, предпринятых руководством для преодоления этих рисков.

V. ПРОГРАММА КОММУНИКАЦИИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

39. Коммуникация и взаимодействие с сотрудниками представляют собой один из важнейших элементов механизмов общего руководства ПНД. Управлению коммуникации и внешних связей была поставлена задача разработать программу и стратегию коммуникации и взаимодействия.

40. Программа коммуникации и взаимодействия опирается на новые принципы управления, направленного на достижение конкретных результатов, чтобы Организация могла заручиться поддержкой своих сотрудников в реализации миссии ФАО, ее глобальных целей, Стратегической рамочной программы, ПНД, и чтобы сотрудники разделяли внутреннее видение и ценности Организации. Цель заключается в обеспечении понимания и поддержки сотрудниками миссии ФАО, в предоставлении им достаточной

поддержки в рамках структуры Организации, ее служб и культуры, которые позволяют сотрудникам добиваться оптимальной эффективности работы.

VI. РАСХОДЫ И ФИНАНСЫ

41. Подробный финансовый план ПНД на период 2010-2011 годов и смета финансовых потребностей на период 2012-2013 годов были представлены 135-й сессии Финансового комитета (FC 135/7)¹³ в октябре 2010 года. Ниже приводятся основные положения указанных документов.
42. По состоянию на 17 сентября 2010 года, в Целевой фонд для осуществления Плана неотложных действий по обновлению ФАО поступили взносы на сумму 8,80 млн. долларов США, а размер подтвержденных обязательств составил 9,01 млн. долларов США. Ожидается, что перенесенный с 2009 года остаток средств Целевого фонда для осуществления Плана неотложных действий в размере 3,08 млн. долларов США будет полностью использован в 2010 году.
43. Бюджетные ассигнования на финансирование осуществления ПНД в период 2010-2011 годов составляют 39,6 млн. долларов США (Резолюция Конференции 3/2009). Ожидается, что до конца 2010 года из этой суммы будет израсходовано 16,82 млн. долларов США.
44. Руководство завершило оценку бюджетов проектов ПНД на период 2010-2011 годов на основе расходов 2010 года и выполнения программы до настоящего времени. Финансовый комитет принял к сведению предполагаемые значительные изменения расходов по проектам ПНД и положительно оценил подтверждение того, что сводные затраты и экономия средств сохраняются на уровне 39,6 млн. долларов США, что было утверждено при выделении ассигнований¹⁴.
45. Общая сумма по предварительной смете затрат на программу ПНД на двухлетний период 2012-2013 годов составляет 39,5 млн. долларов США. Эта сумма включает расходы в размере 15,0 млн. долларов США на новые инициативы по программе ПНД, осуществление которых начнется в период 2012-2013 годов, плюс чистые регулярные расходы на период 2012-2013 годов по мероприятиям ПНД, осуществление которых было начато в период 2010-2011 годов, в размере 24,5 млн. долларов США. Обновленные цифры будут отражены в Программе работы и бюджете (ПРБ) на 2012-2013 годы. Финансовый комитет выразил надежду получить обновленные сметы в ходе следующей специальной сессии Финансового комитета, намеченной на начало 2011 года¹⁵.
46. Финансовый комитет положительно оценил тот факт, что ресурсы ПНД связаны со стратегическими и функциональными целями ФАО как в ПРБ, так и в процессе исполнения бюджета, что позволяет в полной мере интегрировать мероприятия ПНД в ориентировочные результаты. Комитет также приветствовал подтверждение, что все средства, выделенные на период 2010-2011 годов в связи с мероприятиями ПНД, будут израсходованы исключительно на мероприятия ПНД, и что в любом случае неизрасходованные средства на осуществление ПНД, выделенные на период 2010-2011 годов, будут перенесены на период 2012-2013 годов¹⁶.

¹³ С документом FC 135/7 можно ознакомиться по ссылке:

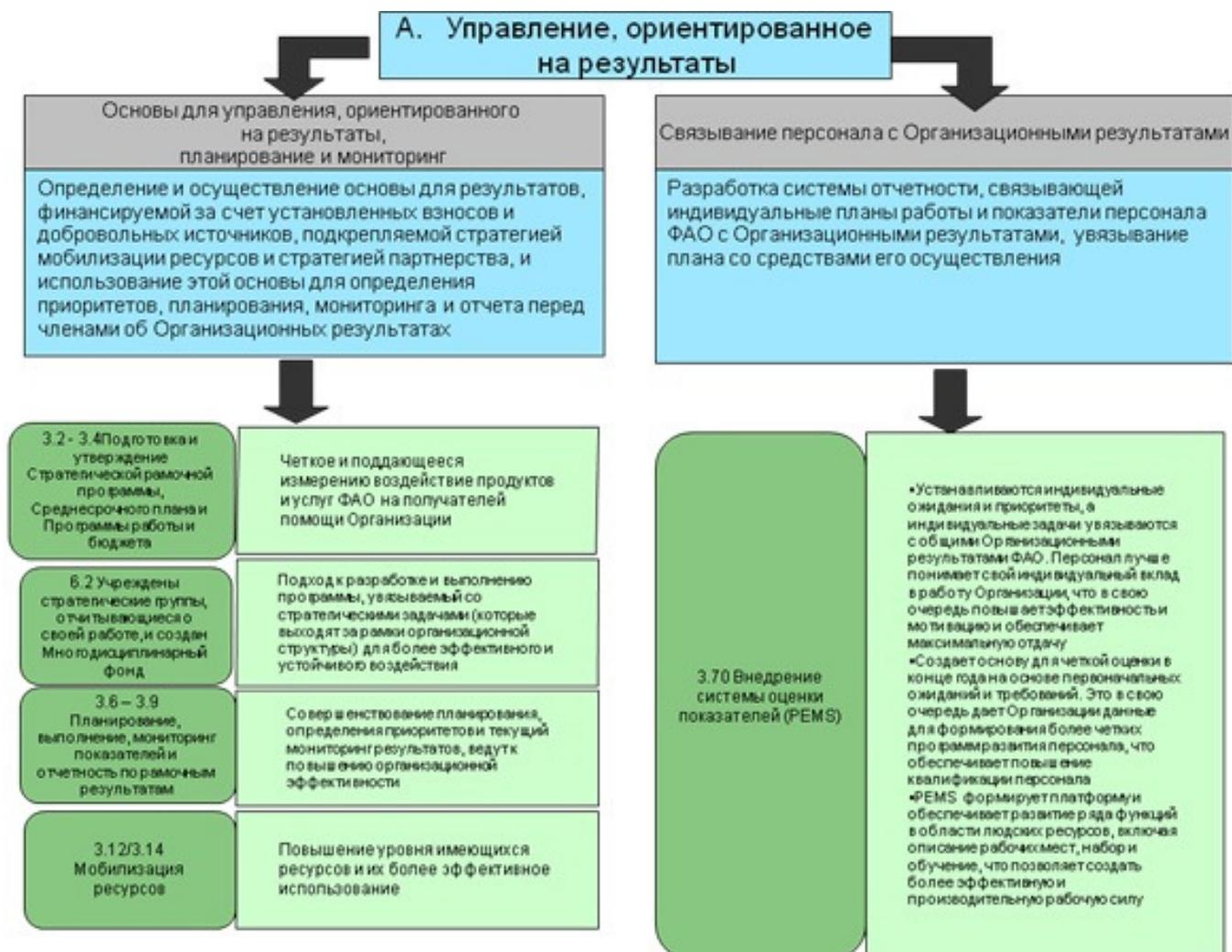
www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/Fin_Comm_132nd_Sess/Documents_FC_135/en/FC135-7.pdf.

¹⁴ CL 140/21, п. 26.

¹⁵ Там же, п. 30.

¹⁶ Там же, п. 27-29.

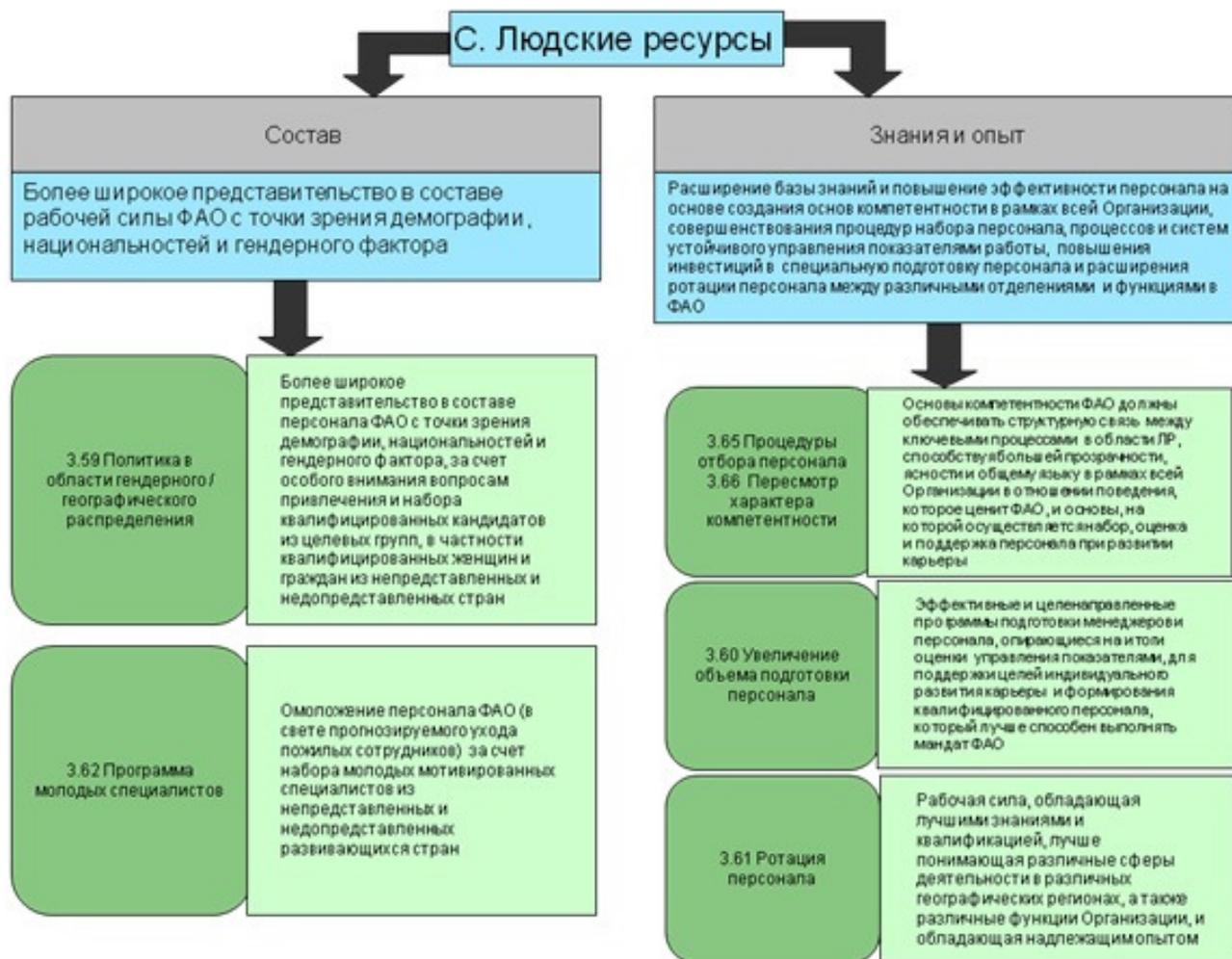
1. Управление, направленное на достижение конкретных результатов



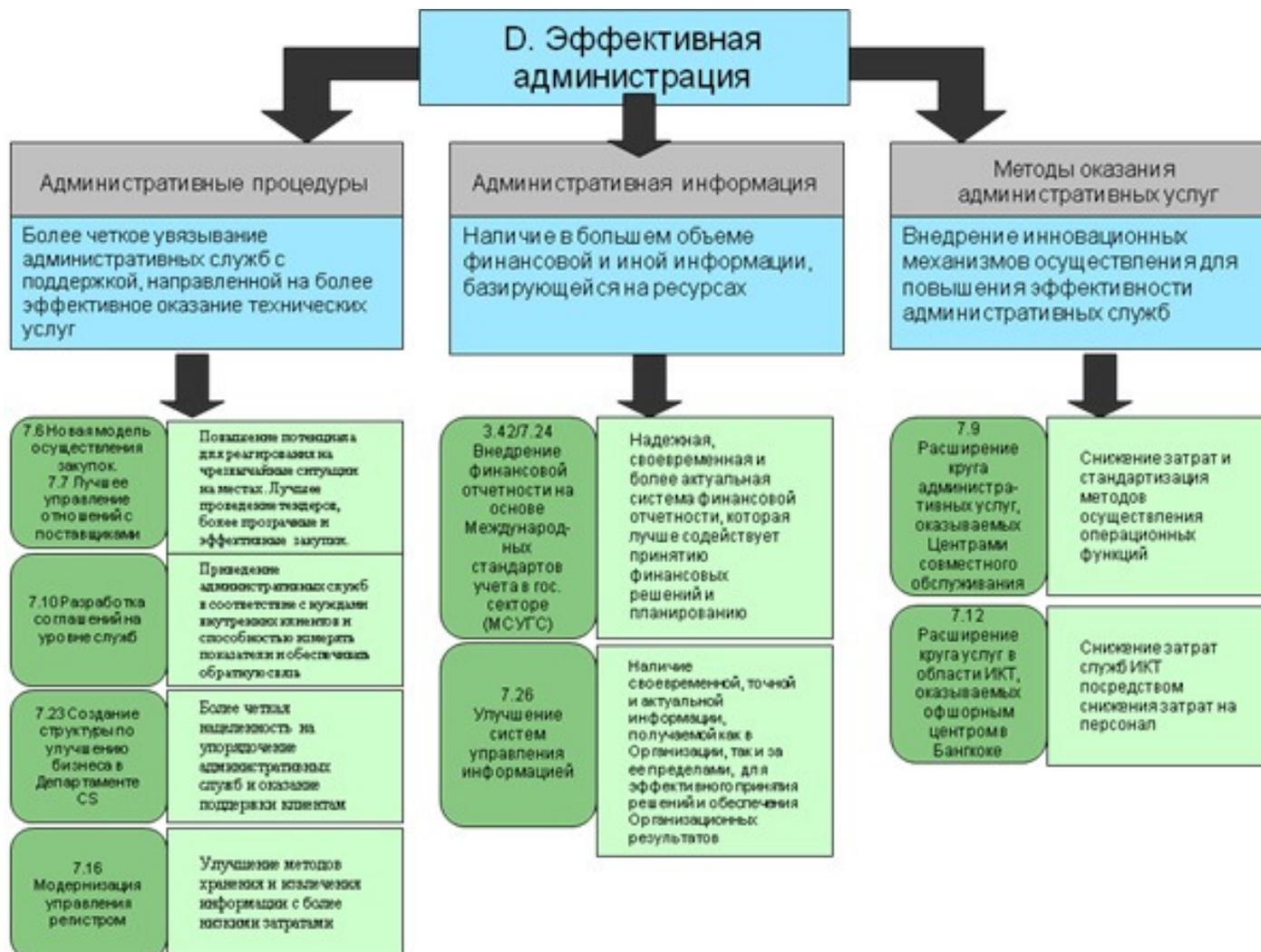
2: Единство действий



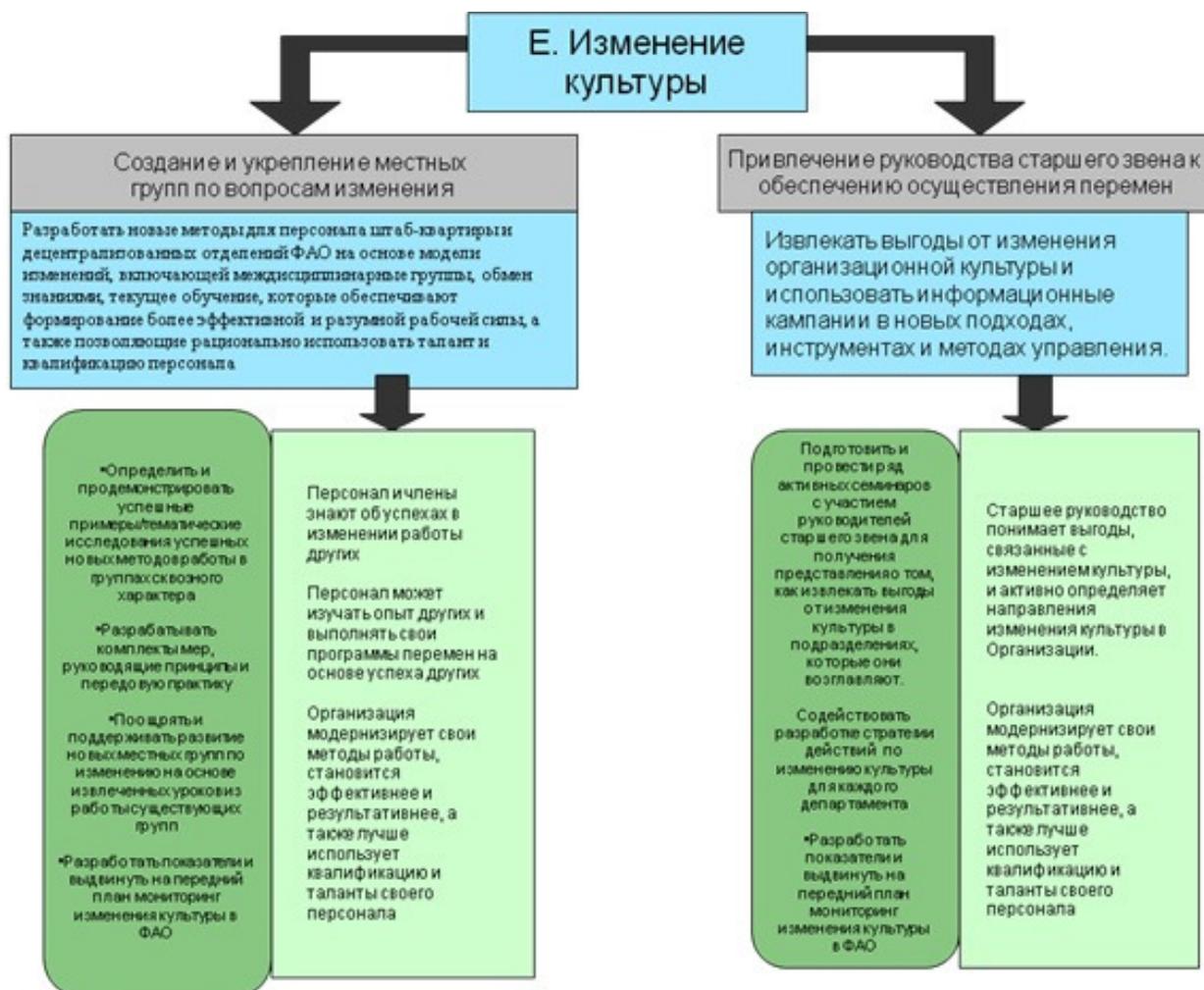
3: Людские ресурсы



4: Эффективная администрация



5: Изменение организационной культуры



6: Реформа общих основ управления

