

ПРИЛОЖЕНИЕ VII

Пояснительная записка по предлагаемым критически важным общеорганизационным инициативам на 2022 год

1. В 2015 году Исполнительный совет одобрил использование стабилизационного счета оперативно-функционального обслуживания программ и административных расходов (PSA) для критически важных общеорганизационных инициатив (КВОИ). До 2015 года этот источник финансирования использовался для аналогичных мероприятий, но отсутствовала структура, определяющая параметры использования стабилизационного счета PSA. С 2015 года ВПП использовала КВОИ, утвержденные Советом, для укрепления систем и персонала организации и, таким образом, улучшения оказания услуг людям в условиях отсутствия продовольственной безопасности.
2. В этом приложении подробно описаны КВОИ, предлагаемые на 2022 год. Предоставляемая информация включает результаты, достигнутые на сегодняшний день (если применимо), а также ожидаемые результаты и мероприятия в 2022 году. Кроме того, разъясняются планы внедрения и определяются ключевые показатели эффективности (КПЭ)¹.

Многолетняя инициатива по партнерству с частным сектором и стратегии сбора средств (17,1 млн долларов США на третий год)

А. Обзор

Название проекта:	Стратегия взаимодействия с частным сектором
Предлагаемый бюджет на 2022 год:	17,1 млн долларов США (последний транш из 52,3 млн долларов США, выделенных на три года)
Срок осуществления проекта:	Многолетний (2020–2022 годы)
Участвующие подразделения ВПП:	Отдел по партнерству с частным сектором и сбору средств (PPF)
Затрагиваемые корпоративные приоритеты:	Сбор средств и партнерство в целях достижения нулевого голода
Организационные факторы:	Партнерства

¹ [WFP/EB.A/2021/6-F/1](#).

В. Резюме проекта

3. ВПП планирует и далее значительно увеличивать финансирование от частного сектора — в первую очередь от частных лиц, — что позволит ей спасти и изменить больше жизней. Программа сбора средств от частных лиц является крупным и постоянно растущим источником средств, которые часто предоставляются в гибкой форме и могут быть использованы для удовлетворения самых неотложных потребностей ВПП.
4. КВОИ требуется для продолжения роста, достигнутого в программе сбора средств от частных лиц, в том числе за счет инвестиций в средства массовой информации для привлечения новых и удержания существующих доноров. В соответствии с условиями КВОИ финансирование из этого источника использовалось только для разовых затрат, таких как разовая покупка цифровой медиа-рекламы или разовые технические затраты на технологические усовершенствования для разработки цифровых платформ по сбору средств.
5. Чтобы поддержать усилия ВПП по достижению нулевого голода, КВОИ вносит свой вклад в реализацию стратегического плана ВПП на 2017–2021 годы, в частности, Стратегического результата 7 и Стратегического результата 8, которые необходимы для диверсификации ресурсов и партнерств в целях обмена знаниями, опытом и технологиями.
6. Кроме того, КВОИ полностью интегрирована в корпоративный приоритет 2 — финансирование и партнерство для борьбы с голодом.

С. Сводка бюджета

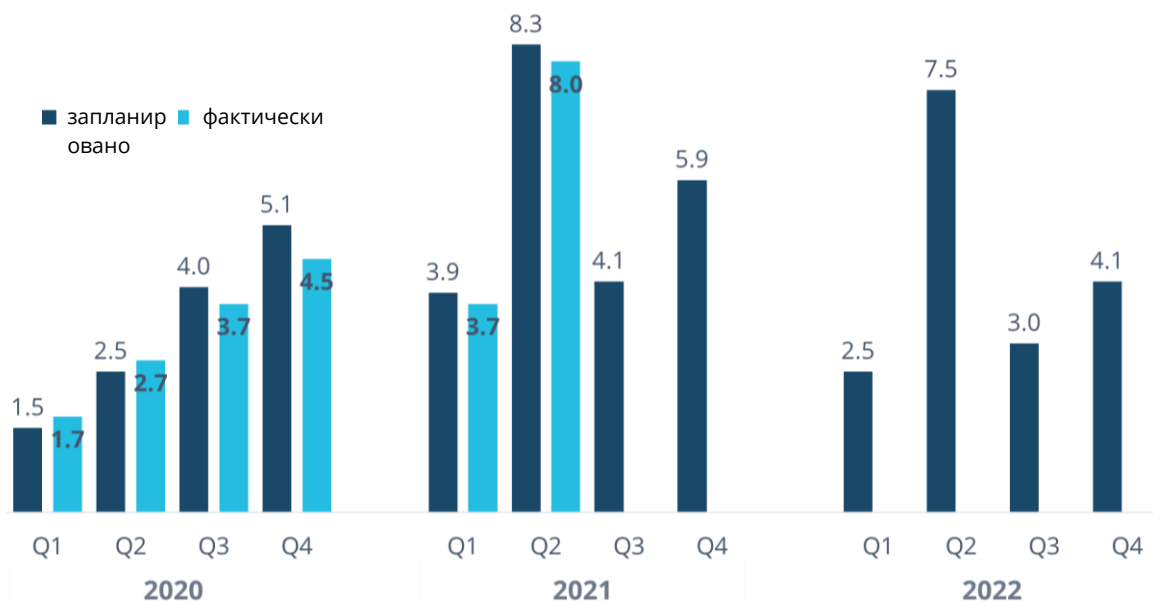
ТАБЛИЦА А.VII.1. ПАРТНЕРСТВО С ЧАСТНЫМ СЕКТОРОМ И СТРАТЕГИЯ СБОРА СРЕДСТВ — ОЦЕНКА КВАРТАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ И БЮДЖЕТА ПО СТАТЬЯМ РАСХОДОВ, 2022 год			
Сроки	долларов США	Должности (в эквиваленте полной занятости)	0,0
1 квартал	2,5		
2 квартал	7,5	Тип расходов	долларов США
3 квартал	3,0	Связанные с персоналом	0,0
4 квартал	4,1	Не связанные с персоналом	17,1
Общий предлагаемый бюджет	17,1	Всего расходы	17,1

Д. План реализации

7. КВОИ полностью сосредоточена на направлении 2 стратегии работы с частным сектором — доходе; квартальное распределение финансирования является предварительным и, вероятно, будет обновлено в конце 2021 года.
8. КВОИ используется для покрытия расходов на СМИ и связанных с ними расходов (внешние консультации) для программы сбора средств от лиц, возглавляемой командами по сбору средств wfp.org и ShareTheMeal (STM), а также для внешних организаций по сбору средств в Соединенных Штатах Америки (ВПП США) и Японии

- (Японская ассоциация ВПП — JAWFP). Штатные должности ВПП из КВОИ не финансируются.
9. В начале каждого года группы, возглавляющие программу сбора средств от частных лиц, согласовывают распределение инвестиций КВОИ. В 2020 и 2021 годах около 80 процентов инвестиций было выделено группам по сбору средств ShareTheMeal и wfp.org, а 20 процентов — ВПП США и JAWFP. Процесс распределения на 2022 год начнется ближе к концу 2021 года.
 10. Суммы, выделяемые внешним организациям по сбору средств, устанавливаются на год, но внутреннее распределение этого финансирования по группам и по кварталам является гибким и корректируется в течение года с целью достижения наилучших результатов или максимальной отдачи от возможных расходов на рекламу, исходя из ежеквартального обзора работы каждой группы.
 11. В настоящее время значительная часть расходов на средства массовой информации для команд по сбору средств wfp.org и ShareTheMeal используется для рекламы в Facebook, Google, YouTube, Apple и Android, а также для небольших инвестиций в другие платформы и торговые точки. Вследствие гибкости, необходимой для таких инвестиций, точное распределение определяется по мере необходимости.
 12. В Соединенных Штатах значительные и успешные инвестиции были сделаны в цифровую программу, продвигаемую ВПП США. В Японии основное внимание в настоящее время уделяется инвестициям в программу индивидуального сбора средств.
 13. В дополнение к финансированию КВОИ и в соответствии с планом финансирования, представленным в утвержденной стратегии работы с частным сектором, часть аванса из Фонда финансирования капиталовложений и нераспределенный доход, полученный от индивидуальных спонсоров в 2021 году, также будут использованы в 2022 году для инвестиций в СМИ. ВПП предполагает использовать примерно 4,9 млн долларов США из аванса и около 14 млн долларов США нераспределенной прибыли для инвестиций в средства массовой информации и связанные с ними инвестиции в течение 2022 года.
 14. Ежеквартальное распределение инвестиций в критически важную общеорганизационную инициативу с момента ее создания в 2020 году кратко представлено на рисунке A.VII.1. Распределение расходов по кварталам с 2020 по 2022 год основано на показанных фактических расходах по сравнению с запланированными расходами.

Рисунок А.VII.1 Распределение запланированных и фактических расходов в рамках критически важной общеорганизационной инициативы по партнерству с частным сектором и стратегии сбора средств, 2020–2022 годы



Е. Достигнутые на сегодняшний день результаты

15. К концу 2020 года группы по сбору средств ShareTheMeal и wfp.org израсходовали в общей сложности 10,2 млн долларов США из предыдущих траншей в рамках КВОИ, получив доход в размере 18,8 млн долларов США непосредственно от этих расходов (доход от «оплаченного приобретения»), из которых 17,8 миллиона — это чистый доход, полученный в год инвестиции. По сравнению с отраслевыми стандартами, превышение точки безубыточности по инвестициям этого типа в первый год является необычным; обычно отдача по инвестициям накапливается в течение следующих трех-пяти лет. Таким образом, результат свидетельствует об успехе подхода ВПП в целом. Суммарно доходы, полученные от физических лиц, увеличились с 12 млн долларов США в 2019 году до 35 млн долларов США в 2020 году.
16. Вместе команды по сбору средств wfp.org и ShareTheMeal превысили свои целевые показатели, набрав в 2020 году 431 000 новых сторонников, в том числе 56 638 постоянных сторонников, что является прямым результатом увеличения расходов, утвержденных для партнерства с частным сектором и стратегии сбора средств. Обе команды уделяют все больше внимания сохранению постоянных сторонников, потому что такой вид поддержки приносит ВПП максимальные долгосрочные поступления и стабильный доход.
17. Подробные ежеквартальные отчеты о проделанной работе доступны на веб-сайте Совета².

² https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000124176.

F. Ожидаемые результаты в 2022 году

ТАБЛИЦА А.VII.2. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПО ПАРТНЕРСТВУ С ЧАСТНЫМ СЕКТОРОМ И СТРАТЕГИИ СБОРА СРЕДСТВ, 2022 год	
Результат 1. Увеличение общего дохода организации от отдельных лиц	
Ключевой показатель эффективности	Целевые показатели на 2022 год
Общее финансирование от физических лиц	112 млн долларов США
Доход от «платного приобретения»	82 млн долларов США
<i>Этот результат измеряет прогресс в выполнении программы путем отслеживания общего дохода, полученного от частных лиц в поддержку операций ВПП, включая доход, полученный непосредственно от инвестиционной деятельности.</i>	
Результат 2. Обеспечение высокой окупаемости инвестиций	
Ключевой показатель эффективности	Целевые показатели на 2022 год
Средняя рентабельность инвестиций в рекламу за 12 месяцев	1,7:1
<i>Этот результат измеряет 12-месячную окупаемость инвестиций с точки зрения соотношения между доходом от оплачиваемой деятельности и расходами на СМИ. Его цель — обеспечить получение ВПП достаточной отдачи от вложенных средств.</i>	
Результат 3. Привлечение ценных, в том числе постоянных сторонников	
Ключевой показатель эффективности	Целевые показатели на 2022 год
Среднее пожертвование, регулярное пожертвование и разовый взнос	Разовый взнос: 50 долларов США Регулярное ежемесячное пожертвование: 16 долларов США
% удержания доноров за год, регулярные пожертвования и разовые взносы	Разовый взнос: 15% Регулярные пожертвования: 70%
Смешанная стоимость приобретения, регулярные пожертвования и разовые взносы	46 долларов США
<i>Этот результат измеряет успешность инвестиций путем отслеживания ценности разовых и регулярных доноров с помощью трех КПЭ. Важно понимать, что результаты отдельных компонентов могут отличаться, но общий результат все равно будет достигнут или даже превзойден; например, высокая стоимость приобретения может быть компенсирована более высокими средними пожертвованиями или более высокими показателями удержания доноров и т.д.</i>	

Многолетняя инициатива по инвестированию в сотрудников ВПП (25,3 млн долларов США в первый год)

А. Обзор

Название проекта:	Инвестиции в персонал ВПП
Предлагаемый бюджет на 2022 год:	25,3 млн долларов США
Срок осуществления проекта:	Многолетний (2022–2024 годы)
Участвующие подразделения ВПП:	Департамент культуры на рабочем месте, все региональные бюро и участвующие страновые отделения и подразделения
Затрагиваемые корпоративные приоритеты:	Управление персоналом
Организационные факторы:	Сотрудники ВПП

В. Резюме проекта

18. Предлагаемая КВОИ охватывает *первый год инвестирования в персонал ВПП (25,3 млн долларов США)* и направлена на ускорение прогресса в реализации концепции ВПП по обеспечению передового опыта в области управления персоналом, что позволяет ей продолжать спасать и изменять жизни людей в условиях отсутствия продовольственной безопасности. Инвестиции включают разовые мероприятия в течение трех лет и поддерживают усилия ВПП по созданию персонала, необходимого для выполнения ее мандата, по поддержанию здоровья и благополучия сотрудников и по созданию улучшенных, уважительных и инклюзивных рабочих мест. Укрепляя организационный потенциал, КВОИ ускоряет и обеспечивает улучшенную координацию реализации ключевых инициатив в 2022 году в полном соответствии с корпоративным приоритетом 6, организационным фактором 7.2 стратегического плана и результатами по управлению персоналом в соответствии с общеорганизационной матрицей результатов.
19. В отчетах об операциях ВПП сообщается о несогласованности структуры, нехватке кадровых, языковых и других навыков, что может снижать операционную эффективность. Операционная среда, в которой работает ВПП, представляет собой серьезные угрозы для безопасности, здоровья и благополучия, усугубляющиеся недавними чрезвычайными ситуациями в области общественного здравоохранения. ВПП привержена также высочайшим этическим стандартам, придерживаясь подхода абсолютной нетерпимости к злоупотреблениям, актам сексуальной эксплуатации и надругательствам, мести, мошенничеству и коррупции, а также обеспечивая уважительную и инклюзивную культуру на рабочем месте.
20. Решение таких кадровых проблем сдерживается отсутствием конкретных регламентирующих документов, процессов, систем и навыков, необходимых для более активного управления персоналом и более гибких процессов найма, которые привлекали бы более разнообразный кадровый резерв с соответствующим опытом и

навыками. Такой организационный потенциал является важной предпосылкой для достижения конкретных ожидаемых результатов.

С. Сводка бюджета

ТАБЛИЦА А.VII.3. ИНВЕСТИЦИИ В КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ВПП — БЮДЖЕТ (млн. долларов США) И ЭКВИВАЛЕНТНОЕ КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ С ПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ						
Результат	Итого		Штаб-квартира		Региональные бюро и страновые отделения	
	Бюджет	FTE	Бюджет	FTE	Бюджет	FTE
Результат 1. Превентивное управление структурами и должностями	7,1	54	4,5	29	2,7	25
Результат 2. Приобретение и удержание разнообразных талантов	4,0	29	2,4	14	1,6	15
Результат 3. Развитие способностей и потенциала	8,7	49	3,4	9	5,3	41
Показатель 4. Создание уважительных и инклюзивных рабочих мест	1,0	9	0,9	7	0,1	2
Результат 5. Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников	4,4	23	0,4	2	4,1	21
Итого	25,3	164	11,6	61	13,7	103

FTE = количество штатных и внештатных сотрудников, например консультантов, в эквиваленте работы на полную ставку.

Д. План реализации (по результатам)

21. В следующих пунктах приводится подробная разбивка по результатам, включая резюме результатов, примеры мероприятий, ожидаемые результаты и бюджеты, которые должны быть установлены в штаб-квартире, региональных бюро и страновых отделениях.
22. Поскольку КВОИ является межфункциональной по своей природе и ориентирована на укрепление потенциала на местах, ответственность за инициативы и мероприятия в рамках каждого показателя будут нести несколько назначенных распорядителей бюджета. Мониторинг и отчетность по деятельности и уровню расходов будут осуществляться за полугодие и в конце года. В соответствии с достигнутым прогрессом будут запланированы дополнительные мероприятия, предложенные на 2023 и 2024 годы.

Результат 1. Превентивное управление структурами и должностями

23. Достижение этого результата ускорит реализацию инициатив и мероприятий, направленных на обеспечение соответствия поставленным задачам организационных структур и штатного расписания. Результаты представлены в виде

- показателей управления персоналом в рамках общеорганизационной матрицы результатов.
24. Для применения процессов и схем, разработанных Отделом по работе с персоналом, другим отделам, региональным бюро и страновым отделениям потребуется усилить потенциал в целях внедрения новых процессов и оптимизации их рабочей силы. Это означает, что им потребуется больше сотрудников с соответствующими навыками.
25. Мероприятия в этой ключевой области включают:
- усиление рекомендаций по управлению персоналом для руководителей региональных и страновых отделений и выполнение приоритетов, элементов и дополнительных обязательств кадровой политики ВПП, кадровой структуры и соответствующих инициатив;
 - ускоренный анализ организационных структур, должностей и условий контрактов на соответствие установленным требованиям; а также
 - усиление регионального реагирования на чрезвычайные ситуации и поддержка усилий страновых отделений по обеспечению готовности.
26. Ожидаемые результаты включают развитие потенциала, необходимого для своевременного согласования структур и должностей с оперативными потребностями, а также использование соответствующих условий контрактов согласно кадровой структуре ВПП.
27. В таблице A.VII.4 показаны основные бюджетные ассигнования для достижения этого результата.

ТАБЛИЦА A.VII.4. РАСХОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ 1 — УПРЕЖДАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРАМИ И ПОЗИЦИЯМИ, 2022 год (тыс. долларов США)			
	Штаб-квартира	Региональные бюро и страновые отделения	Итого
Расходы на персонал	1 650	2 194	3 843
Расходы, не связанные с персоналом*	2 811	462	3 274
Итого	4 461	2 656	7 117

* Включая консультантов, национальный персонал и временный персонал.

Результат 2. Приобретение и удержание разнообразных талантов

28. Достижение этого результата ускорит реализацию инициатив и мероприятий, направленных на более эффективный подбор персонала. Результаты представлены в виде показателей управления персоналом в рамках общеорганизационной матрицы результатов.
29. Мероприятия в этой ключевой области включают:
- широкое использование подходящих методов к подбору персонала, включая такие инструменты отбора, как проверка способностей, а также предоставление менеджерам средств для подбора персонала;

- поддержка функции партнерства для всей ВПП, в том числе путем обеспечения того, чтобы нужные сотрудники занимали правильные роли;
 - содействие развертыванию и подбору персонала, а также развитие соответствующих возможностей посредством координации кадровых решений и действий, а также повышения институциональных знаний у соответствующих сотрудников во всем мире.
30. Ожидаемые результаты включают более эффективное и гибкое планирование, а также подбор персонала для привлечения самых разных талантов.
31. В таблице A.VII.5 показаны основные бюджетные ассигнования для достижения этого результата.

ТАБЛИЦА A.VII.5. РАСХОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ 2 — ПРИОБРЕТЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ РАЗНООБРАЗНЫХ ТАЛАНТОВ, 2022 год (тыс. долларов США)			
	Штаб-квартира	Региональные бюро и страновые отделения	Итого
Расходы на персонал	1 834	1 200	3 033
Расходы, не связанные с персоналом**	609	363	972
Итого	2 442	1 563	4 005

* Включая консультантов, национальный персонал и временный персонал.

Результат 3. Развитие способностей и потенциала

32. Данный показатель направлен на ускорение развития навыков и способностей сотрудников ВПП для соответствия установленным корпоративным стандартам и удовлетворения местных потребностей на первом этапе процесса управления изменениями.
33. Мероприятия в этой ключевой области включают:
- инициативы по межсекторальным корпоративным вопросам, таким как инвалидность и другие формы инклюзивности, лидерство, управление и языковые навыки;
 - обучение, наставничество, техническая поддержка и обучение сотрудников страновых отделений; а также
 - обеспечение специального межфункционального обучения для руководителей и других сотрудников, направленного на повышение навыков управления ресурсами и повышения потенциала сотрудников страновых отделений.
34. Ожидаемый результат — улучшение соответствия требуемых и имеющихся навыков.
35. В таблице A.VII.6 показаны основные бюджетные ассигнования для достижения этого результата.

ТАБЛИЦА А.VII.6. РАСХОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ 3 — РАЗВИТИЕ СПОСОБНОСТЕЙ И ПОТЕНЦИАЛА, 2022 год (тыс. долларов США)			
	Штаб-квартира	Региональные бюро и страновые отделения	Итого
Расходы на персонал	885	3 029	3 913
Расходы, не связанные с персоналом*	2 524	2 263	4 787
Итого	3 409	5 292	8 701

* Включая консультантов, национальный персонал и временный персонал.

Показатель 4. Создание уважительных и инклюзивных рабочих мест

36. Данный показатель направлен на ускорение формирования в ВПП благоприятной культуры поведения на работе, особенно на местах, за счет укрепления способности внедрять основные ценности и поддерживать лидеров, менеджеров, руководителей и сотрудников.
37. Мероприятия в этой ключевой области включают:
- создание и продвижение благоприятной культуры на рабочем месте путем последовательного выполнения действий, вытекающих из результатов глобального опроса персонала;
 - внедрение адаптированной политики и улучшений, в том числе выявленных в результате оценки на соответствие стандартам, установленным основными ценностями ВПП и «взаимными обязательствами» кадровой политики ВПП; а также
 - координация межфункциональных усилий в соответствии с утвержденной дорожной картой по интеграции людей с инвалидностью в целях разработки и реализации доступных услуг, улучшения сбора данных и повышения разнообразия и инклюзивности в ВПП.
38. Ожидаемые результаты включают устойчивую вовлеченность сотрудников и их растущее доверие к мерам, принимаемым руководством для содействия развитию карьеры, этичности поведения и поступков, обеспечению прозрачности и улучшению взаимодействия с сотрудниками и их признания.
39. В таблице А.VII.7 показаны основные бюджетные ассигнования для достижения этого результата.

ТАБЛИЦА А.VII.7. РАСХОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ 4 — СОЗДАНИЕ УВАЖИТЕЛЬНЫХ И ИНКЛЮЗИВНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ, 2022 год (тыс. долл. США)			
	Штаб-квартира	Региональные бюро и страновые отделения	Итого
Расходы на персонал	255	83	338
Расходы, не связанные с персоналом*	665	4	669
Итого	921	87	1 007

* Включая расходы на консультантов, национальный и временный персонал.

Результат 5. Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников

40. Укрепление потенциала ускорит и улучшит заботу ВПП обо всех сотрудниках.
41. Мероприятия в этой ключевой области включают:
- внедрение стандартов, обеспечивающих заботу ВПП обо всех сотрудниках;
 - разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение управления персоналом, повышение устойчивости и устранение стресса и беспокойства; а также
 - проведение соответствующих миссий по надзору и внедрение подотчетности.
42. Ожидаемые результаты включают улучшение навыков руководителей в области управления персоналом, более строгое соблюдение и приверженность политике управления безопасностью ВПП, а также более эффективное управление рисками, связанными с профессиональной безопасностью и здоровьем.
43. В таблице А.VII.18 показаны основные бюджетные ассигнования для достижения этого результата.

ТАБЛИЦА А.VII.8. РАСХОДЫ НА РЕЗУЛЬТАТ 5 — БЕЗОПАСНОСТЬ, ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ, 2022 год (тыс. долларов США)			
	Штаб-квартира	Региональные бюро и страновые отделения	Итого
Расходы на персонал	232	3 227	3 458
Расходы, не связанные с персоналом*	126	863	989
Итого	358	4 089	4 447

* Включая расходы на консультантов, национальный и временный персонал.

Е. Ожидаемые результаты в 2022 году

44. В таблице А.VII.9 показано, как КВОИ согласуется с более широкой системой управления, основанной на стратегическом планировании, политике и результатах, и обеспечивает приоритеты, результаты и целевые показатели КПЭ.

ТАБЛИЦА А.VII.9. ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КРИТИЧЕСКИ ВАЖНОЙ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИНИЦИАТИВЫ В ОТНОШЕНИИ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННОЙ МАТРИЦЫ РЕЗУЛЬТАТОВ НА 2022–2026 ГОДЫ И КОРПОРАТИВНОГО ПРИОРИТЕТА № 6			
Корпоративный приоритет	Общеорганизационная матрица результатов на 2022–2026 годы для Результата управления 7 — управление персоналом	Результаты КВОИ на 2022 год	Измерение
Управление персоналом	Итоги	Результаты	КПЭ
6А Самое лучшее управление персоналом	Обеспечено быстрое и гибкое управление организационными структурами и должностями	<i>Профилактическое управление структурами и должностями</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Количество функций и страновых отделений с планом в области кадровых ресурсов – Процент заполненных вакансий – Доля сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам
6А Самое лучшее управление персоналом	Повышение эффективности работы персонала	<i>Развитие способностей и потенциала</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Количество страновых отделений, сообщающих о рисках, связанных с нехваткой квалифицированных кадров или несоответствием имеющихся навыков
6С Уважительные и инклюзивные рабочие места	Обеспечение разнообразного и инклюзивного управления персоналом	<i>Приобретение и удержание разнообразных талантов</i> <i>Создание уважительных и инклюзивных рабочих мест</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Процент обращений, полученных от людей с ограниченными возможностями – Среднее количество дней для заполнения вакантной должности – Количество отделов/отделений с планом действий по глобальному опросу персонала – Количество запланированных мероприятий по глобальному опросу персонала
6В Благополучие и здоровье сотрудников	Обеспечение заботливой и благоприятной рабочей среды	<i>Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Доля подразделений, соблюдающих политику управления безопасностью ВПП и систему подотчетности – Количество новых случаев травм или болезней в связи с исполнением обязанностей по несению службы

45. В таблице A.VII.10 указаны ключевые показатели эффективности (КПЭ), которые отслеживаются в течение трех лет жизненного цикла КВОИ. Ключевые показатели эффективности сгруппированы по результатам и включают бюджетные ресурсы, базовые показатели и целевые значения на 2022 год.

ТАБЛИЦА A.VII.10. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ЦЕЛИ НА 2022 ГОД, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ			
	Бюджет	Исходный уровень	Целевой показатель
Результат 1. Превентивное управление структурами и должностями	7,1		
Количество функций и страновых отделений с планом действий в области кадровых ресурсов		4	19
Процент заполненных вакансий		В разработке	
Доля сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам		60%	<58%
Результат 2. Приобретение и удержание разнообразных талантов	4,0		
Процент обращений, полученных от людей с ограниченными возможностями		<5%	>5%
Среднее количество дней на заполнение вакантной должности		В разработке	
Результат 3. Развитие способностей и потенциала	8,7		
Количество страновых отделений, сообщающих о рисках, связанных с нехваткой квалифицированных кадров или несоответствием имеющихся навыков		16	<12
Показатель 4. Создание уважительных и инклюзивных рабочих мест	1,0		
Количество отделов/отделений с планами действий по глобальному опросу персонала		30	>100
Количество запланированных мероприятий по глобальному опросу персонала		0	>200
Результат 5. Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников	4,4		
Доля подразделений, соблюдающих политику управления безопасностью ВПП и систему подотчетности		90%	92%
Количество новых случаев травм или болезней в связи с исполнением обязанностей по несению службы		>40	<25