

ПРИЛОЖЕНИЕ III-B. ОТЧЕТНОСТЬ ПО КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫМ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИНИЦИАТИВАМ

В 2015 году Исполнительный совет одобрил использование счета выравнивания бюджета на поддержку программ и покрытие административных расходов по критически важным общеорганизационным инициативам. С тех пор ВПП использовала критически важные общеорганизационные инициативы для укрепления своих систем и персонала и улучшения предоставления услуг людям, испытывающим нехватку продовольствия.

1. На следующем рисунке перечислены все критически важные общеорганизационные инициативы (КВОИ), действующие в 2022 году, и соответствующие им бюджеты¹. В 2022 году было утверждено 17,1 млн долларов США в рамках третьего и последнего транша финансирования стратегии работы с частным сектором и 25,3 млн долларов США на первый год новой многолетней КВОИ (инвестирование в сотрудников ВПП). Кроме того, на своей ежегодной сессии в 2022 году Совет утвердил новую многолетнюю КВОИ по реализации стратегического плана и общеорганизационной матрицы результатов (ОМР) на 2022–2025 годы.
2. Общие расходы на КВОИ в 2022 году составили 49,6 млн долларов США, что на 5,3 млн долларов США больше, чем в 2021 году. Из десяти КВОИ, действующих в 2022 году, семь достигли соответствующих проектных результатов. На конец 2022 года неизрасходованные остатки по завершённым КВОИ составили 2,0 млн долларов США. Эти средства были возвращены на счет выравнивания бюджета на поддержку программ и покрытие административных расходов для предполагаемого использования в будущем. Неизрасходованные остатки для КВОИ по фонду выходных пособий, фонду инвестирования в сотрудников ВПП и по реализации стратегического плана были перенесены на 2023 год.

Рисунок 1. Критически важные общеорганизационные инициативы, расходы по сравнению с утвержденными бюджетами, 2019–2022 гг.



¹ На рисунке 1 показаны КВОИ, утвержденные в планах управления на 2019–2021, 2020–2022, 2021–2023 и 2022–2024 годы, за исключением тех, по которым их задачи выполнены, и бюджеты полностью израсходованы до 2022 года.

3. Подробная информация обо всех КВОИ, действующих в 2022 году, представлена в следующих таблицах. Для получения общей сводки по КВОИ обратитесь к разделу «Эффективность управления» в части III годового отчета.

Ссылки на критически важные общеорганизационные инициативы:

Персонал-2020

Фонд ВПП-2030

Интеграция систем и эффективность
информационных технологий

Реформа системы развития Организации

Объединенных Наций

Поддержка программ и партнерства

Стратегия работы с частным сектором

Культура поведения на рабочем месте и
этический климат

Фонд выходного пособия

Инвестиции в сотрудников ВПП

Реализация стратегического плана

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Персонал-2020

Сводный обзор			
Куратор	Департамент: Департамент культуры на рабочем месте	Срок действия проекта	2,5 года (2019–2022 гг.)
	Отдел: Отдел по работе с персоналом	Статус проекта	Завершен
<p>Общий обзор</p> <p>Персонал-2020 — это многолетняя инициатива Отдела по работе с персоналом, направленная на создание основ стратегического кадрового планирования ВПП, а также на непрерывное обучение и развитие на основе цифровых технологий. Важнейшим компонентом этой КВОИ является закупка и внедрение интегрированной платформы управления человеческим капиталом, которая будет способствовать оптимизации процессов управления персоналом и обеспечит доступ к качественным данным и аналитике, необходимым для кадрового планирования и принятия решений.</p> <p>Влияние на организацию</p> <p>Организационное влияние этой КВОИ было запланировано в процессе разработки проекта, при этом КВОИ была сосредоточена на поддержке разнообразной и высокоэффективной рабочей силы. Этот персонал привлекается и удерживается благодаря превосходному опыту сотрудников ВПП, эффективному и действенному сквозному планированию кадровых процессов, управления и служб, а также принятию решений по управлению персоналом на основе данных благодаря инновационным технологиям и аналитике.</p>			
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input checked="" type="checkbox"/> Управление персоналом	<input type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях
	<input type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input checked="" type="checkbox"/> Использование технологий
			<input type="checkbox"/> Использование инновации
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки
Расходы на сотрудников	0,59	0,59	–
Расходы, не связанные с персоналом	2,00	1,78	0,21
Всего за 2022 год	2,59	2,38	0,21
Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет <i>(млн долларов США)</i>	Фактические расходы <i>(млн долларов США)</i>	
1 Создание проекта по управлению человеческим капиталом	0,26	0,24	
2 Внедрение планирования и проектирования и частичной настройки этапа 1 проекта по управлению человеческим капиталом Workday	2,33	2,14	
Всего	2,59	2,38	

Сведения об основных результатах за 2022 год		
Результат 1. Создан проект по управлению человеческим капиталом		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Выбран исполнитель для интеграции систем Workday–SAP и подписан контракт	второй квартал 2022 года	полностью достигнуто
Завершен анализ воздействия изменений: системы, конечные пользователи и процессы (кадровые ресурсы и ресурсы, не связанные с человеческим капиталом)	первый квартал 2022 года	полностью достигнуто
Команда проекта и профильные эксперты обучены управлению человеческим капиталом с помощью системы Workday	обучено 250 человек	полностью достигнуто
<p>Поставщик интеграционных услуг и команда проекта по управлению человеческим капиталом завершили создание проекта по управлению человеческим капиталом, включая поддержку глобальной сети профильных экспертов и агентов по изменениям, обученных управлению человеческим капиталом в системе Workday. Был завершен анализ влияния изменений на корпоративные системы, бизнес-процессы и конечных пользователей, в том числе для стратегии и плана изменений управления и коммуникаций.</p>		
Результат 2. Осуществление планирования, проектирования и части конфигурации этапа 1 по управлению человеческим капиталом Workday		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Стратегия изменений, коммуникаций и тестирования завершена	первый квартал 2022 года	полностью достигнуто
Степень завершения разработки надзорной организационной структуры ВПП и ее включения в прототип 1 системы Workday	завершено на 100%	полностью достигнуто
Уровень завершения функционального проектирования и тестирования прототипа 1 системы Workday, а также сеансов подтверждения воспроизведения с профильными экспертами	завершено на 100%	полностью достигнуто
<p>Результат 2 был завершён с использованием данных организационной структуры ВПП, смоделированных и встроенных в систему Workday. Тестирование первого прототипа было завершено вместе со всеми специалистами по бюджету и программированию, а также профильными экспертами. Были определены и утверждены стратегия и план изменения управления, коммуникаций и тестирования.</p>		

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Фонд ВПП-2030

Сводный обзор			
Куратор	Департамент: Канцелярия руководителя аппарата	Срок действия проекта	3 года (2019–2022 гг.)
	Отдел: Отдел поддержки управления операциями	Статус проекта	Завершен
<p>Общий обзор</p> <p>Фонд-2030 был создан, чтобы помочь страновым отделениям внедрить новые методы работы, гарантирующие, что ВПП сможет эффективно позиционировать себя в рамках нового странового стратегического плана (ССП) и, таким образом, внести свой вклад в достижение Целей в области устойчивого развития.</p> <p>Фонд был создан в качестве стратегического инструмента для использования мероприятий, направленных на изменение позиционирования деятельности ВПП и поддержку возможностей повышения общей эффективности SSP.</p> <p>Организационное воздействие</p> <p>Фонд-2030 фокусирует внимание на подходах, которые ранее не применялись страновыми отделениями в достаточной мере. Эти области варьируют от планирования надлежащей стратегии выхода или передачи местным заинтересованным сторонам до изменения объема или типа операционного портфеля, в том числе путем внедрения инноваций и перехода к информационно-пропагандистской деятельности, укреплению потенциала, технической помощи и консультированию по вопросам политики. Ресурсы Фонда-2030 года позволили многим страновым отделениям успешно перепозиционировать ВПП в качестве предпочтительного партнера для программ по адаптации к изменению климата, социальной защите и продовольственным системам, тем самым повысив актуальность и обеспечив устойчивость операций организации.</p> <p>Первоначальный капитал Фонда-2030 позволил провести «проверку концепции» в качестве средства обеспечения заинтересованности государственных партнеров на высоком уровне, повышения доверия к ВПП со стороны доноров для укрепления новых подходов, установления новых партнерских отношений и обеспечения возможностей страновых отделений в соответствии с новыми требованиями системы стратегического планирования страны.</p> <p>Общий бюджет Фонда-2030 составил 15 млн долл. США, из которых 4,71 млн долл. США было потрачено в 2022 году, средства были выделены на реализацию предложений 41 странового отделения. После успешного завершения всех предложений (июнь 2022 года) обнаружено, что Фонд привлек не менее 60 млн долларов США в виде новых взносов для ВПП. Это показывает, что эффективное использование начального капитала может обеспечить значительную отдачу от инвестиций, оказывая мультипликативный эффект и обеспечивая оптимальное соотношение цены и качества для ВПП и более широкого сообщества доноров.</p>			

Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Эффективность в чрезвычайных ситуациях	Управление персоналом	Участие в эффективных партнерских отношениях	Эффективное финансирование для борьбы с голодом	Доказательства и обучение	Использование технологий	Использование инновации
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,40	0,40	-				
Расходы, не связанные с персоналом	4,31	4,30	0,01				
Всего за 2022 год	4,71	4,70	0,01				

Ключевой результат 2022 года²	Бюджет <i>(млн долларов США)</i>	Фактические расходы <i>(млн долларов США)</i>
Цель: преодоление разрыва между прежними и новыми способами работы и обеспечение того, чтобы страновые отделения, поддерживаемые Фондом-2030, могли лучше переориентировать и наладить свою деятельность в рамках ССП.	4,71	4,70

² Учитывая характер этой КВОИ, концепция Фонда-2030 была одобрена Группой руководства и Советом без определения каких-либо глобальных результатов или КПЭ. Тем не менее, по каждому из 41 проекта, финансируемого фондом, есть свои собственные обязательные результаты и КПЭ, основанные на конкретных условиях и характере соответствующего проекта. В целом результаты и КПЭ по всем 41 проекту многочисленны и несопоставимы.

Сведения об основных результатах за 2022 год

Ключевой результат: переориентация страновых отделений с помощью изменения программ и новых методов работы

В следующем кратком обзоре представлены основные моменты наиболее заметных достижений Фонда-2030 в 2022 году в трех из 41 страны.

Государство Палестина (выделено 0,3 млн долларов США на обеспечение устойчивости): проект повысил устойчивость целевых бенефициаров к экономическим потрясениям и с помощью действий по борьбе с изменением климата внес вклад в работу в области гуманитарной помощи, развития и мира. Он предоставил более 675 климатически оптимизированных активов, которые принесли непосредственную пользу 4200 людям. Активы поддерживали широкий спектр деятельности, включая восстановление теплиц, а также гидропонные установки и солнечные электростанции. Инициатива позволила максимально использовать ограниченное пространство в Газе и потребовала на 90 процентов меньше воды, чем традиционные методы ведения сельского хозяйства. Министерства, отвечающие за сельское хозяйство, труд и экономику, рассматривают теперь ВПП в качестве потенциального партнера в поддержке безработных палестинцев, помогающего восстановить их средства к существованию с помощью инновационных подходов. Усилия стали возможными благодаря выделению средств, они помогли ВПП получить от Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии доступ к многолетнему финансированию в размере более 3 миллионов долларов США.

Мадагаскар (выделено 0,3 млн долларов США на программы питания): ВПП совместно с Научно-исследовательским институтом развития провела технико-экономическое обоснование использования денежных пособий для профилактики недоедания. На основе результатов была разработана стратегия переводов денежных средств для питания. В соответствии с ней распределение специализированных питательных продуктов было заменено денежными пособиями для профилактики недоедания среди детей, беременных и кормящих женщин и девочек в южных регионах страны.

Фонд-2030 создал также несколько возможностей для диверсификации партнерской базы и способствовал формированию финансовых обязательств со стороны Немецкого банка развития для совместной программы с Детским фондом Организации Объединенных Наций по расширению мер адаптации к потрясениям и инициатив в области развития, учитывающих проблемы питания на юге Мадагаскара. Этот вклад позволил ВПП получить более 11 миллионов долларов США.

Гвинея-Бисау (выделено 0,4 млн долларов США на укрепление мира): этот проект укрепил вклад ВПП в области гуманитарной помощи, развития и мира. В рамках проекта были устранены коренные причины межобщинных конфликтов и нестабильности путем предоставления женщинам возможности играть более активную роль в предотвращении конфликтов и посредничестве. Благодаря выделенным средствам 3000 женщин из 60 общин прошли обучение в области прав человека и доступа к правосудию, составлению домашнего бюджета, лидерству и расширению прав и возможностей.

Проект также предоставил ВПП возможность диверсифицировать партнерскую базу и получить доступ к финансированию с учетом гендерных факторов из Фонда миростроительства Организации Объединенных Наций. Финансирование позволило создать совместный проект под названием «Создание с участием женщин безопасных и повышающих потенциал общественных пространств для снижения рисков климатической безопасности и поддержания мира в Гвинее-Бисау», который будет реализован с января 2022 года по июнь 2023 года. Общий бюджет составляет 1,4 миллиона долларов США и делится между ВПП и Программой развития Организации Объединенных Наций.

Годовой отчет о деятельности за 2022 год



КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Интеграция систем и эффективность информационных технологий

Сводный обзор							
Куратор	Департамент: Департамент управления Отделы: Отдел корпоративного планирования и эффективности деятельности, Отдел корпоративных финансов, Отдел по работе с персоналом, Отдел управленческого обслуживания, Отдел операций с цепочками поставок, Отдел технологий	Срок действия проекта	2 года (2019–2020 гг.) с переносом на 2022 год				
		Статус проекта	Завершен				
Общий обзор Цифровая трансформация является приоритетом руководства ВПП и включена в стратегический план на 2022–2025 годы как часть «технологической» инициативы. Цель этой КВОИ, утвержденной Советом на 2019 и 2020 годы, заключалась в активизации проектов, позиционирующих ВПП в качестве лидера по разработке и использованию цифровых решений в гуманитарном сообществе.							
Организационное воздействие ВПП использовала финансирование для разработки платформы DOTS, объединяющей существующие и новые системы, обеспечивающей безопасную, эффективную и стабильную экосистему для сбора данных и проведения аналитики в режиме реального времени при принятии решений и выполнении операций. Кроме того, разработаны также платформы автоматизации, упрощающие бизнес-процессы, что привело к устранению ручного заполнения форм и к повышению эффективности. Ниже описаны достижения за 2022 год.							
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input type="checkbox"/> Управление персоналом	<input type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях	<input type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input checked="" type="checkbox"/> Использование технологий	<input checked="" type="checkbox"/> Использование инновации
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,63	0,55	0,08				
Расходы, не связанные с персоналом	0,87	0,71	0,16				
Всего за 2022 год	1,50	1,26	0,24				

Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)
1 Безупречная отчетность	0,31	0,30
2 Интегрированное годовое планирование и отчетность, а также интегрированный процесс разработки	0,31	0,13
3 Глобальный инструмент управления услугами и платформа самообслуживания ВПП	0,59	0,55
4 Глобальное платежное решение	0,29	0,28
Всего	1,50	1,26

Сведения об основных результатах за 2022 год		
Результат 1. Безупречная отчетность		
<p>Проект повышения качества отчетности был задуман в виде набора информационных панелей и стандартизированных отчетов, направленных на поддержку эффективного финансового управления операциями ВПП. В частности, четыре компонента этого проекта предоставляют практические и значимые данные в режиме реального времени, которые информируют о финансовом управлении, надзоре за финансовыми рисками и принятии оперативных решений.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Финансовая панель корпоративного управления а. Завершение технической оценки требований DOTS	Завершен	полностью достигнуто
Финансовая панель странового отделения а. Повышение производительности и удобство использования панели инструментов б. Завершение этапа 2 в. Успешное внедрение автоматизированного финансового контрольного списка страновых отделений	Внедрение всех трех результатов к четвертому кварталу 2022 года	полностью достигнуто
Финансовая панель специальных счетов: а. Успешная разработка панели б. Успешное развертывание панели	Развертывание панели в первом квартале 2022 года	полностью достигнуто
Набор стандартных отчетов (для руководителей направлений и финансового персонала) Набор стандартных отчетов (для руководителей деятельности по ССП и финансового персонала): а. Доступность источника данных на платформе SAP HANA б. Успешная разработка панели в. Успешное развертывание панели г. Отчеты и срезы данных, доступные на платформе SAP HANA	Развертывание панели в первом квартале 2022 года	частично достигнуто

Сведения об основных результатах за 2022 год		
<p>Информационные панели, разработанные в рамках этого конечного результата, помогли реформировать все области финансового управления, упорядочить и улучшить процессы надзора, а также повысить доступность и использование финансовой информации в штаб-квартире (финансовая панель специальных счетов) и на местах (финансовая панель страновых отделений). Информационная панель страновых отделений была запущена в октябре 2021 году и обновлена в 2022 году с добавлением дополнительных финансовых КПЭ и технических улучшений на основе отзывов пользователей. Автоматизация контрольного перечня для финансового управления в страновых отделениях — документа, обеспечивающего для руководства ежемесячное закрытие финансовой отчетности, — была завершена как раз к закрытию в январе 2023 года. Остальные направления были интегрированы в основную работу службы финансовой отчетности Отдела корпоративных финансов и сосредоточены на автоматизации финансовой отчетности для старшего руководства ВПП в штаб-квартире (используя DOTS в качестве вспомогательной платформы) и разработке набора стандартных аналитических отчетов о расходах на сотрудников для использования персоналом в штаб-квартире и страновом отделении.</p>		
<p>Результат 2. Интегрированное годовое планирование и отчетность, интегрированный процесс разработки и упрощение плана реализации</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент страновых отделений, применяющих новый инструмент составления бюджета	100	н/д
<p>Этот результат претерпел изменения с момента начала реализации нового стратегического плана ВПП и ОМР. Новый стратегический план и ОМР дают возможность укрепить процессы планирования бюджета на местах на основе обновленных направлений и должны быть отражены в ключевых бюджетных инструментах, таких как план реализации и план действий. Таким образом, результат 2 был включен в недавно утвержденную КВОИ по реализации стратегического плана. Первоначально предусмотренные результаты будут расширены за счет целевых значений новой КВОИ. Для получения дополнительной информации см. план управления ВПП на 2023–2025 годы.</p>		
<p>Результат 3. Глобальный инструмент управления услугами и платформа самообслуживания ВПП КВОИ по системной интеграции и повышению эффективности с помощью информационных технологий (ИТ) обеспечила необходимое начальное финансирование двух важных общеорганизационных инструментов, которые в настоящее время используются в страновых отделениях, региональных бюро и штаб-квартире:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Глобальный инструмент управления услугами (GSMT) предоставляет сотрудникам и бизнес-подразделениям ВПП стандартизированный корпоративный инструмент для цифровизации, консолидации и управления услугами. Это серверное решение, которое позволяет бизнес-подразделениям отслеживать, контролировать и отвечать на запросы на обслуживание, отправленные по электронной почте или через платформу самообслуживания ВПП, являющуюся фронтальной точкой входа. Этот инструмент позволяет ВПП предоставлять запрашивающим сотрудникам и бизнес-подразделениям более быстрые, эффективные и качественные услуги. Внедрение GSMT позволило бизнес-подразделениям упростить бизнес-процессы, исключить нерегламентированные, ручные и бумажные стадии, а также автоматизировать проверку и утверждение рабочих процессов. 2. Платформа самообслуживания ВПП — это онлайн-портал для отправки запросов на обслуживание. Это один из фронтальных клиентских интерфейсов, который подключается к GSMT. <p>И GSMT, и платформа самообслуживания ВПП были разработаны в основном в период с 2019 по 2020 год, а 2021 и 2022 годы были посвящены доработкам и взаимодействию с бизнес-подразделениями штаб-квартиры, страновыми отделениями и региональными бюро по настройке инструментов в соответствии с их потребностями и проведению мероприятий по внедрению и управлению изменениями. В 2022 году эта работа финансировалась совместно за счет средств КВОИ, поддержки</p>		

Сведения об основных результатах за 2022 год		
программ и покрытия административных расходов (PSA) и страновых отделений. С 2023 года затраты на работу по автоматизации будут полностью включены в бюджет.		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Завершение развертывания GSMT для отдела кадров на местах. Глобальная служба управления персоналом руководит кадровыми службами с помощью платформы самообслуживания ВПП и GSMT.	декабрь 2022 года	май 2022 года
<i>Отдел управленческих услуг GSMT:</i> внедрение глобальных служб поддержки поездок; в штаб-квартире завершено внедрение служб, зависящих от местоположения; завершены пилотные проекты в Региональном бюро по Западной Африке и двух страновых отделениях в регионе; начат поток непрерывных улучшений для служб, которые уже «работают».	100%	100%
<p><i>Отдел управленческих услуг GSMT:</i> Несмотря на завершение пилотного проекта во всех трех местах, сокращение возможностей одного из страновых отделений потребовало отсрочки внедрения инструмента до первого квартала 2023 года.</p> <p>Внедрение GSMT в отделы кадров на местах способствовало стандартизации оперативных процедур для оперативных кадровых служб. Автоматизация и стандартизация привели к дальнейшей оптимизации кадровых процессов и повышению эффективности за счет, например, предоставления сотрудникам ВПП возможности отправлять и контролировать свои собственные запросы, связанные с людскими ресурсами, через платформу WSS. В связи с этой работой и в целях дальнейшего повышения эффективности Отдел людских ресурсов подготовил местные группы для облегчения управления такими запросами на людские ресурсы.</p>		
<p>Результат 4. Глобальное платежное решение</p> <p>Глобальное платежное решение позволит для многих страновых операций ВПП централизовать операции с кредиторской задолженностью, включая обработку счетов в местной валюте. Ожидается, что это решение позволит передавать обработку более 500 000 транзакций в год. Ожидается, что глобальное платежное решение послужит основой для других усилий ВПП по централизации обработки транзакций.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Успешное завершение пилотного проекта (шесть страновых отделений)	Завершен	100%
Планирование проекта для полного масштабирования с определением ключевых партнерских отношений и долгосрочных технологических решений	Завершен	100%
Успешное развертывание пилотного проекта в остальных странах (с технологией, использованной в пилотном проекте) и оценка пилотного проекта	Запуск пилотного проекта завершен	100% (оценка пилотного проекта продолжается)
<p>Были определены долгосрочные партнерские отношения и технологические решения, и в настоящее время ведется планирование проектов для полномасштабного расширения. Разработка технологических решений и внедрение будут продолжаться с 2023 по 2025 год при финансировании по линии PSA и финансировании новой КВОИ по дорожной карте эффективности ЦУР Организации Объединенных Наций.</p>		

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Реформа системы развития Организации Объединенных Наций

Сводный обзор							
Куратор	Департаменты: Департамент управления, Департамент разработки программ и политики Отделы: Отдел управленческих услуг, Отдел корпоративных финансов, Отдел инноваций и управления знаниями, региональные бюро	Срок действия проекта	4 года (2018–2022 гг.)				
		Статус проекта	Завершен				
Общий обзор Инициатива по реформе системы развития Организации Объединенных Наций обеспечит ВПП возможность подготовиться и поддержать проводимую Генеральным секретарем реформу системы развития Организации Объединенных Наций. Инвестиции были направлены на достижение трех основных целей: <ul style="list-style-type: none"> ➢ обеспечение ВПП адекватными возможностями для подготовки и реагирования на требования реформы; ➢ поддержка роли ВПП в Группе бизнес-инноваций и других межучрежденческих совещаниях, посвященных развитию общих вспомогательных услуг и общих помещений в рамках всей Организации Объединенных Наций с соответствующей экономией средств; и ➢ содействие разработке процессов, инструментов и платформ, которые позволят системе развития Организации Объединенных Наций планировать, контролировать, собирать и сообщать о достигнутых общесистемных сводных результатах. 							
Организационное воздействие По всем трем целям ВПП зарекомендовала себя в качестве лидера, помогла повысить эффективность и улучшить внутренние и внешние процессы. Например, средства КВОИ помогли ВПП достичь цели, заключающейся во внедрении стратегии деловых операций во всех ее 84 страновых отделениях. Из 441 отделения ВПП по всему миру 211 (48 процентов) находятся в помещениях, которые используются совместно с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, ВПП выступила сопредседателем глобальной целевой группы по совместному обслуживанию и стала ключевым глобальным поставщиком услуг в таких областях, как центр бронирования Организации Объединенных Наций и глобальный автопарк Организации Объединенных Наций.							
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input type="checkbox"/> Управление персоналом	<input checked="" type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях	<input type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input checked="" type="checkbox"/> Использование технологий	<input checked="" type="checkbox"/> Использование инноваций
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,60	0,57	0,03				
Расходы, не связанные с персоналом	0,93	0,86	0,07				
Всего за 2022 год	1,53	1,43	0,10				

Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)
1 Стратегия оперативной деятельности (СОД)	0,31	0,29
2 Общий бэк-офис (ранее местный общий центр обслуживания)	0,31	0,29
3 Глобальные общие службы	0,31	0,29
4 Поддержка развертывания инициатив по реформе Организации Объединенных Наций на местах	0,41	0,38
5 Другое (разделение расходов Управления ООН по координации оперативной деятельности в целях развития (УКР))	0,20	0,19
Всего	1,53	1,43

Сведения об основных результатах за 2022 год

Результат 1. Стратегия оперативной деятельности

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Завершение разработки СОД версии 2.0 и обучение специалистов	Назначены технические кураторы по СОД в страновых отделениях	полностью достигнуто
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработка СОД 2.0 завершена на 100 процентов. ➤ Разработка учебных материалов по анализу эффективности затрат для обучения специалистов по СОД, которая будет завершена в первом квартале 2023 года; очные обучающие семинары и выпуск модулей онлайн-обучения запланированы на начало 2023 года. ➤ Определение в каждом страновом отделении лиц, которые будут выступать в качестве «технических кураторов СОД в страновых отделениях» в сотрудничестве с координаторами реформы Организации Объединенных Наций в региональных бюро, составление пояснительных записок и предложений по оценке эффективности ролей и обязанностей СОД в наращивании потенциала. 		

Результат 2. Общий бэк-офис

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Развертывание общего бэк-офиса в трех ключевых странах ВПП, указанных в дорожной карте на 2022 год	3	0 (3 страновых отделения находятся в процессе)
Убедиться, что поток информации и механизм обратной связи на местах поддерживаются должным образом	Платформа по реформе Организации Объединенных Наций создана	полностью достигнуто
<ul style="list-style-type: none"> ➤ В Иордании, Кении и Объединенной Республике Танзания внедрение продолжается. ➤ Обзорная миссия по общему бэк-офису в Иордании. ➤ Разработка и запуск платформы управления знаниями о реформе Организации Объединенных Наций по принципу одного окна и потока информации на места. ➤ Создание проекта управления общим бэк-офисом в штаб-квартире. 		

Результат 3. Глобальные общие службы

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Услуги автопарка Организации Объединенных Наций и центра бронирования Организации Объединенных Наций, предоставляемые другим подразделениям Организации Объединенных Наций	Автопарк Организации Объединенных Наций и центр бронирования Организации Объединенных Наций предоставляют услуги внешним учреждениям	полностью достигнуто
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Центр бронирования Организации Объединенных Наций сотрудничает с 16 партнерами Организации Объединенных Наций и обслужил 2 миллиона клиентов с момента его запуска в 2020 году (в 2022 году — 900 000). ➤ Автопарк Организации Объединенных Наций подписал в общей сложности семь соглашений с другими подразделениями Организации Объединенных Наций (Отделением Организации Объединенных Наций в Найроби, Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Детским фондом Организации Объединенных Наций, Всемирной организацией здравоохранения, Управлением по координации гуманитарных вопросов, Международной организацией труда и Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций) 		
Результат 4. Поддерживать развертывание инициатив по реформе Организации Объединенных Наций на местах		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Участие региональных бюро в региональных платформах сотрудничества, коалициях и целевых группах, основанных на возможностях и проблемах	Региональные бюро представлены на всех соответствующих региональных совещаниях	полностью достигнуто
Количество страновых отделений, получивших пользу от проводимых региональными бюро вебинаров и инструкций по стратегическим и программным элементам реформы и программе повышения эффективности	100% страновых отделений осведомлены о корпоративных инструкциях	полностью достигнуто
Активное участие региональных бюро в мероприятиях, организованных УКР и штаб-квартирой ВПП	Региональные бюро представлены на всех соответствующих мероприятиях УКР/штаб-квартиры ВПП и участвуют в них	полностью достигнуто
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Все региональные бюро регулярно участвовали в различных региональных платформах. ➤ Все страновые отделения были охвачены как минимум одним телефонным разговором или вебинаром по элементам реформы. Прямая поддержка оказывалась страновым отделениям, которые разрабатывали ССП второго поколения. ➤ Региональные бюро принимали активное участие в организуемых УКР или штаб-квартирой ВПП мероприятиях, посвященных реформе системы развития Организации Объединенных Наций, в том числе в подготовке глобальных руководящих указаний и общеорганизационных документов с изложением позиций. 		

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Поддержка программ и партнерства

Сводный обзор							
Куратор	Департаменты: Департамент партнерства и информационно-просветительской деятельности, Департамент разработки программ и политики	Срок действия проекта	3 года (2019–2022 гг.)				
		Статус проекта	Завершен				
Общий обзор Эта КВОИ способствует достижению долгосрочной задачи по максимальному увеличению вклада страновых отделений в достижение цели «Нулевой голод» путем укрепления их потенциала в области разработки программ с тем, чтобы они могли выявлять и успешно использовать диверсифицированные и долгосрочные возможности финансирования.							
Организационное воздействие В ходе КВОИ разработана стратегия с изложением изменений, необходимых для успешного использования финансирования в программе изменения жизни. Стратегия поддерживает усилия ВПП по увеличению сбора средств для программы изменения жизни и должна позволить страновым отделениям ВПП расширить свои программы развития и финансирование.							
На основе проблем и извлеченных уроков были определены пять принципов разработки ³ , влияющих на стратегию. Эти принципы разработки направлены на управление разработкой будущего процесса финансирования посредством обсуждений с ключевыми заинтересованными сторонами и обеспечение успешного выявления и использования диверсифицированных и долгосрочных возможностей финансирования в ходе будущего процесса финансирования.							
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input type="checkbox"/> Управление персоналом	<input checked="" type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях	<input checked="" type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input type="checkbox"/> Использование технологий	<input type="checkbox"/> Использование инновации
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,47	0,33	0,14				
Расходы, не связанные с персоналом	0,83	0,66	0,17				
Всего за 2022 год	1,30	0,99	0,31				

³ i) Процесс формирования четкой и последовательной позиции, доведенной до сведения и понятной для заинтересованных сторон внутри ВПП и за ее пределами; ii) согласованный подход к финансированию и демонстрация доказательств влияния ВПП на изменение пространства жизни и открытые двери для корректных дискуссий; iii) составление программ, основанных на приоритетах национального развития, объединенных с программами других участников процесса развития и дополняющих их; iv) составление программ, финансирование и исполнение, адаптированные к требованиям изменения жизни, с устранением препятствий в других областях; и v) ликвидация критических пробелов в потенциале и опыте, четкая и надежная логика поддержки страновых отделений.

Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)
1 Первый семинар заключительного этапа КВОИ и усиление программы изменения жизни (июнь 2022 года)	0,18	0,18
2 Страновые пилотные проекты по укреплению потенциала страновых отделений и их способности взаимодействовать с национальными правительствами и международными финансовыми учреждениями	0,94	0,65
3 Семинар по продвижению программы изменения жизни и по разработке стратегии изменения жизни	0,18	0,15
Всего	1,30	0,99

Сведения об основных результатах за 2022 год		
Результат 1. Первый семинар заключительного этапа КВОИ и расширение программы изменения жизни (июнь 2022 года)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Для этого результата КПЭ не определен	н/д	н/д
<p>На первом семинаре заключительного этапа КВОИ было рассмотрено текущее состояние механизмов финансирования в отношении программы изменения жизни. На семинаре собрались заинтересованные стороны из штаб-квартиры и региональных бюро, которые участвовали в КВОИ или финансировании программы изменения жизни, и был проведен обзор тематических областей и ключевых проблем, которые необходимо решить для увеличения финансирования деятельности в области развития. В заключительном отчете о семинаре были обобщены выводы по каждому из ключевых компонентов текущих механизмов финансирования.</p>		
Результат 2. Страновые пилотные проекты по укреплению потенциала страновых отделений		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Количество предпринятых пилотных проектов	13	11
<p>Опираясь на результаты предыдущих этапов, КВОИ поддерживает страновые пилотные проекты во всех регионах с целью повышения осведомленности ВПП о финансировании со стороны национальных правительств и международных финансовых учреждений, о возможностях тематического финансирования, а также о возможности получения доступа к нему. Страновые отделения работали над получением доступа к национальному государственному финансированию путем реализации пилотных проектов. Для укрепления отношений ВПП с национальным правительством несколько страновых отделений наняли национальных сотрудников по развитию, участвуя в обсуждениях вопросов развития и позиционируя ВПП в качестве потенциального партнера. Два пилотных проекта в 2022 году не удалось запустить из-за задержек с набором персонала.</p>		
Результат 3. Семинар по продвижению программы изменения жизни и разработке стратегии изменения жизни		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Для этого результата КПЭ не определен	н/д	н/д
<p>Второй семинар позволил более чем 140 очным и онлайн-участникам поделиться мыслями и оставить отзывы о проектах и пилотных результатах, а также о рабочих моделях доступа к финансированию, направленному на изменение жизни.</p>		

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Стратегия работы с частным сектором

Сводный обзор			
Куратор	Департамент: Департамент по вопросам партнерства и информационно-просветительской деятельности	Срок действия проекта	3 года (2020–2022 гг.)
	Отдел: Отдел партнерских связей и привлечения средств частного сектора	Статус проекта	Завершен
<p>Общий обзор</p> <p>ВПП продолжает значительно увеличивать объем финансирования, привлекаемого в частном секторе, в первую очередь за счет пожертвований частных лиц, что позволит ВПП спасти и изменить к лучшему жизнь еще большего числа людей. Индивидуальные пожертвования — это крупный и растущий источник финансирования, в том числе крупный источник гибкого финансирования, которое можно использовать для удовлетворения потребностей наиболее уязвимых людей и сообществ.</p> <p>Целью КВОИ является продолжение роста индивидуальных пожертвований за счет инвестиций в СМИ, направленных на привлечение новых и удержание существующих доноров. В соответствии с ограничениями КВОИ финансирование использовалось только для единовременных затрат, таких как разовые покупки рекламы в цифровых медиа и разовые расходы на технологические усовершенствования.</p> <p>Более подробную информацию можно найти в отчете Совету⁴ от Отдела партнерских связей и привлечения средств частного сектора о ходе реализации стратегии партнерства и сбора средств частного сектора в течение 2022 года.</p> <p>Организационное воздействие</p> <p>ВПП достигла самого высокого годового уровня поступлений от частного сектора: только в 2022 году было получено 540 миллионов долларов США. В совокупности частные доноры стали четвертым по величине донором ВПП в 2022 году. Этот рекордный годовой доход отражает рост во всех категориях сбора средств в частном секторе. Из привлеченных 540 миллионов долларов США 276 миллионов долларов США поступили от частных фондов и благотворительных организаций, 160 миллионов долларов США — от корпораций и корпоративных фондов и 104 миллиона долларов США — от частных пожертвований. Примечательно, что 127 миллионов долларов США из общей суммы были направлены на поддержку мер реагирования ВПП на Украине.</p>			

⁴ Полугодовой отчет о партнерстве и стратегии сбора средств частного сектора (2020–2025 гг.) — первый и второй кварталы: январь–июнь 2022 г. и Годовой отчет о партнерстве и стратегии сбора средств частного сектора (2020–2025 гг.) — третий и четвертый кварталы: июль–декабрь 2022 г..

Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Эффективность в чрезвычайных ситуациях	Управление персоналом	Участие в эффективных партнерских отношениях	Эффективное финансирование для борьбы с голодом	Доказательства и обучение	Использование технологий	Использование инновации
Использование бюджета (млн долларов США)	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,0	0,0	0,0				
Расходы, не связанные с персоналом	17,1	16,8	0,3				
Всего за 2022 год	17,1	16,8	0,3				

Ключевые результаты за 2022 год (по группам сбора средств) ⁵	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы ⁶ (млн долларов США)
wfp.org	6,8	8,0
ShareTheMeal	6,8	7,7
Организации друзей ВПП (Японская ассоциация ВПП и ВПП США)	3,4	1,4
Всего	17,1	17,1

Сведения об основных результатах за 2022 год

Результат 1. Увеличение общего дохода от индивидуальных пожертвований для ВПП

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение (млн долларов США)	Значение на конец года (млн долларов США)
Общее финансирование от физических лиц	112	104
Выплаченный доход от приобретения	82	75

Индивидуальный сбор средств вырос почти в пять раз в период с 2019 по 2022 год и с 22 миллионов долларов США в 2020 году до 104 миллионов долларов США в 2022 году. Отдел частного партнерства и сбора средств находится на пути к достижению цели в 684 миллиона долларов США, привлеченных только за счет индивидуального финансирования к 2025 году.

В 2022 году фактический доход на конец года составил 93 процента от целевого показателя дохода.

Почти 30 процентов средств, привлеченных от частных лиц в 2022 году, были не ограничены условиями.

⁵ Три группы несут общую ответственность за достижение ключевых результатов этой КВОИ.

⁶ Фактические расходы с учетом обязательств составляют 17,1 млн долларов США.

Результат 2. Обеспечение высокой окупаемости инвестиций		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Средняя рентабельность инвестиций в рекламу за 12 месяцев	1,7:1	1,4:1
<p>Было достигнуто (1,36:1) как минимум 80 процентов от целевого показателя (1,7:1) рентабельности расходов на рекламу.</p> <p>В 2022 году команды по сбору средств сосредоточились на обеспечении более устойчивого дохода с более высокой долгосрочной стоимостью (от постоянных доноров). Расходы на рекламу обеспечивают большую долгосрочную отдачу, но 12-месячная окупаемость затрат на рекламу, как правило, ниже.</p>		
Результат 3. Привлечение ценных сторонников, в том числе постоянных доноров		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Среднее пожертвование, разовое пожертвование и регулярные пожертвования	Разовое пожертвование: 50 долл. США Регулярные ежемесячные пожертвования: 16 долл. США	Разовое пожертвование: 50,24 долл. США Регулярные ежемесячные пожертвования: 20,6 долл. США
Процент удержания доноров за год, разовое пожертвование и регулярные пожертвования	Разовое пожертвование: 15% Регулярные пожертвования: 70%	Разовое пожертвование: 18% Регулярные пожертвования: 69%
Смешанная стоимость расходов, как регулярные, так и разовые пожертвования	46 долл. США	77,7 долл. США
<p>В 2022 году программа финансирования от частных лиц была направлена на привлечение и удержание большего числа постоянных доноров, которые обычно делают пожертвования ежемесячно через один из персональных цифровых каналов ВПП по сбору средств, управляемых либо группой индивидуальных пожертвований в штаб-квартире, либо программой ShareTheMeal. Хотя этот подход привел к более высокой стоимости расходов, он обеспечил большой доход от постоянных доноров и увеличил долю постоянных сторонников, что частично компенсировало эффект более высокой стоимости расходов.</p> <p>Удержание постоянных доноров в целом улучшилось. Улучшение удержания постоянных сторонников означает, что поступает больше платежей и больше людей проявляют активность в течение второго года своего взаимодействия с ВПП и в последующий период. Уровень удержания сторонников неуклонно улучшается с даты их первоначального пожертвования. В среднем 95% постоянных доноров остаются в фонде после пятого месяца с момента первоначального пожертвования, а будущие пожертвования становятся более стабильными.</p>		

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Культурный и этический климат на рабочем месте

Сводный обзор							
Куратор	Департамент: Департамент культуры на рабочем месте	Срок действия проекта	3 года (2020–2022 гг.)				
	Отдел: Отдел координации людей и культуры	Статус проекта	Завершен				
<p>Общий обзор</p> <p>Утверждено для поддержки первого года реализации комплексного плана действий (КПД) ВПП по выполнению рекомендаций совместной рабочей группы Совета/Руководства по борьбе с преследованиями, сексуальными домогательствами, злоупотреблением властью и дискриминацией и связанных с ними мероприятий в 2020 году. Департамент культуры на рабочем месте продлил свой план работы, чтобы обеспечить полное распространение и внедрение корпоративных ценностей и моделей поведения в рамках всей ВПП. Связанный с этим процесс изменений требует многолетних инвестиций для согласования с другими инициативами и внесения улучшений в такие основные области КПД, как роль руководства, вовлеченность сотрудников, пересмотр политики и систем, а также дисциплинарные процессы, направленные на создание улучшенной, инклюзивной и уважительной атмосферы на рабочих местах.</p> <p>Организационное воздействие</p> <p>Осуществляя в 2022 году деятельность по достижению трех результатов, отделы штаб-квартиры ВПП, региональные бюро и страновые отделения внесли свой вклад в достижение прогресса в нескольких областях. Это осуществлялось, в том числе путем преобразования культуры ВПП посредством этического лидерства с упором на разнообразие, инклюзивность и борьбу с расизмом, а также продолжая поддерживать изменения и улучшать поведение путем проведения занятий по повышению осведомленности, вовлечению и обучению, а также путем осуществления инициатив на местах, направленных на создание улучшенной, инклюзивной и уважительной атмосферы на рабочих местах.</p>							
<p>Ссылка на ОМР ВПП</p> <p>Результаты управления за 2022–2025 годы</p>	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input checked="" type="checkbox"/> Управление персоналом	<input type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях	<input type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input type="checkbox"/> Использование технологий	<input type="checkbox"/> Использование инновации
Использование бюджета (млн долларов США)	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	0,84	0,61	0,23				
Расходы, не связанные с персоналом	1,24	1,26	(0,02)				
Всего за 2022 год	2,08	1,88	0,20				

Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)
1 Преобразование культуры ВПП посредством этического лидерства	0,70	0,63
2 Поддержка улучшения поведения в соответствии с корпоративными ценностями ВПП	0,69	0,64
3 Создание улучшенной, инклюзивной и уважительной атмосферы на рабочих местах	0,69	0,61
Всего	2,08	1,88

Сведения об основных результатах за 2022 год		
Результат 1. Преобразование культуры ВПП посредством этического лидерства		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Способствовали формированию инклюзивного лидерского потенциала для старших руководителей путем организации инклюзивного обучения лидерству с упором на разнообразие и инклюзивную повестку дня. ➤ Поддерживали активизацию системы лидерства ВПП во всех регионах и организовали обучение координаторов из региональных бюро. ➤ Провели углубленную оценку потребностей для информирования о разработке программы развития женщин-лидеров ВПП и содействия последовательному подходу к продвижению женщин-лидеров в отделениях ВПП по всему миру. 		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент руководителей высшего звена, прошедших глобальную программу инклюзивного лидерства для руководителей	100%	46%
Средний процент сотрудников ВПП, охваченных миссией по активизации системы лидерства (от общего числа сотрудников в страновых отделениях, принимающих миссию)	85%	75%
Прогресс в разработке программы развития женщин-лидеров в ВПП на основе комплексного и инклюзивного подхода	100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Глобальная программа инклюзивного лидерства реализуется поэтапно: первый этап, заверченный в 2022 году, охватил 46% участников; этапы 2 и 3 запланированы на первый и второй кварталы 2023 года. ➤ В 2022 году миссиями по активизации системы руководства были охвачены четыре региональных бюро. Миссиями, запланированными на 2023 год, будут охвачены два оставшихся региональных бюро. 		

Результат 2. Поддержка улучшения поведения в соответствии с корпоративными ценностями ВПП

- Поддержка страновых отделений и региональных бюро в наращивании потенциала на региональном и страновом уровнях путем предоставления сотрудникам знаний, навыков, инструментов и ресурсов, необходимых для создания разнообразной, инклюзивной и уважительной атмосферы на рабочем месте. Это сопровождалось завершением программы Respect+, серии бесед, построенных вокруг четырех направлений на основе корпоративных ценностей ВПП.
- Поддержка менеджеров, руководителей и сотрудников, признанных образцом инклюзивного поведения, в виде предоставления лицензий на электронное обучение.
- Между службой One HR Организации Объединенных Наций и ВПП было подписано соглашение о гарантированном обслуживании. Его цель заключалась в защите рабочих мест путем тщательной проверки квалификации и биографии кандидатов с помощью эффективного и экономичного процесса в рамках реформы системы развития Организации Объединенных Наций.

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Охват программой Respect+ страновых отделений во всех региональных бюро	<50%	49%
Количество сотрудников, прошедших проверку службой One HR	380	62
Процент участников, положительно отреагировавших на развернутую модуль по разнообразию и инклюзивности	90%	100%

- План работы программы Respect+ на 2022 год охватывает более 40 страновых отделений. В 2023 году будет охвачено еще больше стран.
- Все участники пилотного модуля «Разнообразие и инклюзивность» положительно отреагировали на тренинг и порекомендовали его своим коллегам и другим руководителям ВПП.
- Полученное финансирование может покрыть предварительную проверку 380 кандидатов.

Результат 3. Создание улучшенной, инклюзивной и уважительной атмосферы на рабочих местах

- Проведено исследование существующей инициативы, направленное на выяснение того, что означает инклюзивность для ВПП, и использование результатов в качестве основы для лучшего структурирования, разработки и управления программой ВПП по инклюзивности.
- Создана платформа взаимодействия для укрепления разнообразия и инклюзивности, лучшего вовлечения женщин и улучшения культуры на рабочем месте с помощью нетрадиционных средств, включая сети поддержки женщин.
- Подготовлена серия интервью, основанных на жизненном опыте женщин, занимающих руководящие должности.
- Поддержана подготовка программы обучения и материалов для водителей ВПП.

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Количество инициатив, поддержанных Отделом оздоровления	2	2
Количество отчетов об обзоре инклюзивности в подразделениях ВПП, подготовленных и включенных в обзор литературы и разработку программы инклюзивности для ВПП	2	2
Количество мероприятий, организованных сетью поддержки женщин Womandla	3	3

➤ Анализ документов, связанных с инклюзивностью, показывает, что ВПП формирует концепцию инклюзивности в своих политиках и операциях, укрепляет подход ВПП к инклюзивности и составляет рекомендации по согласованным общеорганизационным подходам.

➤ Через платформу для расширения прав и возможностей женщин Womandla были организованы и проведены мероприятия, посвященные прошлому, настоящему и будущему гендерного равенства, женщинам и лидерству, а также женщинам, находящимся на передней линии борьбы.

➤ Интервью с женщинами-руководителями были проведены, записаны и отредактированы в 2022 году и будут распространяться в 2023 году.

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Фонд выходного пособия

Сводный обзор							
Куратор	Департамент: Департамент культуры на рабочем месте	Срок действия проекта	Многолетний				
	Отдел: Отдел по работе с персоналом	Статус проекта	продолжается				
Общий обзор Фонд выходного пособия был создан в соответствии с планом управления ВПП на 2021–2023 годы и направлен на поддержку ВПП в достижении организационных изменений в будущем. Начатые в 2018 году мероприятия по согласованию организационной структуры в страновых отделениях обеспечивают формирование у отделений надлежащей структуры, рабочей силы и навыков для выполнения их текущих или будущих ССП. Фонд поддерживает такие усилия, в частности, когда увольнения сотрудников происходят в исключительных случаях после мероприятий по согласованию, направленных на стабилизацию кадрового состава странового отделения.							
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input checked="" type="checkbox"/> Управление персоналом	<input type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях	<input type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input type="checkbox"/> Использование технологий	<input type="checkbox"/> Использование инновации
Использование бюджета <i>(млн долларов США)</i>	Бюджет	Фактические расходы	Неизрасходованные остатки				
Расходы на сотрудников	-	-	-				
Расходы, не связанные с персоналом	9,89	0,93	8,96				
Всего за 2022 год	9,89	0,93	8,96				
Ключевые результаты на 2022 год		Бюджет <i>(млн долларов США)</i>	Фактические расходы <i>(млн долларов США)</i>				
1 Выходное пособие для странового отделения в Уганде		0,27	0,27				
2 Выходное пособие для странового офиса в Пакистане		0,03	0,03				
3 Выходное пособие для странового отделения в Бангладеш		0,44	0,34				
4 Выходное пособие для странового отделения в Гвинее		0,10	0,10				
5 Выходное пособие для странового отделения в Либерии		0,19	0,19				
Всего		1,03	0,93				

Сведения об основных результатах за 2022 год		
Результат 1. Утверждено использование фонда выходного пособия по запросу страновых отделений (Уганда)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент сокращенных должностей, для которых были запрошены и утверждены средства из фонда выходного пособия	100%	100% (22 позиции)
Этот фонд способствовал проведению страновым отделением мероприятия по повышению эффективности и реструктуризации для определения наиболее важных наборов навыков, соответствующих поставленной цели; это позволило отделению обеспечить укрепление потенциала и возможностей в будущем.		
Результат 2. Утверждено использование фонда выходного пособия по запросу страновых отделений (Пакистан)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент сокращенных должностей, для которых были запрошены и утверждены средства из фонда выходного пособия	100%	100% (1 позиция)
Результат 3. Утверждено использование фонда выходного пособия по запросу страновых отделений (Бангладеш)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент сокращенных должностей, для которых были запрошены и утверждены средства из фонда выходного пособия	100%	100% (3 позиции)
В общей сложности средства фонда выходного пособия потребовались только для трех из семи сокращенных должностей, для которых такие средства были запрошены и утверждены.		
Результат 4. Утверждено использование фонда выходного пособия по запросу страновых отделений (Гвинея)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент сокращенных должностей, для которых были запрошены и утверждены средства из фонда выходного пособия	100%	100% (9 позиций)
Результат 5. Утверждено использование фонда выходного пособия по запросу страновых отделений (Либерия)		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент сокращенных должностей, для которых были запрошены и утверждены средства из фонда выходного пособия	100%	100% (22 позиции)

Незавершенные результаты для завершения	
Обоснование наличия неизрасходованных остатков в 2022 году	Использование средств фонда в значительной степени зависит от потребностей страновых отделений в поддержке их усилий по согласованию организационной структуры и запросов на получение выходных пособий по результатам анализа их структуры, потребностей в рабочей силе и квалификации. Одобрено перенос средств фонда на 2023 год.
Незавершенные результаты для завершения по КВОИ	Неприменимо, поскольку использование средств фонда зависит от запросов страновых отделений. По замыслу этот фонд предназначен для многолетнего использования, и ожидается, что дополнительные запросы будут поступать в течение 2023 года и далее.

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Инвестиции в сотрудников ВПП

Сводный обзор			
Куратор	Департамент: Департамент культуры на рабочем месте	Срок действия проекта	3 года (2022–2024 гг.)
	Отдел: Отдел координации людей и культуры	Статус проекта	продолжается
<p>Общий обзор</p> <p>КВОИ по инвестированию в сотрудников ВПП является частью всех инвестиций в преобразующие изменения рабочей силы и рабочих мест ВПП. Регулярное использование PSA, ССП, Фонда финансирования капиталовложений и других механизмов финансирования способствует развитию самого важного актива ВПП, ее сотрудников и атмосферы на рабочем месте, в которой они работают, обеспечивая выполнение мандата ВПП по спасению и изменению жизней.</p> <p>КВОИ — это одноразовая многолетняя инициатива, поддерживающая межфункциональные изменения и разработанная в рамках бюджетного планирования на 2022 год, с дополнительным финансированием в размере 27 миллионов долларов США, утвержденным на 2023 год в плане управления на 2023–2025 годы.</p>			
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Эффективность в чрезвычайных ситуациях	Управление персоналом	Участие в эффективных партнерских отношениях
			Эффективное финансирование для борьбы с голодом
			Доказательства и обучение
			Использование технологий
			Использование инновации
Использование бюджета (млн долларов США)	Бюджет	Фактические расходы⁷	Неизрасходованные остатки
Расходы на сотрудников	18,9	9,8	9,1
Расходы, не связанные с персоналом	6,4	7,9	(1,5)
Всего за 2022 год	25,3	17,7	7,6
Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)	
1 Превентивное управление структурами и позициями	7,1	5,1	
2 Приобретение и удержание разнообразных талантов	4,0	2,6	
3 Возможности и развитие потенциала	8,7	5,8	
4 Создание уважительной и инклюзивной атмосферы на рабочих местах	1,0	0,7	
5 Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников	4,4	3,6	
Всего	25,3	17,7	

⁷ Фактические расходы, включая непогашенные обязательства, составляют 19,8 млн долларов США (возможны изменения после закрытия обязательств в 2023 году).

Сведения об основных результатах за 2022 год		
<p>Результат 1. Превентивное управление структурами и позициями</p> <p>В 2022 году мероприятия были сосредоточены на обеспечении потенциала для руководства региональными и страновыми отделениями в области управления персоналом, стратегий и инструментов реализации. Они включали ускорение реализации действий, вытекающих из обзоров организационных структур, должностей и условий контрактов, а также укрепление регионального потенциала реагирования на чрезвычайные ситуации и поддержку готовности страновых отделений.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Количество функций и страновых отделений с планом кадровых ресурсов	19	20
Доля заполненных вакансий	н/д	100%
Процент рабочей силы, нанятой по краткосрочным контрактам	<55%	50%
Цели и значения кадровых планов на конец года являются кумулятивными и охватывают все мероприятия по планированию на 2021 и 2022 годы.		
<p>Результат 2. Приобретение и удержание разнообразных талантов</p> <p>Более эффективное и разнообразное привлечение талантов достигается за счет мероприятий, направленных на ускорение сроков найма, внедрение передовой практики в привлечении талантов и обеспечение улучшения управления персоналом для менеджеров и координаторов. Мероприятия также направлены на обеспечение того, чтобы правильные люди занимали нужные должности, и чтобы были устранены узкие места в распределении талантов, в том числе связанные с гендерной принадлежностью, многообразием и развитием соответствующих способностей. Решения включают координацию кадровых мер и расширенный сбор данных для измерения разнообразия рабочей силы.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент заявлений, полученных от лиц с ограниченными возможностями	>5%	5%
Среднее количество дней для заполнения вакантной должности	<120	194
<p><i>Заявки, полученные от людей с ограниченными возможностями:</i> автоматизированные данные еще не доступны, но процессы и базы данных ВПП пересматриваются. Представленные вручную данные свидетельствуют о том, что число заявлений, полученных от лиц с ограниченными возможностями, увеличивается. Этот предварительный вывод подтверждается тем фактом, что более 140 сотрудников с ограниченными возможностями в настоящее время являются членами возглавляемой сотрудниками сети инклюзивности для людей с ограниченными возможностями, и количество ее членов растет. Важным фактором, способствующим достигнутому на сегодняшний день прогрессу, стали инвестиции в привлечение людей с ограниченными возможностями на протяжении всего срока найма сотрудников, такие как использование финансирования КВОИ для разработки целевых кампаний по найму, направленных на привлечение людей с ограниченными возможностями и обеспечение разумной адаптации этих людей в процессе приема на работу.</p> <p><i>Количество дней для заполнения вакантной должности:</i> значение на конец года основано на среднем количестве дней, необходимых в процессе внешнего приема на работу для заполнения вакантных должностей категории международных специалистов. В дополнение к активному управлению человеческими ресурсами, значение включает также время, затрачиваемое отделом по найму или координатором по персоналу на завершение каждого этапа процесса, в зависимости от ситуации (например, обзор, составление короткого списка, обзор оценки, отбор и консолидация).</p>		

Сведения об основных результатах за 2022 год		
<p>Результат 3. Возможности и развитие потенциала</p> <p>Мероприятия направлены на улучшение навыков и возможностей сотрудников посредством синхронизированных инициатив по таким корпоративным приоритетам, как инвалидность и другие формы инклюзивности, лидерские, управленческие и языковые навыки, коучинг, наставничество, техническая поддержка и обучение сотрудников, а также специализированное межфункциональное обучение.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Количество страновых отделений, сообщающих о рисках, связанных с нехваткой навыков или их несоответствием	<12	37
<p>Повышение уровня отчетности через реестры рисков страновых отделений отражает повышенное внимание к согласованию кадровых процессов. Быстрый рост общих потребностей по сравнению с финансированием, доступным для страновых операций, является показателем способности ВПП удовлетворять потребности в развитии потенциала. В рамках этого типа риска в общей сложности 37 страновых отделений упомянули 44 риска. Первоначальная цель, установленная на 2022 год, была основана на меньшем количестве страновых отделений, предоставляющих отчеты. Измерение результатов в этой области находится на рассмотрении; проверяется процент отправленных отчетов, в которых есть сообщения о нехватке навыков или их несоответствии.</p>		
<p>Результат 4. Создание уважительной и инклюзивной атмосферы на рабочих местах</p> <p>Этот результат достигается с помощью планов действий по глобальному опросу персонала, корпоративных политик и инструментов, включая программы Respect+ и Speak Up!, а также путем разработки и реализации планов создания более доступных рабочих мест. ВПП стремится создавать рабочие места, которые способствуют духу инклюзивности, укрепляя практику лидерства и формируя доступную и инклюзивную рабочую среду, способствующую уважению, инклюзивности и благополучию.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года*
Количество отделов и управлений, в которых реализуются планы действий по проведению глобальных обследований персонала	>100	106
Количество глобальных опросов персонала, завершенных в соответствии с планом	>200	532
<p>* Это значение представляет данные по состоянию на 30 июня 2022 года, поскольку в сотрудничестве с отделом кадров разрабатываются расширенные методы измерения.</p>		
<p>Результат 5. Безопасность, здоровье и благополучие сотрудников</p> <p>Обязанность ВПП заботиться обо всех сотрудниках была усилена благодаря КВОИ и внедрению стандартов охраны и безопасности, мерам, повышающим устойчивость сотрудников, инициативам по преодолению стресса и беспокойства, надзорным миссиям и действиям, способствующим подотчетности.</p>		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение	Значение на конец года
Процент подразделений, соблюдающих политику управления безопасностью и системы подотчетности ВПП	92%	уточняется
Количество новых случаев служебных травм или заболеваний	<25	14
<p>КПЭ по безопасности на 2022 год на момент написания статьи только составлялись, они будут представлены после определения.</p>		

Сведения об основных результатах за 2022 год	
Незавершенные результаты для завершения	
Обоснование наличия неизрасходованных остатков в 2022 году	Неизрасходованный остаток за 2022 год в полугодовом обзоре оценивался в 5,6 млн долларов США и был отражен в плане управления на 2023–2025 годы. На конец 2022 года предполагаемый неизрасходованный остаток средств составлял 5,3 млн долларов США. Экономия обусловлена в основном задержками с набором персонала и осуществлением мероприятий в начале 2022 года.
Незавершенные результаты для завершения по КВОИ	Незавершенные результаты за 2022 год отражены в утвержденном плане управления на 2023–2025 годы.

Годовой отчет о деятельности за 2022 год

КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫЕ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Внедрение стратегического плана и общеорганизационной матрицы результатов

Сводный обзор			
Куратор	Департамент: Департамент управления	Срок действия проекта	3 года (2022–2024 гг.)
	Отдел: Отдел общеорганизационного планирования и эффективности деятельности	Статус проекта	продолжается
<p>Общий обзор</p> <p>Трехлетняя КВОИ по реализации стратегического плана и ССП на 2022–2025 годы, утвержденная Советом на его ежегодной сессии 2022 года, концентрирует решимость ВПП укреплять, модернизировать и улучшать свои общеорганизационные системы и процессы планирования эффективности, мониторинга и отчетности, в то же время оказывая расширенную программную поддержку страновым отделениям.</p> <p>Начальный этап, завершенный к 31 декабря 2022 года, был сосредоточен на наиболее срочных тактических изменениях для выполнения неотложных требований к реализации ССП и отчетности в 2023 году в соответствии с ОМР. Начиная с 2023 года, повышенное внимание будет уделяться последующему, более системному этапу изменений и рационализации процессов и систем для сквозного охвата цепочки «ресурсы-результаты». Этот двухэтапный подход обеспечивает соответствие новым требованиям, а также модернизирует подход и системы ВПП, прокладывая путь к достижению текущих и будущих организационных целей.</p> <p>Структуру второго этапа и реализацию изменений будут определять изучение таких критических оценок, как политика ВПП в отношении страновых стратегических планов и предстоящая среднесрочная оценка стратегического плана и ОМР.</p>			
Ссылка на ОМР ВПП Результаты управления за 2022–2025 годы	<input checked="" type="checkbox"/> Эффективность в чрезвычайных ситуациях	<input type="checkbox"/> Управление персоналом	<input checked="" type="checkbox"/> Участие в эффективных партнерских отношениях
	<input checked="" type="checkbox"/> Эффективное финансирование для борьбы с голодом	<input checked="" type="checkbox"/> Доказательства и обучение	<input checked="" type="checkbox"/> Использование технологий
	<input checked="" type="checkbox"/> Использование инновации		
Использование бюджета (млн долларов США)	Бюджет	Фактические расходы⁸	Неизрасходованные остатки
Расходы на сотрудников	5,07	0,11	4,96
Расходы, не связанные с персоналом	8,22	1,47	6,75
Всего за 2022 год	13,29	1,58	11,71

⁸ Фактические расходы, включая непогашенные обязательства, составляют 1,8 млн долларов США.

Ключевые результаты на 2022 год	Бюджет (млн долларов США)	Фактические расходы (млн долларов США)
1 Перестройка систем и платформ финансовой, донорской и корпоративной отчетности и подсчета бенефициаров	4,53	0,77
2 Полное согласование процессов планирования, составления бюджета и отчетности во всех страновых отделениях с новым стратегическим планом и ОМР	2,88	0,61
3 Оптимизация процессов составления бюджетов на местах для улучшения цепочки «ресурсы-результаты»	4,20	0,19
4 Управление проектами и управление изменениями	1,68	-
Всего	13,29	1,58

Сведения об основных результатах за 2022 год⁹

Результат 1. Перестройка систем и платформ финансовой, донорской и корпоративной отчетности, подсчета бенефициаров

Ключевой показатель эффективности	Целевое значение (на конец 2022 г.)	Значение на конец года (2022 г.)
Процент систем и платформ, приведенных в соответствие с новым стратегическим планом и ОМР	100%	100%
Процентная доля внедренных новых требований ОМР	90%	100%

Уровень завершения этого результата отражает принятие решений для удовлетворения самых срочных и неотложных потребностей в течение короткого времени, доступного в 2022 году (полгода), для готовности к внедрению новой структуры в январе 2023 года.

В 2023 году к существующим системам и платформам были применены быстрые обновления для наиболее срочного согласования, необходимого до конца 2022 года, и введения новых элементов в рамках новой ОМР ВПП, включая расширенные параметры по подсчету бенефициаров с большей дезагрегацией. Эти обновления и изменения касались немедленных необходимых корректировок, а также закладывали основу для дополнительной работы над системами и платформами.

После завершения этого срочного первого этапа к концу 2022 года основные системные изменения будут реализованы на втором этапе с учетом уроков, извлеченных из первоначальных корректировок, и их использования в 2023 году в рамках новой структуры. После создания новой структуры и ее дальнейшего развития на этапе 2 будут разработаны дополнительные усовершенствования для поддержки интеграции данных и функциональной совместимости с рамками сотрудничества Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития (включая работу над платформой UN INFO).

Ввиду ограниченного времени большая часть примененных корректировок была выполнена с учетом приоритета для этой цели существующего кадрового потенциала, одновременно была разработана реорганизация организационной структуры и потенциала с развертыванием и увеличением потенциала, запланированным на 2023 год.

Результат 2. Полное согласование процессов планирования, составления бюджета и отчетности во всех страновых отделениях с новым стратегическим планом и ОМР

⁹ Представленные ключевые показатели эффективности применимы только к 2022 году; дополнительные показатели, включенные в «Обновление плана управления ВПП (2022–2024 гг.)» (WFP/ЕВ.А/2022/6-D/1), не отображаются и предназначены для отчетности за 2023 год.

Сведения об основных результатах за 2022 год ⁹		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение (на конец 2022 г.)	Значение на конец года (2022 г.)
Процентная доля логических схем ССП и портфельных бюджетов стран, приведенных в соответствие с новым стратегическим планом, ОМР и линией обзора	100%	100%
Портал данных ССП и план управления операциями в стране полностью согласованы с новой ОМР и доступны для членов Совета	полное достижение	полностью достигнуто
<p>Необходимо было обеспечить соответствие всех текущих ССП новому стратегическому плану и ОМР от 2023 года (новые ССП с самого начала разрабатываются в соответствии с новым планом и матрицей). Поэтому целью этого результата на 2022 год стала реорганизация 59 ССП в новые стратегические планы и ОМР с обновленными направлениями, логическими рамками, основанными на потребностях планами, планами реализации и т. д.</p> <p>Этап реорганизации был завершен к декабрю 2022 года, что привело к плавному переходу всех существующих ССП на новый стратегический план и ОМР. Кроме того, в начале 2023 года был завершен портфель ССП, работающих в соответствии с новым планом и структурой и готовых с этого года к годовому отчету по странам и результатам. К декабрю 2022 года частично была завершена работа над порталом данных ССП.</p> <p>С учетом уроков, извлеченных из первоначальных корректировок и их использования в 2023 году в соответствии с новой матрицей, используемая модель реорганизации будет дополнительно пересмотрена и закреплена в качестве метода внесения дополнительных корректировок или изменений в будущие стратегические планы.</p> <p>Работа и анализ в 2022 году привели к эволюции планирования, составления бюджета и отчетности Отдела корпоративного планирования и эффективности деятельности, закрепив в структуре подразделения подход, охватывающий все аспекты планирования, составления бюджета и отчетности. Эта работа послужит также основой для последующей работы в 2023 году и разработки системных изменений, поддерживающих реализацию стратегического плана и ОМР в 2023–2025 годах.</p>		
Результат 3. Оптимизация процессов составления бюджетов на местах для улучшения цепочки «ресурсы-результаты»		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение (на конец 2023 г.)	Значение на конец года (2022 г.)
Доля страновых отделений с цепочками «ресурсы-результаты»	80%	н/д
Доля страновых отделений, применяющих новые инструменты составления бюджета	100%	н/д
Процент стран, составляющих обновления процесса разработки к установленному сроку	80%	н/д
<p>Подготовительные мероприятия для конечного результата 3 начались в четвертом квартале 2022 года и стали основным направлением работы с 2023 года, когда ожидается ускорение деятельности.</p> <p>Приоритет будет отдан консолидации рабочих процессов подготовки бюджета, разработке более динамичных и сквозных процессов и более широкому использованию данных и систем.</p> <p>Текущая работа над цепочками «ресурсы-результаты» и существующие инструменты послужат основой для разработки, внедрения новых технологий и модернизации процессов составления бюджета на местах, а также развертывания новых решений. Работа выиграет в результате изучения и рекомендаций оценок ССП.</p>		

Сведения об основных результатах за 2022 год ⁹		
Результат 4. Управление проектами и управление изменениями		
Ключевой показатель эффективности	Целевое значение (на конец 2023 г.)	Значение на конец года (2022 г.)
Страновые отделения обучены работе с модернизированными системами	100%	н/д
Разработан подход к управлению изменениями для полного внедрения и развертывания ОМР	полное достижение	частично достигнуто
<p>Страновые отделения прошли обучение и получили поддержку по перестройке логических рамок своих ССП, при этом быстрые обновления применялись к таким существующим системам, как инструмент управления страновым отделением СОМЕТ, система, обеспечивающая соответствие записей о ходе реализации ССП с новой ОМР. Учитывая быстрое развертывание новой ОМР в 2022 году, для оказания поддержки использовались существующие ресурсы.</p> <p>Поскольку системная работа над результатами 1–3 ускоряется и углубляется после того, как в 2022 году были развернуты первоначальные оперативные и срочные элементы, ожидается, что темпы и интенсивность деятельности в рамках этого результата будут расти.</p>		

Незавершенные результаты для завершения	
Обоснование наличия неизрасходованных остатков в 2022 году	<p>Учитывая очень плотный график завершения критически важных и срочных элементов КВОИ к декабрю 2022 года, основное внимание уделялось определению приоритетов по существующим возможностям для предоставления немедленных решений к этому сроку, что являлось ключевым фактором того, чтобы отчетность о реализации программы соответствовала новому стратегическому плану и ОМР на 2022–2025 годы. Новый этап глубоких системных изменений начнется в 2023 году.</p> <p>После завершения основной работы к концу 2022 года ресурсы будут направляться на полное определение требований программного цикла с последующей разработкой и внедрением систем и системных изменений, использующих данные и цифровые возможности для внедрения современных методов планирования, бюджетирования, решений по мониторингу и отчетности для ВПП.</p>
Незавершенные результаты для завершения по КВОИ	<p>Незавершенные результаты за 2022 год отражены в утвержденном плане управления как перенесенные на период 2023–2025 годов. Для охвата дополнительных функциональных рабочих потоков, направленных на поддержку эффективной реализации стратегического плана и ОМР, расширяется также КВОИ. Больше внимания уделяется таким критически важным областям, как сбор данных, мониторинг на местах и управление партнерами, а КВОИ выделяет также дополнительные ресурсы для реализации сквозных приоритетов в рамках стратегического плана.</p>