



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
1 April 2025
Russian
Original: English

Сессия 2025 года

25 июля 2024 года — 30 июля 2025 года

Пункт 21 повестки дня

Учебные и научно-исследовательские
учреждения Организации Объединенных Наций

Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется Экономическому и Социальному Совету в соответствии с пунктом 8 резолюции 60/214 Генеральной Ассамблеи. В нем содержится информация о прогрессе, достигнутом Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2023–2024 годов во исполнение резолюции 2023/6 Совета, в которой Совет высоко оценил способность Колледжа персонала создавать общие платформы обучения, которые позволяют повышать слаженность и затратоэффективность системы Организации Объединенных Наций. В этой резолюции Совет также рекомендовал Колледжу расширять сотрудничество с соответствующими структурами, не входящими в систему Организации Объединенных Наций, в частности с академическими учреждениями по всему миру, в целях дальнейшего расширения спектра его предложений, связанных с обучением.

В докладе освещаются меры, принятые Колледжем персонала во исполнение указанной резолюции, и демонстрируется стратегическая эволюция его подхода к обучению, профессиональной подготовке и управлению знаниями в рамках его четырех основных функций: центра передового опыта; учреждения-координатора; учреждения-консультанта и поставщика услуг; и посредника в распространении знаний и учреждения по управлению знаниями. Проведенные преобразования свидетельствуют о все более сложном характере глобальных приоритетов, потребности Организации Объединенных Наций в гибких и комплексных решениях и настоятельной необходимости обеспечить согласованность коллективных действий с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в частности в свете Пакта во имя будущего и доклада Генерального секретаря «Наша общая повестка дня». Кроме того, на фоне острой потребности в обучении в поддержку инициативы «Организация Объединенных Наций 2.0»



Колледж персонала предложил структурам Организации Объединенных Наций возможности для совершенствования навыков сотрудников в соответствии с концепцией «Пятерка изменений» (стратегическая дальновидность, данные, инновации, цифровые преобразования и наука о поведении). Вооружая персонал Организации Объединенных Наций самыми современными навыками в партнерстве с академическими учреждениями и другими заинтересованными сторонами, Колледж способствует выработке ценных межсекторальных решений.

В течение двухгодичного периода Колледж персонала провел 472 учебных мероприятия, в которых приняли участие 151 000 человек из разных стран мира — на 123 процента больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Разработанная Колледжем общая платформа обучения стала главным инструментом повышения квалификации персонала: ею воспользовались 60 процентов сотрудников системы Организации Объединенных Наций (на 8 процентов больше, чем в предыдущем отчетном периоде).

В рассматриваемом периоде Колледж персонала добился положительных финансовых результатов при одновременном сдерживании расходов, что подтверждает его приверженность достижению финансовой устойчивости и операционной эффективности. При этом неизменная поддержка со стороны государств-членов по-прежнему имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы Колледж мог предоставлять недорогие масштабируемые учебные решения, позволяющие системе Организации Объединенных Наций более эффективно ориентироваться в меняющемся мире.

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея вновь подтвердила роль Колледжа персонала в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением и распространением знаний, профессиональной подготовкой и непрерывным обучением персонала системы Организации Объединенных Наций. Согласно той же резолюции, двухгодичные доклады о деятельности Колледжа должны представляться не Генеральной Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету.

2. В настоящем докладе содержится информация о прогрессе, достигнутом в двухгодичном периоде 2023–2024 годов во исполнение резолюции 2023/6 Экономического и Социального Совета, в которой Совет высоко оценил способность Колледжа персонала сводить в одном месте платформы управления обучением и предложения по электронному обучению, что позволяет повышать слаженность и затратноэффективность системы Организации Объединенных Наций, и рекомендовал Колледжу расширять сотрудничество с соответствующими структурами, не входящими в систему Организации Объединенных Наций, в частности с академическими учреждениями по всему миру, в целях дальнейшего расширения спектра его предложений, связанных с обучением.

3. Колледж персонала, учрежденный Генеральной Ассамблеей в 2002 году, является единственной основанной на культуре обучения организацией, деятельность которой посвящена межучрежденческому обучению, профессиональной подготовке и управлению знаниями в интересах структур Организации Объединенных Наций. Главная задача Колледжа, деятельность которого ведется из штаб-квартиры в Турине, Италия, и отделения в Бонне, Германия, заключается в поощрении обучения через содействие наращиванию потенциала по приоритетным направлениям деятельности Организации Объединенных Наций в интересах расширения возможностей системы Организации Объединенных Наций в деле внесения своего вклада в последующую деятельность по выполнению решений крупных конференций и встреч на высшем уровне Организации Объединенных Наций с тем, чтобы содействовать достижению согласованных на международном уровне целей в области развития и способствовать выработке многосторонних решений. Колледж обобщает научные исследования с практическим опытом Организации Объединенных Наций, способствуя развитию критического мышления и поощряя новаторские способы решения проблем. Облегчая сотрудничество различных подразделений системы Организации Объединенных Наций, он помогает преодолеть институциональную разобщенность и дает возможность представителям гражданского общества, академических кругов и частного сектора взаимодействовать в динамичной образовательной среде, благоприятствующей выработке инновационных решений.

4. Благодаря комплексному характеру своих учебных программ Колледж персонала обеспечивает для системы Организации Объединенных Наций широкий спектр преимуществ. Большую часть программ составляют программы онлайн-обучения, также проводятся очные и комбинированные программы обучения. Кроме того, Колледж предлагает ценные информационные продукты, такие как тематические исследования и инструментари. Для удовлетворения конкретных потребностей подразделений Организации Объединенных Наций и других ключевых партнеров Колледж персонала также предлагает индивидуальные учебные решения и услуги.

5. За отчетный период Колледж персонала провел 472 учебных мероприятия — на 10 процентов больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Этими

мероприятиями было охвачено в общей сложности 151 000 участников — на 123 процента больше, чем в предыдущем отчетном периоде, когда число участников составляло 67 737. Это значительное расширение масштабов деятельности свидетельствует о возрастающей потребности в развитии потенциала в системе Организации Объединенных Наций и о все более широком признании экспертного опыта Колледжа как в самой Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами. Примечательно, что почти 50 процентов слушателей программ Колледжа персонала составляли женщины. Колледж проводил очные учебные мероприятия на пяти континентах, а предлагаемые им возможности для онлайн-обучения охватывают весь мир.

6. В течение отчетного периода Колледж персонала продолжал выполнять рекомендации, вытекающие из доклада Объединенной инспекционной группы «Политика и платформы в поддержку обучения: повышение слаженности, координации и согласованности действий» (JIU/REP/2020/2). В своем докладе Группа рекомендовала укрепить роль Колледжа персонала как узлового учебного центра системы Организации Объединенных Наций. Она особо отметила потенциал Колледжа в плане повышения уровня согласованности, скоординированности и конвергенции в рамках Организации Объединенных Наций, и, как следствие, достижения общесистемной экономии и более эффективного использования взносов государств-членов.

7. Во исполнение этой рекомендации Колледж персонала расширил сферу применения своей инновационной системы услуг и платформ электронного обучения, чтобы сделать свои ноу-хау и уникальные экспертные наработки доступными для всех сотрудников и организаций системы Организации Объединенных Наций. Речь идет, в частности, о флагманской платформе «Голубая линия», которая предлагает учреждениям системы Организации Объединенных Наций обширный каталог решений в области обучения. Эта платформа, которой пользуется все большее число организаций системы Организации Объединенных Наций, стала одним из основных инструментов повышения квалификации персонала и обмена знаниями, охватив число сотрудников, эквивалентное 60 процентам всего действующего персонала системы Организации Объединенных Наций (на 8 процентов больше, чем в предыдущем двухгодичном периоде).

8. В более широком смысле Колледж персонала инвестировал в развитие инфраструктуры своей системы управления обучением, чтобы предлагать технологически передовые, удобные для пользователей и эффективные решения, отвечающие меняющимся потребностям структур Организации Объединенных Наций в обучении. В 2024 году система управления обучением была одобрена Руководящим комитетом по информационно-коммуникационным технологиям в качестве основной платформы организационного обучения, предлагаемой персоналу Организации Объединенных Наций. Благодаря использованию доступных, экономически эффективных и масштабируемых цифровых учебных платформ Колледж персонала обслуживает все большее число организаций системы Организации Объединенных Наций, которые полагаются на его решения для удовлетворения своих потребностей в обучении. Такой подход позволяет уменьшить дублирование усилий, улучшить обмен знаниями и повысить эффективность работы в рамках всей системы.

9. Колледж персонала продолжал уделять первоочередное внимание обеспечению финансовой устойчивости и жизнеспособности, стратегически диверсифицируя свои поступления; 78 процентов его финансирования составляют самогенерируемые ресурсы, такие как поступления в форме платы за обучение и поступления по контрактам на обслуживание с подразделениями Организации Объединенных Наций. Этот намеренный акцент на самообеспечении

подчеркивает приверженность Колледжа предоставлению учебных решений с определяющим фактором ценности при одновременном уменьшении зависимости от внешних взносов.

10. В течение двухгодичного периода Колледж персонала выполнял для Организации Объединенных Наций четыре ключевые функции в сфере обучения: центра передового опыта; учреждения-координатора; учреждения-консультанта и поставщика услуг; и посредника в распространении знаний и учреждения по управлению знаниями. Эти функции отражают сложный характер глобальных приоритетов и необходимость применения согласованных решений в рамках системы Организации Объединенных Наций и ориентированы на обеспечение упорядоченности общих действий в соответствии с призывом, изложенным в Повестке дня на период до 2030 года, и обеспечение того, чтобы Организация Объединенных Наций могла строить лучшее будущее для людей и планеты в соответствии с призывом, содержащимся в Пакте во имя будущего. Благодаря укреплению своей способности сочетать эти различные роли Колледж персонала добился прогресса в осуществлении своего мандата в качестве важного участника процесса реформ Организации Объединенных Наций, обеспечивающего для персонала и партнеров навыки, ресурсы, сети и подходы, необходимые для достижения устойчивого развития, мира и справедливости.

II. Меняющиеся функции Колледжа персонала

A. Центр передового опыта

11. Колледж персонала укрепляет свои позиции в качестве глобального центра передового опыта в области обучения, предлагая передовые образовательные решения, которые позволяют персоналу Организации Объединенных Наций и организаций-партнеров решать сложные задачи. В 2023 и 2024 годах программы Колледжа, который поощряет лидерство, новаторство и междисциплинарное сотрудничество, способствовали продвижению актуальных для всего мира инициатив, включая Пакт во имя будущего и доклад Генерального секретаря «Наша общая повестка дня», ориентированный на ускорение действий по осуществлению Повестки дня на период до 2030 года на основе концепций «Организация Объединенных Наций 2.0» и «Пятерка изменений».

12. Начало реализации в 2024 году программы электронного обучения «Основы ООН 2.0» и стартовых программ, посвященных концепции «Организация Объединенных Наций 2.0», позволило Колледжу персонала принять значимое участие в реализации программы Генерального секретаря по преобразованию Организации в современную, действенную структуру, способную оказывать государствам-членам более эффективную поддержку в будущем. Эти программы, разработанные в сотрудничестве с Канцелярией Генерального секретаря, обеспечивают бесплатный общесистемный доступ к важнейшим знаниям в области данных, инноваций, цифровых технологий, науки о поведении и стратегической дальновидности. Такой подход согласуется с целями реформы системы управления Организации Объединенных Наций, поскольку способствует облегчению доступа к важнейшим навыкам и повышению уровня подотчетности и транспарентности. Роль Колледжа как партнера в рамках инициативы «Организация Объединенных Наций 2.0» была официально признана в плане действий по ее осуществлению, что способствовало укреплению его репутации как центра организационного обучения и преобразований.

13. Чтобы подготовить старших руководителей к проведению организационных преобразований и содействию построению более гибкой, оперативно реагирующей

и устойчивой к внешним воздействиям системы Организации Объединенных Наций, Колледж персонала усовершенствовал свою программу «Лидеры Организации Объединенных Наций» для сотрудников уровней Д-1 и Д-2. В 2023 году в Аммане и Турине были организованы учебные мероприятия для двух групп из 85 сотрудников, посвященные взаимному обучению и применению научно обоснованных стратегий повышения эффективности лидерства в области устойчивого развития, инноваций и реагирования на кризисы. Эти мероприятия способствовали укреплению потенциала руководителей в плане преодоления сложных кризисов и содействия развитию с учетом специфики конфликтов. Продолжая работу на этом направлении, в 2024 году Колледж привнес свои программы развития управленческих навыков в соответствии с «Пятеркой изменений» в рамках концепции «Организация Объединенных Наций 2.0» и Рамочным изложением ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций.

14. В партнерстве с механизмом климатической безопасности Колледж персонала организовал учебные мероприятия по анализу климатических рисков и их влияния на мир и безопасность. Эти учебные мероприятия были ориентированы на персонал миротворческих и специальных политических миссий, а также страновых групп, подразделений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Они были посвящены разработке и осуществлению программ в области климата, мира и безопасности для целей миростроительства и выработке стратегий по обеспечению учета вопросов климата, мира и безопасности в организационных планах работы.

15. О важной роли Колледжа персонала как центра передового опыта в области обучения свидетельствует его крепнущая репутация. В течение отчетного периода он обучал сотрудников более 170 структур Организации Объединенных Наций, предлагая образовательные решения в таких областях, как лидерство, климат, мир и безопасность и цифровые преобразования в интересах устойчивого развития. Эффективность работы Колледжа подтверждается результатами оценок. В 2024 году свыше 200 образовательных программ были одобрены 97,2 процента их участников, которые отмечали приобретение новых навыков и углубление знаний и заявляли о своей готовности применять полученные знания в своей работе.

В. Координатор

16. Колледж персонала продолжал прилагать усилия, направленные на поощрение взаимодействия, обучения и совместной выработки решений между различными подразделениями Организации Объединенных Наций и заинтересованными сторонами. Благодаря своему межучрежденческому мандату Колледж играет важную роль в создании возможностей для подразделений системы Организации Объединенных Наций и соответствующих заинтересованных сторон в плане обмена знаниями и выявления примеров передового опыта. Одной из таких возможностей стала серия диалогов, организованных Колледжем для заместителей специальных представителей Генерального секретаря и предоставивших пространство для обмена мнениями о том, как пользоваться всеми представляющимися случаями для установления мира. Эта инициатива способствовала не только обмену идеями и сведениями о региональных подходах, но и укреплению коллегиальной сети старших руководителей миротворческих операций Организации Объединенных Наций.

17. Стремясь привлечь лидеров к совместной деятельности, направленной на выполнение глобальных обязательств в области неистощительного использования и восстановления земель, в 2023 году на шестнадцатой сессии Конференции государств — участников Конвенции Организации Объединенных Наций по

борьбе с опустыниванием Колледж персонала в партнерстве с Глобальной земельной инициативой Группы 20 объявил о первом наборе слушателей «Мировой академии проводников перемен для парламентариев», за которым последовал второй набор в 2024 году. В этой программе приняли участие 53 законодателя из 47 национальных парламентов, которым была предоставлена платформа для взаимодействия с руководителями и экспертами Организации Объединенных Наций в интересах принятия новых обязательств по неистощительному использованию и восстановлению земель.

18. Способствуя сотрудничеству, Колледж персонала объявил о начале реализации программной инициативы «Африканская академия устойчивого развития», в рамках которой более 60 работающих в системе Организации Объединенных Наций и за ее пределами специалистов среднего звена из 20 африканских стран приняли участие в четырехдневном виртуальном мероприятии, которому предшествовал четырехнедельный этап совместной работы, посвященный таким жизненно важным темам, как связанные с климатом риски в области безопасности, климатическое финансирование, передача технологий, возобновляемые источники энергии, справедливый переход и создание «зеленых» рабочих мест.

19. Еще одной инициативой, способствующей укреплению координационной роли Колледжа персонала, является «Проект имени Нельсона Манделы за социальные перемены», по линии которого Колледж наладил партнерские отношения с семью университетами, в основном в развивающихся странах и странах со средним уровнем дохода, чтобы разработать программу, в рамках которой будут анализироваться способы преодоления способствующих расколу установок и устранения разногласий посредством наращивания потенциала в деле содействия позитивным социальным преобразованиям.

20. С 2019 года Колледж персонала и Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций совместно выполняют функции секретариата платформы UN SDG: Learn («ЦУР ООН: обучение»), стремясь превратить ее в универсальный портал качественных учебных решений, связанных с целями в области устойчивого развития. Благодаря своим 68 организациям-партнерам, представляющим систему Организации Объединенных Наций, академическую сферу и частный сектор, эта платформа предлагает более 570 бесплатных курсов и средств «микрообучения» от более чем 200 учреждений. Она включает в себя региональные и тематические целевые страницы (в том числе по статистике, оценке и гендерным вопросам), учебные материалы и персонализированные рекомендации, которые помогают пользователям ориентироваться в многоаспектном учебном пространстве, посвященном целям в области устойчивого развития. Чтобы сделать опыт обучающихся еще более насыщенным, платформа предлагает также органический контент, например блоги, подкасты и инструменты проверки знаний. За отчетный период охват платформы значительно расширился: число ее пользователей достигло почти 800 000 человек, а число зарегистрированных слушателей — 40 000 человек (в то время как в 2023 году пользователей было 502 368, а зарегистрированных слушателей — 18 230).

С. Консультант и поставщик услуг

21. За отчетный период Колледж персонала укрепился в своей роли надежного консультанта и поставщика услуг для системы Организации Объединенных Наций и соответствующих партнеров, предлагая индивидуальные решения и помогая организациям добиваться лучших результатов. Опираясь на общесистемные экспертные знания, Колледж расширяет возможности подразделений Организации Объединенных Наций, правительств и заинтересованных сторон с

помощью инновационных инструментов, инициатив по наращиванию потенциала и стратегических рекомендаций, способствуя тем самым сотрудничеству и достижению последовательных результатов в самых разных контекстах.

22. В 2023 году по линии оказания консультационных услуг Колледж персонала наладил на период 9 месяцев сотрудничество с Международной организацией гражданской авиации (ИКАО) с целью оценить готовность сектора гражданской авиации к инновациям. Эта инициатива, в которой приняли участие 190 заинтересованных сторон, позволила ИКАО увязать инновации со стратегическими целями, такими как обеспечение безопасности и защита окружающей среды.

23. Если говорить об одной из основных услуг, предлагаемых Колледжем персонала системе Организации Объединенных Наций, то возросло число учебных программ, индивидуальных пользователей и подписчиков из числа структур Организации Объединенных Наций платформы электронного обучения «Голубая линия». В течение двухгодичного периода семь организаций — ИКАО, Международная организация по миграции, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Международный торговый центр, Международный уголовный суд, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию и Всемирная организация здравоохранения — приобрели подписку для всех своих сотрудников, благодаря чему общее число организаций, использующих платформу «Голубая линия», увеличилось до 14. Увеличение в период 2023–2024 годов числа подписчиков со стороны подразделений Организации Объединенных Наций свидетельствует о растущем признании платформы как экономически эффективного, масштабируемого решения для обучения, предоставляющего в распоряжение системы Организации Объединенных Наций самые современные технологии по разумной цене. Благодаря приспособляемой инфраструктуре платформы Колледж персонала путем целенаправленного наращивания потенциала предоставляет структурам Организации Объединенных Наций возможность проводить институциональные преобразования, обеспечивая согласованность с общесистемными приоритетами.

D. Посредник в распространении знаний и учреждение по управлению знаниями

24. В течение двухгодичного периода Колледж персонала упрочился в своей роли посредника в распространении знаний и специалиста по управлению ими в системе Организации Объединенных Наций, привлекая широкий круг заинтересованных сторон к решению сложных глобальных проблем. Обобщая последние знания, поощряя межсекторальное сотрудничество и создавая практические инструменты на основе новаторских идей, Колледж способствует системному обучению, внедрению инноваций и наращиванию потенциала в соответствии с целями в области устойчивого развития и приоритетными задачами реформы Организации Объединенных Наций.

25. В 2024 году Колледж персонала расширил свое академическое сотрудничество, установив партнерские отношения с такими учебными заведениями, как Институт промышленных технологий «Калинга» в Индии, Американский университет Бейрута и Университет Аустраль в Аргентине. Такие партнерские отношения способствуют достижению целей Пакта во имя будущего, таких как поощрение инклюзивности и преодоление разрывов между регионами и учреждениями. В контексте продления на пять лет соглашения с Университетом IE в Испании были усовершенствованы совместные программы, включая программу магистратуры по международному развитию, в которой за время ее существования

приняли участие более 300 студентов и 100 специалистов Организации Объединенных Наций.

26. Чтобы выявить пробелы в практике управления преобразованиями в системе Организации Объединенных Наций, Колледж персонала провел в 2023 году с помощью Лаборатории организационных перемен и знаний Организации Объединенных Наций первое общесистемное исследование, в ходе которого были опрошены 120 специалистов-практиков из 37 структур Организации Объединенных Наций. Выводы свидетельствовали о наличии пробелов в систематическом применении стратегий и легли в основу практических рекомендаций по приведению усилий в области проведения преобразований в соответствие с концепцией Генерального секретаря «Организация Объединенных Наций 2.0». Эта основополагающая работа подготовила почву для публикации доклада о положении дел с управлением преобразованиями в Организации Объединенных Наций, в котором излагались подкрепленные фактами идеи относительно структурирования, обеспечения ресурсами и мониторинга инициатив по проведению преобразований.

27. В 2023 году для расширения возможностей в области анализа конфликтов и миростроительства в нестабильных условиях Колледж персонала использовал методологию обмена опытом в рамках своей программы взаимного обучения по картированию очагов конфликтов в Сомали, которая была разработана совместно с Программой развития Организации Объединенных Наций и Министерством внутренних дел, федерализма и примирения Сомали. Привлекая мировых специалистов и способствуя передаче знаний местным субъектам, Колледж предоставил заинтересованным сторонам возможность интегрировать средства анализа конфликтов в усилия в области миростроительства и управления. Программа позволила местным субъектам возглавить выработку решений с учетом контекста при одновременном обеспечении того, чтобы деятельность по поддержанию мира была увязана с изложенным в Повестке дня на период до 2030 года обещанием сделать так, чтобы никто не был забыт.

III. Претворение концепции «Организации Объединенных Наций 2.0» в жизнь

28. Для того чтобы система Организации Объединенных Наций оставалась эффективной, действенной и результативной, необходимо укреплять ее потенциал в области инноваций, анализа данных, цифровой трансформации, стратегической дальновидности и науки о поведении. С учетом замысла Генерального секретаря модернизировать систему Организации Объединенных Наций в соответствии с призывом, изложенным в Пакте во имя будущего, Колледж персонала стратегически разработал комплексные учебные программы для развития навыков, актуальных для «Пятерки изменений» (стратегическая дальновидность, данные, цифровые технологии, наука о поведении и инновации), при этом центральным элементом его программ является новаторская организационная культура.

A. Стратегическая дальновидность

29. Стратегическая дальновидность позволяет организациям прогнозировать тенденции, смягчать риски и использовать предоставляемые возможности. Благодаря разработке новых программ Колледж персонала смог занять лидирующую позицию в деле внедрения навыков стратегического прогнозирования в работу системы Организации Объединенных Наций. Например, Колледж персонала адаптировал для Канцелярии Генерального секретаря стартовую программу «Организация Объединенных Наций 2.0», ориентированную на наращивание

потенциала сотрудников, занимающих высокие должности в Организации, в области прогнозирования. В рамках организованной Колледжем персонала программы «Системное мышление» 50 слушателей из Европейского и Центрально-Азиатского регионов овладели инструментами и методологиями прогнозирования с целью приспособить рамочные программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития к будущим потребностям. Кроме того, благодаря проведению в сотрудничестве с итальянской армией программ «Методы обеспечения безопасности в полевых условиях» и «Индивидуальная аптечка первой помощи 2.0» был повышен уровень готовности 125 сотрудников в зонах высокого риска, а навыки прогнозирования были внедрены в мероприятия по управлению рисками в области безопасности.

В. Данные

30. Посредством своих учебных программ Колледж персонала наращивает потенциал сотрудников для принятия решений на основе фактических данных в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в соответствии со стратегией Генерального секретаря в области данных и концепцией «Организация Объединенных Наций 2.0», предусматривающей задействование данных в качестве преобразующей силы в интересах устойчивого развития и мира. В 2024 году в рамках предлагаемой Колледжем персонала программы «Профессиональный сертификат Организации Объединенных Наций по анализу данных» навыкам описательного и прогнозного анализа были обучены 207 сотрудников из 65 подразделений Организации Объединенных Наций в 58 местах службы; программа сочетает модули самостоятельного обучения, вебинары под руководством экспертов и ситуационные исследования и позволяет незамедлительно начать применять полученные знания в самых разных областях — от административной работы до анализа политики.

31. Что касается компонента мира и безопасности, то благодаря участию в программе «Комплексная аналитика данных в целях предотвращения конфликтов», включающей курсы начального и среднего уровней, специалисты-практики получили передовые инструменты для сбора, визуализации и анализа данных, связанных с конфликтами, в том числе освоили методологии на основе технологий искусственного интеллекта и изучили этические аспекты обращения с конфиденциальной информацией. Участники научились применять онлайн-овые и офлайн-овые инструменты сбора данных, создавать функциональные информационные панели и анализировать реальные сценарии конфликтов, способствуя устранению пробелов с точки зрения цифровой грамотности и сотрудничества в работе, осуществляемой в рамках различных компонентов.

С. Наука о поведении

32. С целью сформировать общее понимание принципов науки о поведении Колледж персонала разработал модуль из шести структурированных уроков, посвященный основам науки о поведении и находящийся в свободном доступе. Модуль содержит примеры из практики и пошаговое руководство и предоставляет сотрудникам Организации Объединенных Наций инструменты для решения проблем и использования возможностей с помощью достижений науки о поведении, доказывая свою эффективность с точки зрения более глубокого понимания и практического применения принципов науки о поведении.

33. Чтобы помочь сотрудникам Секретариата преодолевать трудности, связанные с организационными изменениями, используя инструменты науки о поведении,

в 2024 году в течение пяти месяцев организовывались практические семинары по вопросам изменений, предлагающие интерактивные программы обучения и развития. Участники изучали принципы науки о поведении, чтобы более эффективно справляться с организационными изменениями. Все шесть участвовавших в семинарах групп сообщили о достигнутом ими значительном прогрессе в плане выявления и решения связанных с изменениями проблем, разработки усовершенствованных стратегий на основе инструментов науки о поведении и признания важности досконального понимания проблемы до попытки ее решить.

34. С целью способствовать претворению намерений людей в практические действия Колледж персонала запустил программу «Мой устойчивый образ жизни» — уникальную игровую платформу, которая использует науку о поведении для стимулирования действий, благоприятных для устойчивого развития. К концу 2024 года в этой программе, которая была доступна на английском, французском, русском и испанском языках, приняли участие более 3500 человек.

35. Содействуя разработке и осуществлению программ с учетом специфики конфликтов, центр по вопросам мира и безопасности при Колледже персонала продолжает внедрять принципы науки о поведении в свои адресные учебные мероприятия, посвященные учету особенностей конфликтов. Подобные инициативы помогают персоналу Организации Объединенных Наций распознавать когнитивные искажения, оценивать оперативную обстановку и адаптировать меры вмешательства, чтобы сводить к минимуму вред и способствовать социальной сплоченности. В предлагаемых Колледжем персонала курсах дистанционного обучения, посвященных учету специфики конфликтов, приняли участие более 800 человек по всему миру, что свидетельствует о растущем спросе на экспертные знания в области науки о поведении среди специалистов по вопросам мира и безопасности.

D. Цифровые технологии

36. Колледж персонала играет важнейшую роль в обеспечении цифровой грамотности и проведении цифровых преобразований в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, предоставляя персоналу навыки и средства для использования технологий в целях устойчивого развития и повышения эффективности работы. В этой связи Колледж персонала в партнерстве с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде и другими заинтересованными сторонами приступил к реализации флагманской образовательной инициативы Digital4Sustainability («Цифровые технологии для устойчивого развития»). В рамках этой инициативы заинтересованные субъекты из разных стран мира обучаются использованию цифровых инструментов в качестве ускорителей процесса обеспечения экологической устойчивости. К концу 2023 года к участию в программе было допущено более 16 000 человек. В 2024 году в учебный план были включены модули по цифровой устойчивости для борьбы с загрязнением окружающей среды и цифровой устойчивости для борьбы с утратой биоразнообразия, а количество слушателей программы увеличилось на 5200 человек.

E. Инновации

37. Колледж персонала активно поддерживает культуру новаторства в системе Организации Объединенных Наций и учит сотрудников разрабатывать, испытывать и совершенствовать средства решения комплексных проблем. Помимо развертывания в 2024 году платформы «Инновационный инструментарий Организации Объединенных Наций», Колледж персонала разработал стартовую программу

по инновациям в системе Организации Объединенных Наций, которая с помощью практических инструментов позволяет сотрудникам Организации Объединенных Наций овладевать навыками конструктивного мышления, поведенческого анализа и обучения на примерах прошлых достижений. Эта программа стала образцовым средством поощрения общесистемного сотрудничества и практического новаторства.

F. Культура

38. В течение двухгодичного периода Колледж персонала предпринял ряд шагов в поддержку перестроения организационной культуры системы Организации Объединенных Наций в соответствии с «Пятеркой изменений». Например, он разработал несколько программ и инструментов для содействия формированию культуры более эффективного руководства, в том числе инструмент оценки культуры руководства, разработанный им для Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ). Этот инструмент помог УВКБ проанализировать культурный контекст в девяти операциях и подразделениях, в которых работают в общей сложности 1200 сотрудников, и наметить конкретные шаги по улучшению культуры УВКБ. Для содействия дальнейшему внедрению Рамочного изложения ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций по линии программы «Лидеры Организации Объединенных Наций» для 63 относящихся к Секретариату директоров были организованы такие мероприятия, как обсуждения на уровне экспертов, оценка лидерских качеств и коучинг руководителей, которые проводились как в смешанном, так и в онлайн-формате. Руководители из 11 учреждений Организации Объединенных Наций прошли учебный курс по развитию стратегических навыков ведения переговоров и общения для руководителей страновых групп Организации Объединенных Наций. Инвестирование в такие учебные инициативы имеет жизненно важное значение для формирования высокой культуры руководства в Организации Объединенных Наций и обеспечения того, чтобы Организация продолжала эффективно решать глобальные проблемы, применяя новаторские методы.

IV. Выводы и рекомендации

39. В настоящем докладе подчеркивается ключевая роль Колледжа персонала в содействии общесистемному обучению, профессиональной подготовке и управлению знаниями, в частности в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления, для сотрудников системы Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2023–2024 годов. Повышению эффективности обучения способствовало взаимодействие различных структур в рамках системы Организации Объединенных Наций.

40. В течение двухгодичного периода Колледж персонала добился значительных результатов, проведя 472 учебных мероприятия, в которых приняли участие 151 000 человек — на 123 процента больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Эти достижения свидетельствуют о способности Колледжа персонала эффективно удовлетворять потребности системы Организации Объединенных Наций в обучении для содействия выполнению Повестки дня на период до 2030 года, достижению целей в области устойчивого развития и реализации концепции «Организация Объединенных Наций 2.0».

41. Колледж персонала откликнулся на просьбу Экономического и Социального Совета расширять сотрудничество с соответствующими структурами, не входящими в систему Организации Объединенных Наций, посредством налаживания стратегических партнерств с академическими учреждениями в целях повышения отдачи от деятельности Колледжа персонала, создания условий для совместного формирования знаний и содействия выработке масштабируемых решений.

42. Финансовое положение Колледжа персонала, обусловленное диверсифицированными источниками доходов и операционной эффективностью, позволяет ему и далее обеспечивать качественное обучение, сводя при этом к минимуму расходы для себя и своих партнеров.

43. Удовлетворяя постоянно меняющиеся потребности подразделений Организации Объединенных Наций в обучении с помощью доступных, экономически эффективных и масштабируемых цифровых образовательных платформ, Колледж персонала предлагает возможности для наращивания потенциала все большему числу организаций системы Организации Объединенных Наций, избегая дублирования усилий и поощряя общесистемный обмен знаниями. Тем самым Колледж персонала способствует повышению эффективности работы всей системы Организации Объединенных Наций.

44. Колледж персонала остается одним из важнейших элементов процесса реформирования и модернизации Организации Объединенных Наций. Неизменная политическая и финансовая поддержка со стороны государств-членов будет иметь решающее значение для выполнения Колледжем персонала своего мандата и обеспечения системы Организации Объединенных Наций гибким, готовым к будущим вызовам персоналом, способным добиваться преобразовательных результатов в эпоху беспрецедентных трудностей. Поддерживая мандат Колледжа персонала как партнера в области знаний и обучения по приоритетным направлениям деятельности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, государства-члены могут содействовать ускорению коллективного прогресса в деле реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Пакта во имя будущего и обеспечить надежное и инклюзивное будущее для всех.