

**Сессия 2017 года**

28 июля 2016 года — 27 июля 2017 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 подготовлен во исполнение резолюции [60/214](#) Генеральной Ассамблеи. В докладе подробно освещается прогресс, достигнутый Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 2015–2016 годов, с точки зрения сферы охвата и результативности предоставляемых им услуг, портфеля основных курсов и стратегической направленности.

В течение отчетного периода курсами, семинарами-практикумами и продукцией Колледжа было охвачено свыше 30 000 бенефициаров, которые получили знания и инструменты для работы, направленной на достижение общей цели, заключающейся в повышении согласованности, эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций. Этот показатель вырос на 29 процентов по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом.

В отчетный период Колледж персонала выдвинул свои учебные программы и услуги на передний край обучения и обмена знаниями для персонала Организации Объединенных Наций в поддержку Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Опираясь на свое уникальное положение в качестве единственной организации системы Организации Объединенных Наций, уполномоченной обеспечивать на межучрежденческой основе обучение, подготовку и обмен знаниями в рамках системы, Колледж вел работу по укреплению своего потенциала выступать в качестве проводника перемен для системы Организации Объединенных Наций в целом.



Колледж персонала разработал двойную программу поддержки в целях согласования и увязывания всей системы Организации Объединенных Наций в деле наращивания потенциала в интересах реализации Повестки дня на период до 2030 года. Во-первых, поскольку Повестка дня на период до 2030 года стала всеохватывающими рамками, направляющими работу всей системы Организации Объединенных Наций, Колледж персонала сосредоточил внимание на том, чтобы стать центром передового опыта в том, что касается знаний и обучения в области устойчивого развития. Недавно созданный Центр знаний по вопросам устойчивого развития в Бонне, Германия, является результатом его усилий в этом направлении. Центр знаний также выступает в качестве второго комплекса Колледжа персонала за пределами Турина, Италия, и располагается поблизости от большого числа сотрудников Организации Объединенных Наций, являясь эффективным с точки зрения затрат местом для проведения других регулярных курсов Колледжа персонала.

Во-вторых, поскольку приверженность сотрудников управлению переменами на рабочем месте и их потенциал в этом деле имеют кардинальное значение для способности Организации Объединенных Наций адаптироваться в контексте Повестки дня на период до 2030 года, Колледж персонала стремится стать центром передового опыта в том, что касается учета перемен и инноваций в работе и практике Организации Объединенных Наций посредством предлагаемых им учебных программ. С этой целью, помимо включения концепций Повестки дня на период до 2030 года во все свои курсы, он разработал специальные учебные мероприятия для содействия переменам и инновациям через посредство Лаборатории организационных перемен и знаний Организации Объединенных Наций. Лаборатория предлагает разнообразный набор инициатив, предназначенных для различной аудитории на многих уровнях в рамках системы Организации Объединенных Наций. Они включают предоставление консультативных услуг по вопросам, касающимся перемен и инноваций, для подразделений Организации Объединенных Наций в целях оказания им содействия в осуществлении организационных преобразований; предоставление сотрудникам, участвующим в процессах перемен в различных подразделениях Организации Объединенных Наций, возможностей учиться друг у друга и поддерживать друг друга, создавая общую культуру инноваций в системе Организации Объединенных Наций; и предоставление возможностей обучения сотрудникам на различных уровнях в целях укрепления их способностей в сфере управления и руководства.

## I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюции 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой, среди прочего, Генеральная 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, в частности в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления. В докладе описывается прогресс, достигнутый в реализации резолюции 2015/9 Экономического и Социального Совета, в которой Совет приветствовал усиление роли Колледжа персонала как катализатора организационных изменений и преобразований в системе Организации Объединенных Наций.

2. Созданный Генеральной Ассамблеей в 2002 году Колледж персонала предлагает курсы с проживанием в Турине, Италия, и в Бонне, Германия, и ежегодно направляет более чем в 50 стран свои мобильные группы экспертов для предоставления учебной подготовки. Кроме того, Колледж предоставляет все более широкие возможности в плане курсов дистанционного обучения и платформ для обмена знаниями. Осуществлению программ Колледжа способствуют его тесные связи с директивными органами Организации Объединенных Наций, которые позволяют ему определять конкретные потребности учреждений, фондов и программ в учебной подготовке и действовать в соответствии с далеко идущей программой реформ, осуществляемой в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В процессе разработки и осуществления своих программ Колледж сотрудничает с известными экспертами, научными учреждениями и партнерами Организации Объединенных Наций. Это позволяет Колледжу обеспечивать новаторское мышление, применять строгий научный подход и учитывать особенности текущего момента при наращивании потенциала сотрудников в целях решения самых важных вопросов, стоящих перед Организацией Объединенных Наций.

3. Раздел II настоящего доклада посвящен конкретной практической пользе межучрежденческого обучения в контексте программ устойчивого развития и той кардинальной роли, которую колледж персонала может играть в качестве проводника перемен для системы Организации Объединенных Наций в целом. В разделе III содержится общий обзор главных достижений в осуществлении программ Колледжа в течение периода 2015–2016 годов, а в разделе IV подчеркивается, что как подразделения системы Организации Объединенных Наций, так и государства-члены должны рассматривать Колледж в качестве стратегического партнера, выступающего в поддержку масштабных задач, поставленных в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. В нем содержится обращенная к государствам-членам и подразделениям Организации Объединенных Наций рекомендация и далее оказывать всестороннюю поддержку Колледжу персонала.

## II. Межучрежденческое обучение: важнейший путь, ведущий к осуществлению Повестки дня на период до 2030 года

4. Организация Объединенных Наций играет кардинальную роль в оказании поддержки правительствам в выполнении их обязательств согласно Повестке дня на период до 2030 года. Чтобы оказывать государствам-членам эффективную помощь в реализации этой преобразующей и целостной повестки дня, Организации Объединенных Наций нужны перспективно мыслящие руководители и прекрасный технический и управленческий персонал. С этой целью система Организации Объединенных Наций должна быть преобразована для обеспечения того, чтобы ее сотрудники обладали нужными знаниями и навыками и правильным настроем, дабы давать подлинную отдачу на уровне системы.

5. Как было подчеркнуто Генеральным секретарем в его докладе о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/71/292/Rev.1), прогресс в направлении устойчивого развития требует комплексного мышления, выходящего за рамки индивидуальных мандатов и структур и анализирующего взаимосвязи между различными тематическими вопросами. Это влечет за собой развитие партнерских связей для определения главных проблем и возможностей, максимальное использование разнообразных методов практического осуществления и содействие совместной работе для обеспечения прогресса и максимизации результатов. Более того, необходимо придерживаться систематического и комплексного подхода к достижению целей в области устойчивого развития, поскольку ни одна цель не должна рассматриваться как исключительная прерогатива того или иного конкретного подразделения и поскольку ни одна цель не является чуждой работе того или иного подразделения. Обеспечение полной поддержки усилиям государств-членов по выполнению Повестки дня на период до 2030 года требует общего в рамках системы Организации Объединенных Наций понимания того, что межучрежденческое и общесистемное сотрудничество и координация являются предпосылкой для успеха.

6. В настоящее время в системе Организации Объединенных Наций нет общей внутренней организационной культуры, способной обеспечить больше ясности и больше слаженности в ее работе на глобальном уровне или воспитать уверенных лидеров и компетентных руководителей, разделяющих общее понимание роли системы, ее ценностей и ее миссии. Вместо этого каждое подразделение Организации Объединенных Наций имеет свою собственную организационную культуру, которая нередко подменяет собой культуру, основанную на принципе «Единая Организация Объединенных Наций».

7. Отсутствие общей культуры руководства и управления, в свою очередь, способствовало созданию разрозненной системы Организации Объединенных Наций, поощряющей конкуренцию, а не взаимодействие между многочисленными подразделениями системы, и усугубляющей дисфункциональность, усматриваемую кое-кем в мире.

8. Программы наращивания потенциала и связанные с ними творческие стратегии обучения могут влиять на мышление и поведение персонала. Среда обучения обеспечивает безопасное, не связанное с политикой и неугрожающее пространство, позволяющее персоналу ставить взаимодействие выше конкуренции и способное направить умонастроение персонала Организации Объединенных Наций в сторону мышления и деятельности в качестве единой сплоченной и взаимосвязанной системы.

9. Время, проведенное с коллегами из других организаций в учебной аудитории, может помочь персоналу понять те трудности в работе, с которыми сталкиваются другие, осознать проблемы в области руководства и управления и найти пути для обеспечения единства действий. Как вариант, используя возможности онлайн-обучения, сотрудники могут обмениваться профессиональным опытом, извлеченными уроками и передовыми наработками в области руководства и управления, находить совместные решения для общих проблем и завязывать отношения с коллегами с различной профессиональной подготовкой и из различных организаций, и все это будет идти на пользу системы в целом.

10. В отчетный период Колледж выдвинул свои учебные программы и услуги на передний край обучения и обмена знаниями для персонала Организации Объединенных Наций в поддержку Повестки дня на период до 2030 года. Опираясь на свое уникальное положение в качестве единственной организации системы Организации Объединенных Наций, уполномоченной обеспечивать на межучрежденческой основе обучение, подготовку и обмен знаниями в рамках системы, Колледж прилагал усилия для того, чтобы использовать силу обучения в качестве проводника изменений и преобразований по всей системе Организации Объединенных Наций.

### **III. Обзор деятельности и основных достижений в осуществлении программ**

11. В течение отчетного периода курсами, услугами и продукцией Колледжа персонала было охвачено свыше 30 000 бенефициаров из всей системы Организации Объединенных Наций, которые получили знания и инструменты для работы, направленной на достижение общей цели, заключающейся в повышении согласованности, эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций.

12. В качестве главного элемента, определяющего его работу, Колледж персонала разработал двойную программу поддержки в целях согласования и увязывания всей системы Организации Объединенных Наций в деле наращивания потенциала в интересах реализации Повестки дня на период до 2030 года. Посредством Центра знаний по вопросам устойчивого развития, наряду с Лабораторией организационных перемен и знаний Организации Объединенных Наций, Колледж персонала предлагает первое средство Организации Объединенных Наций для укрепления технического, управленческого и руководящего потенциала персонала для достижения целей в области устойчивого развития. В то время как Центр знаний занимается главным образом «сущностью» обучения в области устойчивого развития (субстантивные и технические знания),

Лаборатория ставит во главу угла организационный «образ действий», сосредоточив внимание на организационных переменах и инновациях для достижения большей эффективности. Технические возможности крайне важны для того, чтобы оправдать надежды относительно существенного вклада Организации Объединенных Наций в выполнение Повестки дня на период до 2030 года. Однако эти технические возможности будут менее эффективными без глубоких профессиональных знаний в области руководства и управления, необходимых для продвижения перемен и инноваций и стимулирования коренных организационных и системных преобразований, которые необходимы системе для того, чтобы действовать в новых условиях.

13. Колледж персонала включил элементы, относящиеся к Повестке дня на период до 2030 года (в частности, к цели 16), в курсы, касающиеся мира и безопасности, в рамках своего нынешнего портфеля предлагаемых программ. Кроме того, Колледж продолжал производить инвестиции в технические средства обучения в качестве рентабельного метода охвата большого числа сотрудников.

#### **A. Нарращивание субстантивных знаний о Повестке дня на период до 2030 года: Центр знаний по вопросам устойчивого развития**

14. В 2015 году Колледж персонала продумал и создал Центр знаний по вопросам устойчивого развития в Бонне при щедрой поддержке правительства Германии. Центр был официально открыт и начал в полную силу функционировать в марте 2016 года. Его цель заключается в удовлетворении потребностей персонала Организации Объединенных Наций и партнеров в сферах обучения, профессиональной подготовки и управления знаниями в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Парижского соглашения в контексте Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата.

15. Портфель нового Центра опирается не только на существующие экспертные знания Колледжа, но и на богатство знаний в отношении устойчивого развития, имеющихся у подразделений системы Организации Объединенных Наций, базирующихся в Бонне, научных учреждений и «мозговых центров». Он является первым комплексом Колледжа за пределами Турина и новым, рентабельным местом для преподавания других регулярных учебных курсов.

16. В 2016 году Центр знаний провел более 30 учебных мероприятий. Основные результаты включали фундаментальный курс по Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, охвативший более 240 участников; серия мероприятий Организации Объединенных Наций 2016 года по обмену идеями относительно сотрудничества в целях развития, рекомендаций по выработке политики и стран со средними уровнями доходов; и программа взаимодействия с заинтересованными сторонами и достижения консенсуса в отношении устойчивого развития. Кроме того, он начал два экспериментальных курса относительно каталитической поддержки Организацией Объединенных Наций сотрудничества Юг-Юг и трехстороннего сотрудничества в деле осуществления Повестки дня на период до 2030 года и относительно максималь-

ного использования больших данных для целей устойчивого развития. Колледжу персонала было предложено организовать сопутствующее мероприятие в ходе политического форума высокого уровня в Нью-Йорке по вопросу о максимальном использовании возможностей в интересах Повестки дня на период до 2030 года, который получил хорошие отзывы со стороны участников. Возможности обучения, начатые на экспериментальной основе в 2016 году, будут систематически воспроизводиться, усиливая воздействие обучения на систему Организации Объединенных Наций в целом.

17. Сохраняя подход с участием многих заинтересованных сторон к Повестке дня на период до 2030 года в центре своей работы в сфере обучения и подготовки, Центр знаний расширил свою партнерскую базу, наладив предметное сотрудничество с целым рядом партнеров, включая организации и учреждения, представляющие правительства, гражданское общество, деловые круги и научное сообщество. Среди таких партнеров можно отметить Сеть для выработки решений в области устойчивого развития и ее академию; Институт по достижению консенсуса; коалицию «Дейта-Поп элайэнс»; коалицию «ИМПАКТ 2030»; фонд «Симплшоу фаундейшн»; Центр сотрудничества по вопросам рационального потребления и производства; и Академию дипломатической службы Федерального министерства иностранных дел Германии. Центр сотрудничал с этими учреждениями-партнерами в проектировании и разработке разнообразного набора учебных материалов, посвященных целям в области устойчивого развития и, в более широком плане, Повестке дня на период до 2030 года. Исходя из того же принципа, предлагаемые Колледжем курсы привлекли разнообразных участников, включая сотрудников Организации Объединенных Наций, правительственных должностных лиц и представителей научных кругов, частного сектора и гражданского общества

## **В. Изменение культуры труда в системе Организации Объединенных Наций: Лаборатория организационных перемен и знаний Организации Объединенных Наций**

18. Созданная в 2015 году, Лаборатория организационных перемен и знаний Организации Объединенных Наций предлагает всеобъемлющий набор учебных мероприятий и консультативных услуг, предназначенных для продвижения культуры перемен и инноваций по всей системе Организации Объединенных Наций. Предлагаемые Лабораторией услуги нацелены на изменение того, как именно сотрудники системы Организации Объединенных Наций обучаются, думают и работают, опираясь при этом на возможности нового поколения, которое привержено эффективному достижению результатов в новом духе взаимодействия в контексте Повестки дня на период до 2030 года.

19. Эта инициатива была задумана в ходе семинара-практикума по вопросам укрепления потенциала в целях реформирования Организации Объединенных Наций, который был организован Колледжем персонала в 2014 году, при активном участии старших представителей учреждений, фондов и программ системы Организации Объединенных Наций, а также заинтересованных государств-членов. Лаборатория получает регулярные взносы от правительств Германии, Италии, Соединенных Штатов Америки и Швейцарии.

## Обучение

20. Через посредство Лаборатории Колледж персонала предлагает богатый набор учебных программ — от развития навыков управления и руководства до управления инновациями и изменениями. Осуществляемые мероприятия выходят за рамки структур подчиненности и пересекают границы учреждений, содействуя закреплению культуры перемен и инноваций по всей системе Организации Объединенных Наций. Главные достижения новых учебных мероприятий, продуманных и разработанных в ходе отчетного периода, включают Женевскую программу обмена опытом среди руководства, предназначенную для руководящих работников Организации Объединенных Наций на уровне заместителей и помощников Генерального секретаря, коллегиальный обмен опытом по вопросам управления изменениями, инновационную программу для руководителей и программу для менеджеров изменений. Колледж персонала также наладил партнерские отношения с руководителем отдела инноваций и творчества в лаборатории корпорации «Гугл», занимающейся вопросами творческих навыков в интересах инноваций, на предмет проектирования и опробования контента новой совместной программы. Первая короткая программа корпорации «Гугл» по подготовке инструкторов в сфере инноваций для персонала Организации Объединенных Наций была проведена совместно Колледжем и руководителем отдела инноваций и творчества в лаборатории корпорации «Гугл». Такие мероприятия имеют целью укрепить внутренний потенциал по содействию творчеству и инновациям в процессах и в деятельности Организации Объединенных Наций.

21. С 2011 года Колледж персонала проводит программы развития навыков управления и руководства для сотрудников категории специалистов с начального уровня до старшего руководства. Его программы объединяют самых различных сотрудников из штаб-квартир и с мест, которые проводят в среднем пять дней со своими коллегами, представляющими различные профессии и различные подразделения системы Организации Объединенных Наций, в целях преодоления ограниченности мышления. Они обмениваются опытом, узнают о самых последних тенденциях в области руководства и управления и развивают общую для Организации Объединенных Наций культуру руководства. Участники знакомятся с теорией и практикой государственного и частного секторов, имеющих кардинальное значение для эффективного руководства и управления. Полученные отклики и различные оценки показывают, что предлагаемые Колледжем персонала учебные программы для развития навыков руководства и управления считаются весьма эффективными и крайне актуальными с учетом реального положения дел в Организации Объединенных Наций.

22. Одним из главных достижений 2015 года стало подписание соглашения с Секретариатом Организации Объединенных Наций, определяющего осуществляемую Колледжем Программу для руководителей Организации Объединенных Наций в качестве исключительной программы подготовки руководящих кадров для всех сотрудников Секретариата на уровне директоров. Также в 2015 году Колледж начал новый курс по вопросам руководства, женщин и Организации Объединенных Наций, в рамках которого сотрудницам среднего и старшего звена из всей системы предлагаются ценные возможности для разви-

тия навыков руководства одновременно с наращиванием сети контактов и обучением на основе опыта друг друга.

23. В целях дальнейшего укрепления потенциала сотрудников высшего руководящего звена страновых отделений Организации Объединенных Наций в том, что касается роли и результатов деятельности Организации Объединенных Наций на страновом уровне, Колледж продолжал предлагать свой популярный учебный курс «Развитие руководящих навыков сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций», который предназначен конкретно для координаторов-резидентов и представителей учреждений на местах. Это обучение по-прежнему является обязательным компонентом вводной программы для вновь назначенных координаторов-резидентов и по-прежнему настоятельно рекомендуется для укрепления потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций в области руководства. В рамках этого курса предоставляется непосредственная поддержка по компоненту «единого руководителя» стандартных оперативных процедур Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, и благодаря этому обеспечивается наращивание потенциала координаторов-резидентов и членов страновых групп Организации Объединенных Наций в плане единства действий, совместной работы над программами и распределением ресурсов и содействия формированию ориентированной на достижение результатов команды, все члены которой преследуют общую цель.

24. Развитие управленческого потенциала в рамках системы Организации Объединенных Наций также составляет сердцевину инициативы Лаборатории. В 2016 году Колледж персонала разработал новую программу развития навыков исполнительного руководства, предназначенную для руководителей среднего звена. Эта новаторская программа обучения руководящих работников включает три взаимосвязанные и взаимодополняющие элемента: онлайн-курс дистанционного обучения (16 недель), пятидневный период обучения с проживанием и индивидуальное наставничество для руководства индивидуальными планами перехода от одного этапа обучения к другому. Она была организована в первый раз как часть программы развития навыков исполнительного руководства, предназначенная для почти 100 сотрудников Департамента по вопросам охраны и безопасности, и с 2017 года она станет постоянным элементом в портфеле программ Колледжа.

25. Прилагались усилия для разработки новых учебных материалов и для диверсификации традиционных программ, предлагаемых Колледжем. В этой связи программа подготовки магистров наук в области руководства международными организациями, разработанная совместно с Университетом Боккони в Милане, Италия, и Международным учебным центром Международной организации труда, стала самой первой программой Колледжа, обеспечивающей получение официально признанной ученой степени от одного из ведущих университетов. Программа подготовки магистров наук в области руководства начала осуществляться в сентябре 2015 года с охватом 22 студентов, 19 из которых работают в 11 различных подразделениях системы Организации Объединенных Наций, включая Программу развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Всемирную организацию интеллектуальной собственности и

Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, в 16 различных местах службы. В настоящее время Колледж изучает возможности налаживания новых научных партнерских связей с учреждениями в Африке и Азии на предмет повторения и расширения этой предлагаемой программы.

#### **Консультативные услуги и тематические исследования**

26. Помимо учебных программ, Лаборатория оказывает консультативные услуги по вопросам управления изменениями для групп, департаментов и организаций системы Организации Объединенных Наций и поддерживает сообщества практикующих среди проводников перемен по всей системе Организации Объединенных Наций. Общий смысл такой деятельности заключается в создании, координации и стимулировании сетей проводников перемен на различных уровнях системы Организации Объединенных Наций, которые могут создать критическую массу, необходимую для продвижения институциональных преобразований наиболее эффективным с точки зрения затрат образом.

27. Для обеспечения более эффективной координации по всей системе Колледж персонала создал консорциум консультативной группой Программы развития Организации Объединенных Наций по вопросам управления, которая предоставляет системе Организации Объединенных Наций внутренние консультативные услуги по вопросам управления изменениями. Ожидается, что этот консорциум расширится для охвата других подразделений системы Организации Объединенных Наций.

28. В этих рамках Лаборатория предоставила в 2016 году консультативные услуги ряду партнеров по Организации Объединенных Наций, включая Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в отношении его стратегического видения и планирования; программу Добровольцев Организации Объединенных Наций в связи с ее управленческим; Управление Организации Объединенных Наций по сотрудничеству Юг-Юг; и Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»).

29. Колледж персонала готовил тематические исследования по вопросам управления переменами в целях распространения извлеченных уроков через различные инициативы в области институциональных реформ, которые могут представлять интерес и могут воспроизводиться по всей системе. В Лаборатории будет существовать хранилище тематических исследований по процессам перемен и другим передовым методам, которое будет доступно в качестве общесистемного ресурса. Из трех тематических исследований, подготовленных во второй половине 2016 года, первое включало анализ результатов обследования на тему «Единство действий», который дал обоснованную полученными данными отправную точку для обсуждений по вопросам стиля и культуры руководства в рамках Организации Объединенных Наций. Второе исследование, посвященное инновациям, привлекло внимание к неиспользованному потенциалу инновационных подходов и методов в контексте реформ и перемен в Организации Объединенных Наций. Третье исследование было посвящено внедрению общеорганизационного планирования ресурсов и изменениям в Организации Объединенных Наций.

30. Группа Лаборатории планирует ускорить подготовку тематических исследований в будущем в стремлении в еще большей степени позволить системе Организации Объединенных Наций подумать о том, как лучше всего добиться позитивных перемен в интересах большей эффективности и результативности.

### **С. Поддержание мира и укрепление безопасности персонала**

31. С учетом сохраняющейся тенденции, заключающейся в ухудшении условий мира и росте насилия во всем мире, в том числе в районах, не затронутых непосредственно вооруженным конфликтом, Колледж расширяет свою программу по вопросам мира и безопасности, уделяя внимание таким вопросам, как анализ и предотвращение конфликтов, децентрализация и миростроительство, предотвращение насилия в процессе выборов, а также осуществление инициатив в области учебной подготовки, направленных на обеспечение понимания аспектов, связанных с деятельностью нового поколения негосударственных вооруженных групп.

32. В партнерстве с Группой по безопасности человека была разработана новая программа, касающаяся применение подхода на основе безопасности человека в Повестке дня на период до 2030 года, и ожидается, что ее осуществление начнется в 2017 году.

33. Еще одним приоритетом является также укрепление потенциала сотрудников в операциях в пользу мира: в сотрудничестве с группой по вопросам анализа и планирования в Административной канцелярии Генерального секретаря разработан новый учебный курс для ликвидации пробелов в потенциале миротворческих операций в области перспективного планирования. Кроме того, в настоящее время ведется обсуждение с правительством Германии относительно поддержки всеобъемлющего пакета учебных мероприятий, направленных на укрепление потенциала системы Организации Объединенных Наций по предотвращению конфликтов и поддержанию мира. Опираясь на выводы проведенного в 2015 году обзора миротворческих операций Организации Объединенных Наций (см. [A/70/95-S/2015/446](#)) и исходя из духа Повестки дня на период до 2030 года, Колледж сосредоточит внимание на наращивании потенциала сотрудников Организации Объединенных Наций в плане понимания многоаспектного и многопланового характера проблем, с которыми сталкивается Организация Объединенных Наций, одновременно с усилением их способности работать более взаимосвязанным образом, сводя воедино компоненты развития, гуманитарные компоненты и компоненты мира и безопасности, характерные для деятельности системы. В частности, это будет достигаться посредством укрепления способности миротворческих операций Организации Объединенных Наций и страновых групп Организации Объединенных Наций совместно заниматься стратегическим планированием.

34. В 2016 году шесть онлайн-курсов под руководством инструкторов и 24 очных курса были организованы в Турине, Нью-Йорке, Женеве, Вашингтоне, округ Колумбия, и в ряде других мест, включая Бамако, Найроби, Стамбул (Турция), Аддис-Абебу, Боготу, Амман, Энтеббе (Уганда), Дакар и Тунис, как на английском, так и на французском языках. Была оказана поддержка проведению трех учебных курсов по борьбе с гендерным насилием,

проведенных для Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, и представитель Колледжа был сопредседателем ежегодного совещания Межучрежденческой рабочей группы по учебной подготовке по вопросам безопасности.

35. Кроме того, помощь в плане обучения и подготовки была оказана структурам Организации Объединенных Наций в Ливии посредством предоставления услуг по координации и всеобъемлющего набора внутривостановых тематических курсов, в том числе в таких областях, как анализ конфликтов, управление знаниями, административные навыки, управление информацией и навыки коммуникации, а также фундаментального курса Колледжа по целям в области устойчивого развития.

36. В связи с возрастающей необходимостью наделения сотрудников Организации Объединенных Наций способностью «оставаться и добиваться результатов» в условиях роста насилия на местах Организация Объединенных Наций уделяет все больше внимания учебной подготовке своих гражданских сотрудников по вопросам охраны и безопасности персонала. Колледж стал активным членом Межучрежденческой рабочей группы по учебной подготовке по вопросам безопасности и, как результат, наладил широкие партнерские связи с Департаментом по вопросам охраны и безопасности в отношении различных обязательных учебных курсов с совместной аттестацией.

37. Усилия по созданию знаний и обмену ими привели к публикации в 2016 году наставлению по анализу конфликтов, которое представляет собой руководство по оценке конфликтов на местах и в штаб-квартирах. Эта брошюра основана на опыте Колледжа по анализу конфликтов и была разработана на протяжении однолетнего периода с использованием многоканальной методологии. Она включает обширный обзор литературы, перечень инструментов для анализа конфликтов, исследовательский компонент, процесс документирования и обследование персонала.

38. Инновации продолжали внедряться посредством разработки доступной через Интернет обучающей игры в области миростроительства, предназначенной для оказания содействия в подготовке специалистов к тем проблемам, с которыми они могут столкнуться в сложном мире миростроительства. С помощью этой игры ее участники учатся проведению постоянного анализа конфликтов; выявляют и анализируют воззрения, цели, интересы и ограничения других сторон; укрепляют доверие посредством диалога; вступают во взаимодействие с местными субъектами и адаптируют теории изменений. Эта обучающая игра была разработана консорциумом в составе Колледжа персонала, Фонда «ПисНексус», Африканского центра конструктивного разрешения споров, Института мира Соединенных Штатов, Женевского центра по вопросам политики в области безопасности и Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций. Бета-версия будет подготовлена в 2017 году.

39. Более того, был сделан первый шаг по пути к разработке новой учебной инициативы, предназначенной для анализа деятельности негосударственных вооруженных групп (таких как террористические группы, преступные сети, молодежные банды, наркокартели и группировки, творящие самосуд) на местах, с начала этапа определения объема работы. Была создана межучрежден-

ческая рабочая группа в целях подготовки комплектов учебно-просветительских материалов и разработки информационного портала, а также размещения заказов на проведение конкретных научных исследований и полевых изысканий в целях дальнейшего обоснования учебной программы в рамках этой инициативы. Доклад о сфере охвата дополнил издание 2016 года ежегодной серии диалогов для заместителей специальных представителей Генерального секретаря, которая была посвящена теме «Получение представления о новом поколении негосударственных вооруженных групп. Сейчас это мероприятие проводится ежегодно уже шестой год подряд в партнерстве с расположенным в Берлине Центром международных операций по поддержанию мира и при поддержке правительства Германии.

#### **D. Обеспечение актуальных и высококачественных учебных возможностей широкому диапазону сотрудников Организации Объединенных Наций посредством электронного обучения**

40. В течение отчетного периода Колледж персонала играл ключевую роль в содействии эффективному использованию веб-технологий для выработки инновационных и рентабельных решений для обучения. Как результат, Колледж смог охватить больше сотрудников при значительно меньших затратах для обучающихся и для Колледжа в то время, когда ограниченные финансовые ресурсы, имеющиеся для целей учебной подготовки и повышения квалификации персонала, несомненно, повысили спрос на доступные через Интернет учебные программы. Инновационные методы дидактического проектирования, улучшенные возможности подключения к Интернету и больший доступ к возможностям обучения во многом содействовали более широкому использованию преподавателями Колледжа и учащимися базирующихся на современных технологиях средств обучения.

41. Помимо растущего портфеля, насчитывающего свыше 20 онлайн-курсов под руководством инструкторов, Учебная лаборатория Колледжа отвечает за разработку и ведение широкого диапазона основанных на Интернете платформ и инструментов для содействия доступа к знаниям и распространения знаний посредством взаимодействия между партнерами. Это включает управление многочисленными виртуальными средами, учебными порталами, веб-сайтами и мобильными приложениями.

42. В 2015 году Колледж персонала выпустил «Пособие для посредников учебной подготовки в Организации Объединенных Наций» — свое первое учебное мобильное приложение, имеющееся на коммерческом рынке. Внедрение открытой и бесплатной учебной платформы для сотрудников Организации Объединенных Наций под названием “Portals@UNkampus” имеет особое значение для повышения доступности знаний. Через эту платформу учебные материалы предоставлены более 5000 сотрудников.

43. Кроме того, в течение отчетного периода Учебная лаборатория объединила свою программу электронного обучения в качестве основы своего портфеля учебных программ, так что онлайн-курсы под руководством инструкторов составляют свыше 85 процентов предлагаемых ею платных программ. Дидактическое проектирование онлайн-курсов сочетает широкий диапазон син-

хронных и асинхронных учебных мероприятий, учебно-тренировочных занятий и заданий, кратких справочников по передовому опыту, тематических исследований и дискуссий в ходе веб-семинаров и в среде виртуальной аудитории. Онлайн-курсы Лаборатории посвящены укреплению основных навыков и управленческих знаний сотрудников.

44. Опираясь на свою растущую репутацию, Колледж укрепил свой потенциал в качестве надежного поставщика разработанных с учетом потребностей заказчика решений для обучения, предназначенных для подразделений системы Организации Объединенных Наций, которые демонстрируют возросший интерес к предоставлению таких возможностей своим сотрудникам. В течение отчетного периода Учебная лаборатория оказывала различные услуги — от дидактического проектирования и разработки с учетом потребностей заказчика учебных модулей до создания заказанных платформ электронного обучения. Например, через специальный портал электронного обучения Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) она выпустила несколько модулей по вопросам управления, ориентированного на конкретные результаты, и всестороннего учета гендерной проблематики для укрепления потенциала сотрудников ЮНЕП по проектированию и реализации проектов, которые оказывают устойчивое и поддающееся измерению позитивное воздействие на окружающую среду и одновременно способствуют обеспечению гендерного равенства.

45. Учебная лаборатория продолжала играть роль в обеспечении того, чтобы Колледж мог реагировать на возросший спрос на адаптированную поддержку посредством очных и смешанных процессов, особенно в сферах управления и стратегического планирования. Например, такая поддержка была оказана в отношении двух подряд программ для старшего руководства в Экономической комиссии для Африки в Аддис-Абебе; курса совместного обучения для программы Добровольцев Организации Объединенных Наций в Бонне; и семинара-практикума базирующихся в Европе координаторов ЮНЕП по гендерным вопросам, который был проведен в Турине. Учебная лаборатория также организовала ежегодный Форум руководителей по вопросам обучения для специалистов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами обучения. Форум руководителей по вопросам обучения остается стратегическим инструментом для укрепления межучрежденческого сотрудничества и установления контактов в области обучения и подготовки.

#### **IV. Выводы и рекомендации**

46. С принятием Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года Организация Объединенных Наций больше, чем когда-либо прежде, нуждается в лидерах, руководителях и специалистах, разделяющих коллективное осознание того стратегического, ценного вклада, который Организация Объединенных Наций может внести в поддержку глобальных усилий по выполнению обязательств, изложенных в Повестке дня на период до 2030 года.

47. Развитие способности сотрудников Организации Объединенных Наций учиться и адаптироваться к новым методам работы должно быть одной из самых первоочередных задач в усилиях по дальнейшему укреплению потенциала

персонала и повышению его компетентности. Те, кто занимает руководящие должности, не должны больше отстаивать узкие организационные интересы, но должны согласовывать свои усилия с наивысшими интересами всей системы Организации Объединенных Наций. Повестка дня на период до 2030 года обязывает руководство Организации Объединенных Наций принять концепцию «Единства действий», которая выходит далеко за рамки воззрений того или иного конкретного учреждения. Через посредство своего портфеля учебных программ Колледж доводит этот посыл до сознания сотрудников и обеспечивает соответствующую подготовку руководителей и экспертов Организации Объединенных Наций.

48. Колледж персонала имеет все возможности для того, чтобы быть союзником и государств-членов, и подразделений системы Организации Объединенных Наций, заинтересованных в разработке инициатив по укреплению потенциала, которые делают комплексное мышление и перемены одной из главных целей.

49. Поэтому подразделениям Организации Объединенных Наций рекомендуется координировать с Колледжем персонала свою деятельность по обучению и профессиональной подготовке, стимулировать своих сотрудников к участию в программах Колледжа и поддерживать усилия Колледжа по содействию организационным преобразованиям, делаясь своим опытом в деле реализации позитивных изменений и преобразовании культуры их организаций в целях достижения большей эффективности, результативности и творчества.

50. Государствами-членами рекомендуется признать важнейшую роль обучения в целом и общесистемного обучения в частности в качестве одного из главных компонентов для выполнения обязательств, изложенных в Повестке дня на период до 2030 года.