

**Сессия 2019 года**

26 июля 2018 года — 24 июля 2019 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 2017–2018 годов, с точки зрения сферы охвата и результативности предоставляемых им услуг, портфеля основных курсов и стратегической направленности.

В течение отчетного периода курсами, материалами и услугами Колледжа персонала были охвачены 47 000 бенефициаров во всем мире. Этот показатель увеличился на 56 процентов по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом, что представляет собой значительный уровень роста. Непосредственно инструкторами Колледжа персонала было проведено в общей сложности 238 учебных мероприятий. Согласно опросам, проведенным после прохождения обучения, общее качество учебных материалов и мероприятий по-прежнему оценивалось как высокое: среднее число участников, рекомендовавших курсы, составило приблизительно 96 процентов.

С момента своего создания Колледж персонала стремится удовлетворять потребности системы Организации Объединенных Наций, государств-членов и партнеров, обеспечивая их актуальными и современными междисциплинарными программами и услугами. В отчетный период Колледж персонала приступил к процессу стратегического планирования в сочетании с организационной перестройкой, с тем чтобы более активно реагировать на меняющийся глобальный контекст.



Следуя тому пониманию, что одной лишь традиционной подготовки для стимулирования изменений в подходах и деятельности учреждений недостаточно, Колледж персонала предоставлял разнообразные программы и услуги силами трех «центров знаний», которые предоставляют как возможности для обучения, так и информационные ресурсы в поддержку осуществления ключевых движущих механизмов этого процесса: Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, реформ Организации Объединенных Наций и резолюций о сохранении мира.

Колледж персонала продолжает продвигаться вперед по пути роста, инноваций и, что наиболее важно, расширения прав и возможностей самого ценного ресурса системы — ее кадров. Влияние учреждения проявляется в увеличении числа бенефициаров во всем мире, росте спроса на обучение и профессиональную подготовку и признании его успешных усилий в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Рост Колледжа персонала проявляется и в его финансовом благополучии. Будучи внебюджетной организацией, он полагается прежде всего на собственные поступления, получаемые за счет платы за обучение на курсах и контрактов на услуги, предоставляемые организациями системы Организации Объединенных Наций. Лишь незначительная часть его поступлений приходится на добровольные взносы государств-членов.

В период, когда источники финансирования для многосторонних организаций ограничены, Колледж персонала продолжает добиваться стабильных финансовых результатов, которые можно объяснить качеством его программ и услуг, а также эффективностью его деловых операций.

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 настоящем докладе содержится описание прогресса, достигнутого в связи с осуществлением резолюции 2017/5 Экономического и Социального Совета, в которой Совет признал «способность Колледжа персонала обеспечивать учет принципов преобразовательной Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в рамках межучрежденческого обучения, профессиональной подготовки и управления знаниями».

2. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, созданный Генеральной Ассамблеей в 2002 году, — это учебная организация системы Организации Объединенных Наций. У него имеются штаб-квартира в Турине (Италия) и Центр знаний для устойчивого развития в Бонне (Германия). В дополнение к программам очного обучения, которые проводятся в двух его кампусах, для удовлетворения глобальных потребностей в более чем 50 стран ежегодно направляется мобильная группа экспертов Колледжа персонала. Портфель Колледжа охватывает очные курсы, смешанные программы, курсы дистанционного обучения, платформы для обмена знаниями и информационные ресурсы, включая тематические исследования, вводно-ознакомительные пособия и видеоматериалы. Кроме того, разрабатываются и осуществляются специализированные учебные программы, отвечающие конкретным потребностям организаций системы Организации Объединенных Наций и других соответствующих партнеров. Усилиям Колледжа благоприятствует тот факт, что он является единственным поставщиком учебных услуг в системе Организации Объединенных Наций, имеющим межучрежденческий мандат. Это позволяет Колледжу персонала быть в курсе потребностей и запросов различных подразделений системы Организации Объединенных Наций.

3. Колледж персонала не только объединяет сотрудников из всех подразделений Организации Объединенных Наций, предлагая им обучение и профессиональную подготовку, но и сочетает передовые международные экспертные знания и практический опыт Организации. Преподавание по программам ведут профильные эксперты из известных академических учреждений, аналитических центров, частного сектора и гражданского общества, работающие в координации с опытными специалистами-практиками Организации Объединенных Наций. Это способствует формированию уникального диалогового пространства в духе многостороннего сотрудничества и делает обучение актуальным в контексте Организации Объединенных Наций.

4. Колледж персонала признает важность согласованного подхода к выполнению различных значимых приоритетных задач Организации Объединенных Наций. Благодаря своим Центру знаний для устойчивого развития, Центру знаний по вопросам руководства и управления и программам по вопросам мира и безопасности Колледжу персонала удалось обеспечить целостную учебную поддержку системы Организации Объединенных Наций и ее партнеров в различных местах, организациях и в рамках разных мандатов. Центральную роль в его усилиях продолжают играть его движущие механизмы — реформы Организации Объединенных Наций, резолюции по сохранению мира и Повестка дня на период до 2030 года.

5. В разделе II настоящего доклада содержится общий обзор основных достижений Колледжа персонала в осуществлении программ за последние два года. В разделе III рассказывается о том, как учебные мероприятия Колледжа содействуют реализации Повестки дня на период до 2030 года, реформ Организации Объединенных Наций и усилий по сохранению мира, а в разделе IV подчеркивается его роль в качестве одного из стратегических партнеров как структур системы Организации Объединенных Наций, так и государств-членов, способствующего реализации масштабных целей, поставленных в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Заключительная рекомендация состоит в том, чтобы государства-члены и подразделения Организации Объединенных Наций и далее оказывали Колледжу персонала всестороннюю поддержку.

II. Общий обзор основных достижений в осуществлении программ

6. В своей работе в отчетный период Колледж персонала руководствовался Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, резолюциями о сохранении мира и задачами реформирования Организации Объединенных Наций, как было определено в последнем Стратегическом плане Колледжа. Усилия организации были направлены на оказание сотрудникам и партнерам поддержки в удовлетворении их учебных потребностей, вытекающих из приоритетных задач Организации Объединенных Наций, в рамках деятельности трех его основных программных подразделений: Центра знаний по вопросам руководства и управления, Центра знаний для устойчивого развития и Группы по вопросам мира и безопасности. Деятельность этих трех программных компонентов была сосредоточена на достижении согласованных результатов, что позволило повысить количество и качество учебных материалов и мероприятий. Курсами, услугами и информационными материалами воспользовались более 47 000 бенефициаров, что на 56 процентов превышает показатель предыдущего двухгодичного периода.

7. Очные учебные мероприятия Колледжа персонала все чаще проводились там, где на них был спрос: 60 процентов аудиторных курсов проводились вне двух основных кампусов Колледжа (в Турине и Бонне). Такая практика применяется в учреждении все шире, что свидетельствует о мобильности его учебных групп. Доступность учебных программ Колледжа особенно важна в условиях наблюдаемого в системе Организации Объединенных Наций сокращения ресурсов на поездки и на обучение. Географическая мобильность позволяет также Колледжу оказывать эффективную поддержку региональным и страновым группам Организации Объединенных Наций в их деятельности по проведению реформ. Кроме того, благодаря постоянному стремлению Колледжа охватить своими программами сотрудников на местах и сотрудников, выбирающих дистанционные варианты обучения, 25 процентов всех предлагаемых Колледжем услуг (стабильный показатель за последние два года) приходилось на электронные формы обучения и смешанные учебные программы.

8. Общее качество предоставленного обучения, согласно оценкам, проведенным после завершения обучения, по-прежнему оценивалось как высокое: среднее число участников, рекомендовавших курсы, составило приблизительно 96 процентов. Кроме того, общая актуальность учебных материалов Колледжа персонала была оценена в 5,18 балла из 6 возможных (где 6 — «чрезвычайно актуально», а 1 — «совсем не актуально»): такой показатель свидетельствует о высокой степени актуальности.

9. Увеличение числа мероприятий и участников в сочетании с положительными финансовыми показателями является результатом большей заметности и позитивной репутации Колледжа персонала в рамках системы Организации Объединенных Наций, а также среди государств-членов и других ключевых партнеров. Хотя работа Колледжа по-прежнему ориентирована главным образом на структуры и сотрудников Организации Объединенных Наций, около 22 процентов от общего числа участников его программ представляли внешние структуры (правительство, гражданское общество и частный сектор), что говорит о подлинной многосторонности в деятельности учреждения.

10. В 2017–2018 годах были сформированы новые партнерские отношения с академическими учреждениями и другими ключевыми заинтересованными сторонами, в том числе заключено соглашение с Международной школой глобальных и общественных отношений Института коммерции (IE) в Мадриде. В рамках этого партнерства в 2019 году в Институте коммерции будет учреждена новая степень магистра по специальности «Устойчивое развитие», для обучения по которой Колледж персонала обеспечит серию онлайн-курсов, а также услуги экспертов (преподавателей) из Организации Объединенных Наций, причем особое внимание будет отведено Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и ее 17 целям в области устойчивого развития.

11. Это партнерство дополняет уже существующую программу магистратуры бизнес-администрирования по управлению международными организациями, которая была начата в 2017 году и разработана в сотрудничестве со Школой бизнеса Стелленбосского университета (Южная Африка) и для которой Колледж персонала предоставил аналогичные материалы. В 2019 году совместно с Туринским университетом будет также учреждена новая магистерская степень по специальности «Сохранение мира: от теории к практике», обучение по которой будет полностью доступно в режиме онлайн. Благодаря этим академическим партнерам Колледж персонала не только получает более широкое академическое признание и финансовую выгоду, но и вносит вклад в укрепление потенциала новых поколений на основе ценностей Организации Объединенных Наций и принципов Повестки дня на период до 2030 года.

12. В целом за отчетный период Колледж персонала дополнительно укрепил свою организационную структуру и свое стратегическое положение, что способствовало росту производительности, расширению охвата и повышению финансовой стабильности.

III. Основные программные приоритетные области

A. Реализация Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года посредством обучения

13. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года — это самый смелый и масштабный из всех подобных документов, когда-либо принимавшихся Организацией Объединенных Наций: она направлена на защиту всего человечества, борьбу с нищетой и спасение планеты. Ее преобразующий характер отражает взаимосвязь между задачами достижения устойчивого развития, соблюдением прав человека и стремлением к миру и стабильности. Содействие достижению 17 целей в области устойчивого развития требует от Организации Объединенных Наций работы во всех секторах, создания совместных и синергетических партнерств с существующими и новыми заинтересованными сторонами, а также поиска инновационных путей оказания поддержки государствам-членам в реализации Повестки дня.

14. В Повестке дня государства-члены заявили о необходимости новых подходов к развитию знаний и навыков для всех субъектов. Для достижения прогресса в области развития необходимы целостное мышление, выходящее за рамки отдельных мандатов и структур, и анализ взаимосвязей между различными тематическими вопросами. Колледж персонала не только способствует пониманию взаимосвязанного характера Повестки дня, но и помогает лицам, проходящим обучение, оценить ее значение посредством ее комплексного восприятия. Пять важнейших аспектов, лежащих в основе Повестки дня, — люди, процветание, планета, партнерство и мир — интегрированы во все программы Колледжа персонала.

15. В этой связи Колледж персонала стремится претворять в жизнь Повестку дня путем разработки и предоставления учебных инструментов, платформ для взаимодействия и проверенного временем комплекта учебных материалов, позволяющих персоналу и партнерам Организации Объединенных Наций приобретать новые навыки и знания. В частности, с помощью своего Центра знаний по устойчивому развитию в Бонне Колледж персонала поддерживает деятельность Организации Объединенных Наций по разработке политики и ее оперативную деятельность и выступает в качестве катализатора и организатора, стимулирующего диалог и обмен знаниями между сотрудниками Организации и различными заинтересованными сторонами, представляющими научные круги, частный сектор и гражданское общество.

16. Учебные мероприятия в этой области включали популярные программы, направленные на укрепление потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций, например курс по разработке страновых программ Организации в контексте Повестки дня на период до 2030 года, который способствует лучшему пониманию приоритетов стран. Это позволяет страновым группам оказывать государствам-членам более эффективную контекстуальную поддержку. Кроме того, был полностью переработан давно проводимый курс обучения навыкам руководства для страновых групп Организации Объединенных Наций, с тем чтобы укрепить навыки и потенциал, необходимые руководителям Организации для реализации Повестки дня на период до 2030 года, особенно в таких областях, как согласованность политики, системное мышление, стратегические коммуникации и совместное руководство.

17. Добиваясь изменения подходов путем обеспечения того, чтобы различные заинтересованные стороны учитывали в своей работе изменения в парадигме, предусмотренные в Повестке дня на период до 2030 года, Колледж персонала организовал также экспериментальные учебные курсы для национальных гражданских служащих, в частности в Индии, Турции и Ираке, с тем чтобы оказать им поддержку в разработке их национальных стратегий устойчивого развития и принятии ими на себя ответственности за их осуществление. Кроме того, на политическом форуме высокого уровня 2018 года Колледжем был впервые проведен обмен опытом по вопросам укрепления потенциала в связи с Повесткой дня на период до 2030 года. В этом мероприятии приняли участие учебные заведения по вопросам государственного управления из шести стран.

18. В течение отчетного периода заинтересованные представители общественности имели свободный доступ к открытым учебным ресурсам. В их число входили модули микрообучения, включая онлайн-модули по большим данным и устойчивому развитию, созданные совместно с некоммерческим аналитическим центром «Дейта-Поп элайэнс». Были также подготовлены и положительно восприняты бесплатные информационные ресурсы, включая разъяснительные видеоматериалы, вводно-ознакомительные пособия и открытые вебинары по устойчивому развитию.

В. Поддержка реформ Организации Объединенных Наций путем укрепления руководящего и управленческого потенциала и развития культуры перемен

19. В контексте нынешнего цикла реформ, проводимых Генеральным секретарем, сотрудникам необходим новый набор профессиональных качеств для того, чтобы лучше управлять преобразованиями и решать сложные и взаимосвязанные проблемы современности. В частности, реформа управления, проводимая в условиях децентрализации процесса принятия решений, упрощения политики и процедур и согласования ответственности за выполнение мандата с полномочиями по управлению ресурсами, требует укрепления руководства и сотрудничества как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами, а также расширения прав и возможностей руководителей. Цель этих усилий заключается в повышении эффективности и подотчетности при осуществлении программ. Крайне важно, чтобы система Организации Объединенных Наций была полностью готова к проведению этих реформ.

20. Колледж персонала через свой Центр знаний по вопросам руководства и управления предоставлял сотрудникам Организации Объединенных Наций широкие возможности для обучения, направленного на развитие лидерских, управленческих и основных профессиональных качеств и одновременно на укрепление способности системы Организации Объединенных Наций осуществлять различные текущие процессы реформирования. В рамках своих программ Колледж продолжал поддерживать культуру перемен и инноваций во всех структурах системы Организации Объединенных Наций.

21. Одним из важных направлений деятельности Колледжа персонала в отчетный период стало руководство консультативным процессом в составе совместной целевой группы Комитета высокого уровня по программам и Комитета высокого уровня по вопросам управления, в результате которого в 2017 году было подготовлено всеобъемлющее предложение в отношении концептуальных рамок руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций. Концептуальные рамки, принятые Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, служат моделью организационной культуры, которой стремится следовать Организация, и основополагающих характеристик ее руководства. В этих рамках предусматривается, что руководство должно опираться на нормативно-правовую базу, быть выстроено на основе твердых принципов, быть инклюзивным, подотчетным, носить многоаспектный и новаторский характер, быть способным к взаимодействию и функционировать в автоматическом режиме.

22. В целях содействия принятию концептуальных рамок руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций Колледж персонала провел специализированные программы по вопросам руководства и управления для множества организаций системы Организации Объединенных Наций, включая Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Пан-американскую организацию здравоохранения, Управление по координации гуманитарных вопросов, Объединенную программу Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Международный союз электросвязи, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Экономическую комиссию Организации Объединенных Наций для Африки, а также Секретариат Организации Объединенных Наций. Соответствующие программы в области руководства и управления предусматривают использование индивидуализированного инструмента круговой оценки, специально разработанного Колледжем персонала, чтобы отобразить профессиональные качества и

поведение, изложенные в концептуальных рамках руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций.

23. В течение отчетного периода портфель учебных программ Колледжа персонала по основным профессиональным навыкам и развитию управленческих навыков также дополнительно курировался, диверсифицировался и адаптировался в целях расширения возможностей сотрудников Организации Объединенных Наций на всех уровнях их карьеры.

24. Для повышения основных профессиональных навыков сотрудников Организации Объединенных Наций был разработан комплект онлайн-курсов, охватывающих широкий круг тем, включая навыки составления документов, конкретные навыки для административных помощников, подготовку в области средств информации и коммуникации и управление проектами. Колледж также обогатил свою учебную программу по развитию управленческих навыков, инициировав новую программу смешанного обучения — Программу подготовки руководящих кадров системы Организации Объединенных Наций. Эта программа специально разработана для руководителей системы Организации Объединенных Наций в целом — как в штаб-квартирах, так и на местах. Онлайн-обсуждения и занятия под руководством преподавателя сочетаются с элементом личного обучения, позволяя участникам взаимодействовать как виртуально, так и в аудиториях. Основное внимание уделяется укреплению управленческого потенциала сотрудников Организации Объединенных Наций с использованием методик обучения, ориентированных на конкретные проблемы и конкретные случаи.

25. Повышение способности организаций системы Организации Объединенных Наций предпринимать усилия по реформированию стало основной целью инициативы Колледжа персонала «Лаборатория организационных изменений и знаний Организации Объединенных Наций» («UNLOCK»). В рамках этой инициативы Колледж персонала провел многочисленные учебные и консультативные мероприятия, направленные на формирование и поощрение культуры преобразований и инноваций во всей системе Организации Объединенных Наций. Эта инициатива предусматривает четыре взаимосвязанных и взаимоподдерживающих направления предоставления услуг:

а) **оказание консультативных услуг по комплексному управлению преобразованиями.** Общая задача заключается в том, чтобы помочь подразделениям Организации Объединенных Наций в осуществлении процессов управления преобразованиями в свете проводимых в Организации реформ посредством оказания им содействия в определении сферы охвата внутренних процессов и процедур, структур и стратегических задач и в их разработке и переосмыслении;

б) **развитие потенциала и возможностей в области управления преобразованиями.** Учебная деятельность используется для содействия применению общего подхода к управлению организационными изменениями в системе Организации Объединенных Наций с упором на расширение участия сотрудников и заинтересованных сторон, а также на обеспечение рационализации и устойчивости на основе системного мышления;

в) **управление знаниями.** Разрабатываются тематические исследования, направленные на углубление дискуссии среди практикующих специалистов по управлению изменениями, а также на выявление и распространение новых передовых методов, таких как создание оптимальных структур управления и сетей инициаторов преобразований. Тематические исследования используются также для вебинаров, в качестве материалов для предварительного

ознакомления перед началом курсов и, в более широком плане, в качестве расширяемых информационных материалов;

d) **создание и развитие сетей.** Сеть руководителей по управлению преобразованиями, созданная в 2016 году, является одним из ключевых инструментов для формулирования общесистемного подхода и обмена знаниями в области управления преобразованиями. По сведениям, на сегодняшний день участниками этой сети являются около 50 сотрудников Организации Объединенных Наций (уровни С-4-Д-2), занимающихся управлением преобразованиями в своих соответствующих организациях.

26. В число структур системы Организации Объединенных Наций, которым в отчетный период были предоставлены специальные услуги по управлению преобразованиями, входят, в частности, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Управление по координации гуманитарных вопросов и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. Сетевой обмен специалистами-практиками по управлению преобразованиями в рамках Лаборатории организационных изменений и знаний (UNLOCK) является в настоящее время одним из периодически проводимых мероприятий, в котором принимают участие практикующие специалисты высокого уровня по управлению преобразованиями из всех подразделений системы Организации Объединенных Наций.

С. Содействие согласованной формулировке и общему пониманию повестки дня в области сохранения мира

27. С Повесткой дня на период до 2030 года связаны две принятые Генеральной Ассамблеей и Советом Безопасности идентичные резолюции о сохранении мира, в которых Ассамблея и Совет призвали к применению всеобъемлющего и скоординированного подхода к укреплению навыков и возможностей обществ в области применения мирных средств — и не только для устранения коренных причин конфликта, но и для предотвращения возникновения, эскалации, возобновления и продолжения насилия. Повестка дня на период до 2030 года и резолюции о сохранении мира укрепляют друг друга, поскольку они основаны на общих принципах и одинаково указывают на необходимость коллективной работы системы Организации Объединенных Наций во всех секторах для оказания поддержки усилиям государств-членов по построению устойчивого и мирного будущего.

28. В рамках концепции сохранения мира, в частности, делается акцент на превентивных мерах, которые охватывают все основные компоненты и направления деятельности системы Организации Объединенных Наций — от гуманитарной деятельности и поддержания мира до миростроительства и устойчивого развития. Содействие объединению этих усилий является важнейшей целью Колледжа персонала.

29. В центре внимания Колледжа персонала, в частности его группы по вопросам мира и безопасности, находились также задачи интеграции элементов, изложенных в идентичных резолюциях, и укрепления как предметных знаний, так и основных профессиональных навыков, связанных с сохранением мира. Сотрудникам Организации Объединенных Наций и ключевым партнерам были предоставлены специализированные учебные и методические материалы, содержащие согласованные формулировки и общее понимание повестки дня в

области сохранению мира и ее практического применения в контексте взаимосвязи между гуманитарной деятельностью и деятельностью в интересах развития и мира. С помощью различных инициатив по наращиванию потенциала Колледж персонала также направляет усилия на формирование у сотрудников Организации Объединенных Наций и основных заинтересованных сторон необходимого образа мышления, знаний и навыков для решения современных проблем мира и безопасности и работы в сложных условиях.

30. В течение отчетного периода Колледж персонала совместно с Группой стратегического планирования и наблюдения Канцелярии Генерального секретаря занимался проектированием, разработкой и проведением ряда общесистемных учебных мероприятий, направленных на повышение способности старших сотрудников Организации Объединенных Наций осуществлять руководство сложными процессами комплексного планирования. Был также адаптирован и оптимизирован комплект учебных материалов для содействия разработке и осуществлению превентивных стратегий на региональном уровне.

31. В этом контексте в феврале 2018 года Колледж персонала и Канцелярия Генерального секретаря собрали в Аддис-Абебе старших сотрудников, занимающих ключевые руководящие и управленческие должности, для содействия усилиям по пересмотру действий Организации Объединенных Наций в Сахеле, доработке Плана Организации Объединенных Наций по поддержке Сахеля и разработке надлежащей финансовой стратегии. Эти два партнера также провели практикум высокого уровня с участием региональных директоров, координаторов-резидентов, специальных представителей Генерального секретаря, отдельных сотрудников Централных учреждений Организации Объединенных Наций и представителей ключевых партнеров (в частности Всемирного банка и Межправительственной организации по развитию) для определения приоритетов Всеобъемлющей региональной превентивной стратегии Организации Объединенных Наций для Африканского Рога и разработки конкретного плана реализации.

32. Кроме того, Колледж персонала приступил к реализации инициативы по укреплению потенциала женщин в области анализа и предотвращения конфликтов в Западной Африке и Сахеле. Первое проектное совещание состоялось в Дакаре с участием видных партнеров, включая Сеть Западной Африки по миростроительству, Международный центр подготовки миротворцев имени Кофи Аннана, Нигерийский центр по вопросам окружающей среды, прав человека и развития, Рабочую группу по вопросам женщин, молодежи, мира и безопасности в Западной Африке и Сахеле, Центр гендерного развития Экономического сообщества западноафриканских государств и Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля. Эта инициатива направлена на укрепление местного потенциала и использование руководящей роли женщин для обеспечения того, чтобы профессиональная подготовка и наращивание потенциала не становились самоцелью, а служили средством поддержки усилий по предотвращению конфликтов и сохранению мира на местах.

33. Параллельно с работой, касающейся сохранения мира, Колледж персонала в рамках предоставляемых им услуг продолжает уделять первоочередное внимание вопросам охраны и безопасности персонала Организации Объединенных Наций. С 2007 года при прохождении курса подготовки по методам обеспечения безопасности в полевых условиях сотрудники Организации Объединенных Наций, работающие в нестабильных и опасных регионах, приобретают необходимые и комплексные навыки в области охраны и безопасности. Эта программа, осуществляемая в сотрудничестве с Департаментом по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций, готовит участников к

преодолению критических и стрессовых ситуаций. Она сочетает в себе теоретические знания и сложное практическое моделирование и проводится при поддержке экспертов, в частности из рядов итальянской армии. По всему миру подготовку прошли около 60 000 сотрудников Организации Объединенных Наций и связанных с ней организаций, включая работников неправительственных организаций, международных организаций и правительственных учреждений.

34. Отчетный период ознаменовался также началом осуществления программы Колледжа персонала по безопасности дорожного движения. После официального введения в действие Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности дорожного движения в феврале 2018 года программа оказывает важнейшую поддержку Организации Объединенных Наций и партнерским организациям путем создания собственного потенциала для разработки контекстуализированных программ безопасности дорожного движения. Колледж персонала оказывал содействие в разработке плана действий Стратегии безопасности дорожного движения, включая исполнение функций председателя в рабочей группе по повышению безопасности дорожного движения, проведение первой углубленной базовой оценки дорожно-транспортных происшествий, затронувших персонал Организации Объединенных Наций, и организацию практикума по стандартизации подготовки и обучения в области безопасности дорожного движения по всей системе Организации Объединенных Наций. В 2018 году более 400 водителей под руководством квалифицированных инструкторов прошли дополнительную подготовку по безопасному вождению. Единственная в своем роде в системе Организации Объединенных Наций сеть инструкторов по вождению предоставляла подготовку на тринадцати языках в Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе и на Ближнем Востоке.

35. Успешные усилия Колледжа персонала в области мира и безопасности в 2018 году заложили основу для того, чтобы он смог продвинуться вперед в достижении амбициозной цели — создать в 2019 году объединенный центр знаний в интересах сохранения мира.

IV. Выводы и рекомендации

36. С момента своего создания в 2002 году Колледж персонала постоянно совершенствовал свою структуру и адаптировал свой опыт в соответствии с постоянно меняющимися нуждами и требованиями системы Организации Объединенных Наций и ее партнеров. Преобразующий характер Повестки дня на период до 2030 года требует от всех заинтересованных сторон, включая Организацию Объединенных Наций, изменения методов их работы. Реформы, проводимые Генеральным секретарем, предусматривают, что Организация Объединенных Наций — включая все три основных компонента ее работы — должна изменить методы своей деятельности.

37. Одним из главных приоритетов Колледжа персонала, который сохранится и в предстоящие годы, является расширение возможностей работников Организации Объединенных Наций в области изучения новых методов работы и адаптации к ним посредством укрепления кадрового потенциала и расширения предметных знаний, выходящих за рамки задач конкретных учреждений. основополагающей педагогической концепцией Колледжа персонала является предоставление учебных программ, разработанных на междисциплинарной основе.

38. Опираясь на проделанную к настоящему времени работу и свое уникальное положение в качестве единственной организации системы Организации Объединенных Наций, уполномоченной обеспечивать

межучрежденческий обмен знаниями, обучение и профессиональную подготовку в рамках системы, Колледж персонала занимает выгодное положение стратегического союзника государств-членов, структур системы Организации Объединенных Наций и их партнеров, заинтересованных в разработке инициатив по наращиванию потенциала, в результате чего одной из основных целей политики и программ становятся комплексное мышление и перемены.

39. Государствам-членам и структурам системы Организации Объединенных Наций рекомендуется продолжать оказывать Колледжу персонала всестороннюю поддержку в его усилиях по наращиванию ключевого потенциала сотрудников и других заинтересованных сторон для адаптации к новым возникающим проблемам.

40. Государствам-членам предлагается рассматривать Колледж персонала в качестве инструмента ускорения преобразований и реформ в системе Организации Объединенных Наций, а также в качестве партнера, который может оказывать им помощь в совместных усилиях по наращиванию потенциала с учетом интересов многих заинтересованных сторон. Поддержка, оказываемая государствами-членами Колледжу персонала, будет иметь решающее значение для укрепления ресурсной базы, соизмеримой с его целями.

41. Аналогичным образом, структурам Организации Объединенных Наций рекомендуется продолжать использовать соответствующие и ориентированные на Организацию экспертные знания Колледжа персонала, рассматривая его в качестве идеального учебного заведения для повышения квалификации своих сотрудников. Структурам системы Организации Объединенных Наций следует и далее пропагандировать участие сотрудников в программах Колледжа и поддерживать усилия Колледжа по содействию организационным преобразованиям.
